



Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles Occitanie

2022-2028

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION 7

Le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP)..... 8

Une association continue du CREFOP dans l'élaboration du CPRDFOP 8

Les orientations 9

Orientation 1 : Préparer aux métiers de demain et aux transformations du modèle économique 9

Orientation 2 : Lever les freins à l'emploi et rendre attractifs les métiers en tension 9

Orientation 3 : Garantir l'égalité des chances pour toutes et tous et partout 10

Orientation 4 : Renforcer la coordination des acteurs, notamment la gouvernance quadripartite au sein du CREFOP 10

Un engagement transversal qui irrigue toutes les orientations du CPRDFOP 11

ORIENTATION 1 : PREPARER AUX METIERS DE DEMAIN ET AUX TRANSFORMATIONS DU MODELE ECONOMIQUE 12

Priorité 1 : Former aux métiers d'avenir et de la transition écologique 12

Action n°1 : Doubler la part des formations du PRF dédiée aux métiers verts ou contribuant à la transition écologique 13

La transition écologique un enjeu dans toutes les formations..... 13

Action 2 : Soutenir le développement de la filière "hydrogène vert" par la création d'un Campus Hydrogène en Occitanie..... 15

Action n°3 : Accompagner les transitions numériques : lutter contre l'illectronisme, investir dans les filières d'avenir avec le Plan régional de formation (cybersécurité, IA...) pour accompagner la transformation numérique des TPE / PME 15

Plus de formations dans le secteur du Numérique pour toutes les entreprises 15

Cybersécurité, Intelligence artificielle, le Big Data : Des nouveaux usages pour de nouveaux métiers dans le Numérique..... 16

Les compétences Numériques, des compétences transverses : lutte contre la fracture numérique et l'illectronisme 16

Action n°4 : Imaginer le futur des métiers..... 16

L'Appel à manifestation d'intérêt « Compétences et métiers d'avenir », un écosystème autour de la formation pour demain 17

Les observatoires de branches et l'Intelligence artificielle au service de la prospective sur les métiers..... 17

Les Campus des Métiers et des Qualifications comme outils sur le futur des métiers 18

Priorité 2 : Sécuriser les parcours professionnels dans un monde du travail en transformation profonde 18

Action n°5 : Miser sur les compétences transverses pour favoriser l'insertion professionnelle 19

Les compétences transverses pour être agile dans son parcours professionnel 19

Action n°6 : Généraliser le Revenu Ecologique Jeunes pour inciter les jeunes à s'orienter vers les métiers verts 19

Action n°7 : Augmenter l'employabilité via des expériences à l'international 20

Priorité 3 : Encourager les nouvelles pratiques pédagogiques et la digitalisation de la formation 21

Action n°8 : Innover dans la formation pour plus d'efficacité et d'attractivité..... 21

Action n°9 : Accompagner les organismes de formation dans la digitalisation des formations et l'accessibilité numérique 22

Un outil de simulation de situations professionnelles pour les professionnels de la santé, dans les formations sanitaires et sociales :23

ORIENTATION 2 : LEVER LES FREINS A L'EMPLOI ET RENDRE ATTRACTIFS LES METIERS EN TENSION 23

Priorité 1 : Donner les moyens aux personnes de trouver un travail 24

Action n°10 : Lever les freins à la formation et à l'emploi..... 24

Le Pacte pour l'Embauche pour aller plus loin dans la levée des freins.25

Aide à la Garde d'Enfants (AGE) pour amener les jeunes parents à reprendre un emploi ou suivre une formation.....26

Action n°11 : Insister sur l'acquisition de compétences de savoir-être 26

Action n°12 : Rendre plus agile et réactive la construction de parcours de formation . 27

Priorité 2 : Accompagner les besoins en compétences des entreprises 28

Action n°13 : Accompagner les entreprises dans leurs recrutements et dans leur plan de formation..... 29

Action n° 14 : Financer des formations au plus près des besoins des entreprises qui recrutent 30

Nécessité de renforcer l'analyse sectorielle des besoins en formation et en compétences30

Les contrats de filières pour un accompagnement global30

FORPRO'SUP entre égalité des chances et entretien des dynamiques économiques.....31

Action n° 15 : Augmenter la part des formations en entreprise et en situation de travail 31

Action n°16 Faire de la qualité de vie au travail une grande cause régionale 31

La Qualité de vie au travail facteur d'attractivité32

Donner du sens au travail, un enjeu pour les entreprises et leur transformation32

Priorité 3 : Faire connaître les métiers qui recrutent 33

Action n°17 : Instaurer un dialogue direct avec les entreprises 33

Des équipes sur le territoire à l'écoute du besoin des entreprises33

Pacte pour l'Embauche et Plan de lutte contre les tensions recrutement.....33

Action n°18 : Mieux communiquer sur les métiers et les opportunités d'emploi notamment dans l'industrie 34

Lancer une initiative régionale pour inciter les jeunes à s'orienter vers les métiers de l'industrie34

L'organisation d'évènements sur les métiers en tension pour faire connaître : jobdating, TAF, journées portes ouvertes...34

Une Communication innovante sur les métiers en tensions34

La valorisation de l'offre de formation professionnelle, et donner envie35

Action n°19 : Animer un Service Public Régional de l'Orientation au service du plus grand nombre 35

ORIENTATION 3 : GARANTIR L'EGALITE DES CHANCES POUR TOUTES / TOUS ET PARTOUT	37
---	-----------

Priorité 1 : Organiser une offre de formation de proximité pour accompagner les dynamiques territoriales	37
---	-----------

Action n°20 : Développer une offre de formations professionnelle au plus près des besoins des territoires	37
--	-----------

La formation à distance pour une formation au plus près des habitants d'Occitanie38

Une offre dans l'enseignement supérieur sur tout le territoire38

Des Tiers lieux formation sur les territoires avec une offre diversifiée et renouvelée lien avec les campus connectés.....39

Action n°21 : Penser la carte des formations professionnelles en fonction des territoires	39
--	-----------

Une nouvelle méthode pour la carte des formations initiales.....39

Une carte des formations Sanitaires et Sociales au plus près des besoins des territoires40

Action n°22 : Développer l'apprentissage, voie d'excellence	40
--	-----------

Priorité 2 : Faire de l'Orientation une grande cause régionale	42
---	-----------

Action n°23 : Déployer de nouveaux outils et projets au service de l'orientation des jeunes.....	42
---	-----------

Un nouveau dispositif « Trajectoires » pour l'égalité des chances43

Mentorat – Tutorat des outils au service de l'accompagnement.....43

Action n°24 : Favoriser et renforcer le « aller vers » pour une offre de proximité	44
---	-----------

Focus : Les Maisons de l'Orientation Mobiles (MOM) pour une information sur les métiers au plus près des territoires.....45

Priorité 3 : Organiser une offre de formation pour favoriser l'inclusion et l'insertion professionnelle des personnes les plus éloignées de l'emploi et de la formation	45
--	-----------

Action n°25 : Proposer des formations aux publics éloignés de l'emploi et démocratiser l'accès à la formation.....	46
---	-----------

Des formations préqualifiantes pour s'inscrire dans une dynamique professionnelle46

Le décrochage scolaire un enjeu commun pour l'Etat et la Région Académique46

Action n°26 : Garantir la qualité d'accompagnement des personnes en situation de handicap	47
--	-----------

Action n°27 : Mieux repérer les publics invisibles et éloignés de l'emploi.....	47
--	-----------

Action n°28 : Accompagner davantage les parcours d'insertion professionnelle	48
---	-----------

ORIENTATION 4 : RENFORCER LA COORDINATION DES ACTEURS, NOTAMMENT LA GOUVERNANCE QUADRIPARTITE AU SEIN DU CREFOP	49
--	-----------

Priorité 1 : Consolider la gouvernance quadripartite des politiques orientation / formation / emploi (CREFOP, Carif-Oref Occitanie)	49
--	-----------

Action n°29 : Renforcer la coordination des acteurs au travers des instances quadripartites du CREFOP.....	49
---	-----------

Action n°30 : Poursuivre l'action du Carif-Oref Occitanie dans la diffusion d'informations et de ressources sur la formation, l'emploi et l'orientation métier en Occitanie	50
--	-----------

Action n°31 : Appuyer le dialogue social.....	50
--	-----------

Priorité 2 : Assurer le suivi et l'évaluation partagés du CPRDFOP (gouvernance du futur CPRDFOP), faire savoir et diffuser les offres de services 50

Action n°32 : Définir collectivement une politique de suivi et d'évaluation du CPRDFOP 51

Action n°33 : Communiquer différemment et plus largement 51

GLOSSAIRE 52

INTRODUCTION

Dans une société qui connaît des mutations rapides, l'orientation et la formation, à tous les âges, scolaire, étudiant, apprenti, demandeur d'emploi ou salarié sont des outils indispensables pour sécuriser les parcours dans un contexte économique particulièrement évolutif et mouvant. Afin de faciliter l'insertion et les transitions professionnelles, en plus des savoirs, il faut tout à la fois connaître les caractéristiques du monde du travail, faire évoluer ses connaissances techniques mais également disposer de compétences comportementales et transverses pour s'adapter aux mutations des métiers et du monde du travail. Il faut enfin trouver des solutions à la vie quotidienne qui peuvent être un frein pour trouver un travail.

La Région a souhaité lancer le « Pacte pour l'embauche » pour répondre aux besoins des entreprises, des jeunes, des demandeurs d'emploi et salariés en reconversion qui ont plus que jamais besoin de solutions opérationnelles, accessibles, pour recruter et accéder à l'emploi.

Ce pacte, en articulation avec le plan national de réduction des tensions de recrutement, s'inscrit dans un contexte de forte incertitude économique sur le plan national, et une situation économique paradoxale en Occitanie où la reprise se fait sentir et pourtant nombre d'entreprises peinent à pourvoir les emplois vacants. Face à ce constat, l'objectif de la Région est de préserver l'emploi et la souveraineté économique sur le territoire, en répondant à l'enjeu immédiat des métiers en tension, et en proposant des solutions concrètes et opérationnelles aux entreprises et demandeurs d'emploi, sur tous les territoires : ruraux, métropolitains, quartiers périphériques, zones touristiques.

Il s'agit de mobiliser tous les acteurs et partenaires d'Occitanie, qu'ils soient publics ou privés, pour lever méthodiquement 3 types de freins à l'embauche, qu'ils soient internes à l'entreprise (salaires, qualité de vie au travail, formation dans l'entreprise, mauvaise image de certains métiers,..), externes (logement, mobilité, garde d'enfants, pouvoir d'achat, formation-qualifications-compétences, situation de handicap, accès au numérique), ou bien les freins dans le parcours des demandeurs d'emploi, en leur permettant de se diriger prioritairement vers les métiers les plus en tension (confiance en soi et orientation).

Ce pacte s'appuie sur un accord entre les entreprises et l'action publique, en répartissant les rôles en fonction de la responsabilité et des outils de chaque acteur-trice, ainsi que sur une déclinaison locale permettant de répondre aux problématiques spécifiques de chaque territoire d'Occitanie.

Avec en moyenne 40 000 places commandées et un budget de 133 M€ pour le fonctionnement des formations et 107 M€ pour la rémunération des stagiaires, la Région Occitanie investit fortement sur le champ de la formation professionnelle au côté de l'Etat avec le Plan Investissement dans les Compétences qui est venu abonder les commandes du Plan Régional de Formation de 10 000 places par an.

En 2021, la Région Occitanie se situe au niveau national au 4^{ème} rang en effectif d'apprentis. Après la réforme qui a retiré la compétence Apprentissage aux Régions, la Région Occitanie dispose encore d'une enveloppe annuelle de 18 M€.

Grace au Service Public Régional de l'Orientation (SPRO), ce sont plus de 1 000 structures partenaires et près de 1 600 actions info-métiers organisées.

Le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelle constitue l'un des 4 piliers de la **Stratégie Régionale pour l'Emploi, la Souveraineté et la Transformation Ecologique**, démarche globale en matière de recherche et enseignement supérieur, de développement économique, d'innovation, d'internationalisation, d'orientation, de formation professionnelle, de tourisme et d'agriculture pour les 6 prochaines années dont les grands enjeux sont les suivants :

- 1) Accroître notre souveraineté industrielle, énergétique et alimentaire**
- 2) Accélérer la transformation du modèle économique régional et préparer les compétences de demain**
- 3) Faire de l'Occitanie une des premières régions scientifiques et technologiques d'Europe et renforcer son rayonnement par la force de l'innovation,**
- 4) Offrir à tous (femmes, hommes, territoires) les conditions de la réussite et lever les freins à l'emploi.**

Le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP)

Le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP) a pour objet l'analyse des besoins à moyen terme du territoire régional en matière d'information sur les métiers, d'emplois, de compétences et de qualifications et la programmation des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes, compte tenu de la situation et des objectifs de développement économique du territoire régional.

Inscrit dans une logique de négociation quadripartite, le CPRDFOP est élaboré par la Région au sein du Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CREFOP) sur la base des documents d'orientation présentés par la Présidente du conseil régional, le Préfet de région, les autorités académiques et les partenaires sociaux.

Le CPRDFOP est l'instrument central de coordination des politiques régionales en matière d'emploi, d'orientation et de formation professionnelle.

Une association continue du CREFOP dans l'élaboration du CPRDFOP

L'information et la concertation de cette instance quadripartite (Etat, Région, partenaires sociaux) constituent en effet le pivot de la coordination des politiques de l'orientation, de la formation et de l'emploi en région. C'est pour cette raison que la Région a privilégié une information régulière du CREFOP sur les modalités d'élaboration du CPRDFOP 2022-2028 et une association systématique aux réunions de concertation organisées.

Les référents en charge du suivi du précédent CPRDFOP ont été sollicités en 2021 pour formuler des enjeux pour le futur CPRDFOP dans le cadre du bilan 2019-2020 du CPRDFOP 2016-2021.

Des échanges réguliers ont été organisés dans le cadre du bureau du CREFOP pour recueillir les propositions des membres concernant l'élaboration du CPRDFOP et les informer de l'état

d'avancement des travaux le 7 octobre 2021, le 15 décembre 2021, le 16 février 2022 et le 10 mai 2022.

En complément de la concertation d'envergure organisée dans le cadre de la Stratégie Régionale Emploi, la Souveraineté et la Transformation Ecologique (SREST), à laquelle les membres du CREFOP ont été invités, une journée de concertation spécifique au renouvellement du CPRDFOP a été organisée le 15 avril 2022, au sein du CREFOP.

Le projet de CPRDFOP a été par la suite présenté en plénier du CREFOP le 7 novembre 2022 pour approbation.

Les orientations

Le CPRDFOP 2022-2028 se décline en 4 orientations.

Orientation 1 : Préparer aux métiers de demain et aux transformations du modèle économique

L'orientation et la formation sont de puissants leviers pour susciter et accompagner les transformations du modèle économique régional. Il est nécessaire de préparer aux métiers d'avenir mais également de sécuriser et permettre les nouveaux parcours professionnels dans un monde du travail en perpétuel changement. Pour ce faire, il faut encourager les nouvelles pratiques pédagogiques et de digitalisation de la formation.

En lien avec l'orientation 2 du **Schéma régional de développement économique d'innovation et d'internationalisation (SRDE2I)** qui vise à accélérer la transformation du modèle économique régional et la priorité 1 du **Schéma régional de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (SRESRI)** qui tend à construire une offre de formation qui prépare aux métiers de demain, le CPRDFOP vise à accompagner cette profonde mutation absolument indispensable face aux enjeux environnementaux actuels.

Orientation 2 : Lever les freins à l'emploi et rendre attractifs les métiers en tension

Face aux tensions de recrutement qui handicapent les entreprises et pour atteindre l'objectif que tout individu trouve sa place dans le monde du travail, il faut agir sur les deux aspects.

Les femmes et les hommes doivent être accompagnés pour pouvoir trouver un emploi en levant les freins qui entravent leur insertion professionnelle. En leur donnant confiance en eux et en leur potentiel, en les dotant des compétences comportementales nécessaires et en individualisant leur formation pour répondre très précisément à leur besoin.

Parallèlement il faut aider les entreprises dans leurs stratégies RH pour attirer et entretenir les compétences des salariés, les fidéliser en développant la qualité de vie au travail. C'est un enjeu de performance économique mais également d'épanouissement personnel.

Pour le dynamisme de l'économie et le bien-être des individus qui ont des aspirations nouvelles en matière de qualité de vie au travail, une information claire et accessible à tous sur les métiers est indispensable : ceux qui recrutent mais également ceux qui répondent aux aspirations des femmes et des hommes.

En lien avec l'Orientation 1 du SRDE2I qui vise à accroître la souveraineté et la performance globale de l'économie régionale, le CPRDFOP fixe des objectifs permettant à la fois aux

femmes et aux hommes de s'intégrer plus facilement dans l'emploi mais également aux entreprises de trouver les compétences nécessaires à leur développement.

Orientation 3 : Garantir l'égalité des chances pour toutes et tous et partout

Face aux inégalités et aux déterministes sociaux et territoriaux, il est nécessaire de mettre en place des actions d'orientation et de formation au plus près des territoires et tenant compte de tous les publics qui composent notre société. En lien avec l'Orientation 3 du SRDE2I, il s'agit d'assurer l'existence d'une offre de formation de proximité pour accompagner les dynamiques territoriales et à l'attention de tous les publics.

Il s'agit à la fois de répondre au mieux aux besoins des bassins d'emploi et de favoriser leur développement mais également d'offrir à chacun, en proximité, les moyens de construire son parcours professionnel.

Parce qu'un modèle inclusif nécessite également une réponse formation adaptée à chaque public, un soutien dédié au plus près des besoins et des territoires doit être mis en place pour offrir à chacun les moyens de trouver leur place dans la société.

De manière transversale, l'acculturation des jeunes dès le collège aux métiers et aux parcours professionnels est un grand défi. En allant dans les établissements, sur les territoires, en leur proposant une offre adaptée à leur âge et des outils en lien avec leurs besoins de stages notamment, ils seront plus à même de construire sereinement leur avenir professionnel, sans freins culturels ou barrières stéréotypées. Il s'agit de rendre accessible à tous la chance de choisir son avenir.

Orientation 4 : Renforcer la coordination des acteurs, notamment la gouvernance quadripartite au sein du CREFOP

La coordination des acteurs est absolument essentielle dans le champ de l'orientation, de la formation et de l'emploi.

En vertu de l'article L6121-1 du code du travail, la Région est chargée de la politique régionale d'accès à la formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle, des travailleurs en situation de handicap, des personnes sous-main de justice et des français établis hors de France. Dans ce cadre, elle organise et finance le service public régional de la formation professionnelle (article L6121-2) et coordonne le service public régional de l'orientation tout au long de la vie professionnelle.

Le rôle du CREFOP est également défini par la Loi (Art. L 6123-3 et R 6123-3 et suivants du code du travail, issus de la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 (art. 24) et du décret n°2014-1055 du 16 septembre 2014) telle qu'étant une instance régionale qui assure la coordination entre les acteurs des politiques d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi et la cohérence des programmes de formation dans la région.

Il est également chargé des fonctions de diagnostic, d'étude, de suivi et d'évaluation de ces politiques.

Pour l'ensemble des partenaires, Etat, Région et Partenaires Sociaux, il s'agit de l'instance incontournable de pilotage des politiques Emploi, Formation et Orientation au niveau régional.

Parmi les enjeux de cette coordination quadripartite, le suivi et l'évaluation partagés du CPRDFOP est l'un des plus prégnants.

Un engagement transversal qui irrigue toutes les orientations du CPRDFOP

Mettre en place un nouveau modèle de développement plus juste et plus durable au service des habitantes et habitants d'Occitanie : c'est l'engagement de notre Région. Ainsi, l'ambition d'une Occitanie plus égalitaire et plus inclusive doit imprégner l'ensemble des politiques régionales.

Avec ses partenaires publics et privés, la Région a la capacité de contribuer à ce changement sociétal nécessaire pour garantir une place pour chacune et chacun et un meilleur vivre-ensemble.

Les différents acteurs du territoire sont ainsi encouragés à proposer à la Région, chacun dans son domaine, des projets vertueux et générateurs d'Égalités et d'Inclusion, pensés au bénéfice de toutes et tous.

C'est grâce à cette exigence partagée qu'ensemble sera bâti un territoire Occitanie plus inclusif avec un développement économique harmonieux dans lequel chaque habitant et chaque habitante s'épanouira, quel que soit son âge, son genre, son degré d'autonomie ou son origine.

ORIENTATION 1 : PREPARER AUX METIERS DE DEMAIN ET AUX TRANSFORMATIONS DU MODELE ECONOMIQUE

Face aux enjeux climatiques, technologiques, sociétaux, la transformation du modèle économique régional – objectif fixé dans le SRDE2I – est une nécessité, cependant elle ne se décrète pas. Elle doit être encouragée, accompagnée, diffusée. Pour ce faire, l'orientation et la formation sont de puissants leviers.

Il s'agit de faire connaître et former les individus aux métiers porteurs d'avenir. L'enjeu de l'anticipation du futur du monde du travail et des compétences qui y seront nécessaires est primordial.

Pour préparer au mieux les femmes et les hommes aux transformations rapides des métiers et aux parcours qui seront de moins en moins linéaires du fait de rupture imposées ou choisies, il faut leur donner les moyens de s'adapter sans cesse, de travailler sur l'acquisition de compétences transverses, réinvestissables.

Pour former à la nouveauté, il est nécessaire de faire évoluer les pratiques pédagogiques en les modernisant, en accompagnant leur digitalisation car elles offrent des opportunités nouvelles qu'il convient d'utiliser au bénéfice de tous.

Ainsi, la Région souhaite accompagner les individus, sécuriser au maximum leurs parcours afin d'atténuer les impacts parfois violents des transformations du marché du travail et leur permettre de bénéficier des opportunités qu'elles procurent.

Priorité 1 : Former aux métiers d'avenir et de la transition écologique

La connaissance partagée des besoins en compétences, l'évolution des métiers, les besoins des entreprises, mais également la demande sociale au travers de la prise en compte des aspirations des femmes et des hommes, sont indispensables pour la construction des politiques d'emploi, d'orientation et de formation répondant aux enjeux économiques, écologiques et sociaux.

Les travaux menés par les observatoires emploi formation sur l'anticipation des besoins en compétences des entreprises englobent notamment les questions de difficultés de recrutement, d'offres d'emploi non pourvues, de métiers en tension, métiers porteurs, métiers émergents, nouveaux métiers, métiers d'avenir et soft skills.

L'objectif est de disposer de travaux de diagnostic emploi formation avec une visée prospective au niveau régional, infra-régional ou par secteur d'activité afin de porter ces travaux à la connaissance des différents acteurs pour en faire des ressources partagées et communes, notamment via le groupe de travail « anticipation des besoins en compétences des entreprises » de la commission 3 du CREFOP.

L'offre de formation sera également en lien avec les contrats de filière, définis dans le SRDE2I, les Défis Clés évoqués dans le SRESRI et d'une manière générale devront suivre les avancées et déclinaisons opérationnelles des processus d'innovation à l'œuvre sur le territoire.

Action n°1 : Doubler la part des formations du PRF dédiée aux métiers verts ou contribuant à la transition écologique

En lien avec le SRDE2I dans son Orientation 2 et les politiques nationales qui se concrétisent au travers de France 2030 et de ses priorités¹, à accompagner la transformation du modèle économique, il convient de concevoir et mettre en œuvre des formations répondant aux besoins des acteurs économiques.

A ce titre, la qualification, en plus d'être un facteur décisif pour l'accès à l'emploi, est une nécessité pour répondre aux besoins en compétences techniques des entreprises et ainsi accompagner leur développement notamment dans le sens de la mise en place d'un modèle plus sobre et plus vertueux.

Ainsi, le programme **Qualif'pro**, au sein du Plan Régional de Formation (PRF), permet aux demandeurs d'emploi de se qualifier en suivant des formations certifiantes ou professionnalisantes.

Mises en place à partir d'analyses territoriales et régionales des besoins, en concertation avec les acteurs économiques et les acteurs emploi/formation, les actions de Qualif'Pro se concentrent sur les secteurs et filières stratégiques pour l'économie régionale et en particulier les métiers en tension ou métiers d'avenir.

En cohérence avec le Pacte vert, le PRF privilégie les formations dans les **métiers « verts »**, en lien avec les productions agricoles régionales (élevage, viticulture, apiculture, maraîchage, ...), la transition énergétique (rénovation ou optimisation énergétique des bâtiments, écoconstruction, réparation des cycles, installation de recharge pour véhicules électriques, gestion et maîtrise de l'eau ...) et les activités liées à l'environnement (éducation au développement durable, tourisme vert...).

⇒ Dans cet objectif, il s'agit à la fin du CPRDFOP de doubler la part des formations aux métiers verts ou verdissants

En apprentissage, pour dynamiser l'offre de formation sur les métiers verts, la Région finance également les formations en complément des OPCO lorsqu'elles s'inscrivent dans les objectifs du Pacte Vert.

La transition écologique un enjeu dans toutes les formations

Plus globalement, il conviendrait de « verdir » l'ensemble des formations, car aujourd'hui tous les métiers sont concernés par les enjeux environnementaux.

Ainsi, dans le PRF, la Région prévoit désormais que les impératifs environnementaux soient pris en compte dans l'ensemble des formations. Il est demandé aux organismes de formation non seulement des pratiques durables et la sensibilisation des stagiaires à ces problématiques en tant que citoyen, mais aussi de décliner de manière opérationnelle la prise en compte professionnelle de ces objectifs, en lien avec chaque secteur et chaque métier.

¹ (1) Nucléaire, (2) Hydrogène décarboné et ENR, (3) Décarbonation de l'industrie, (4) Premier avion bas-carbone, (5) 2 millions de véhicules électriques et hybrides, (6) Alimentation saine, durable et traçable, (7) Santé : 20 bio-médicaments et dispositifs médicaux innovants, (8) Contenus culturels et créatifs, (9) Nouvelle aventure spatiale, (10) Grands fonds marins

⇒ *Dans les documents de consultations pour les marchés PRF 2023-26, au niveau des formations Parcours qualifiants, dans chaque filière, les enjeux de transition écologique et énergétique sont explicités pour qu'ils soient concrètement déclinés en contenu de formation.*

Dans l'agriculture, les questions de conscientisation d'une consommation éco - responsable sont cités : problématiques relatives aux produits phytosanitaires, préservation/restauration de la biodiversité, gestion économe et préservation de la qualité de la ressource en eau et des milieux aquatiques, émission et valorisation des déchets organiques, etc.

Dans le tourisme, l'hôtellerie et la restauration, la mise en œuvre d'une économie plus circulaire au niveau des achats responsables, la valorisation des terroirs et territoires d'Occitanie (tourisme de pleine nature, produits locaux dans la restauration...), la lutte contre le gaspillage alimentaire, la réduction des déchets sont notamment évoqués.

Dans les organismes de formation, diverses initiatives sont à mentionner :

- *Organisme de Formation 1 : « Nos salariés suivent des modules à distance de l'ADEME : " Acquérir les fondamentaux du changement de comportement " et " Améliorer sa connaissance sur les fondamentaux de l'Economie Circulaire ". Les scenarii pédagogiques sont faits pour optimiser les capacités des chariots (électrique) et réduire l'émission de gaz à effet de serre. L'organisation des parcours (consommation liée aux comportements, mode de conduite, gestion des aires d'évolution) sont intégrés dans le déroulé pédagogique afin de sensibiliser les candidats à l'éco citoyenneté et l'éco conduite. »*
- *Organisme de Formation 2 : « ... L'investissement dans des technologies innovantes limite notre impact. Ainsi, nous comptons plus de 140 simulateurs de conduite, dont 26 dans le Sud. Un simulateur recrée les conditions réelles de conduite, la pollution en moins. Il évite le rejet de 37 tonnes de CO2/an. Un déploiement d'autres outils de simulation orienté logistique, tels que la conduite de nacelle et de grue auxiliaire, est engagé ».*
- *Organisme de Formation 3 : « Nos formations incluent la sensibilisation des stagiaires aux pratiques durables. Nous abordons des thèmes tels que l'éco conduite, l'optimisation des déplacements, les notions d'efficience, la gestion des déchets sur chantier, l'écocitoyenneté afin de réduire l'empreinte écologique ».*

Le contenu du PRF pourra évoluer pour intégrer les nouveaux besoins des entreprises en lien avec la Transition écologique – lien action 12. Dans le cadre du PRF 23-26 ou de l'élaboration des futurs PRF, les thématiques suivantes pourraient être développées, notamment en lien avec des futurs contrats de filière :

- La Biodiversité avec la volonté d'intégrer la sensibilisation à cette thématique dans les actions de Formation initiale / continue,
- La Stratégie Région à Energie Positive pour accompagner la formation pour que les besoins de demains soient pourvus par des jeunes formés sur le territoire (éolien flottant, hydrogène, énergie solaire, ...),
- Le Plan Habitat Durable : pour rendre attractifs les métiers de demain du BTP, intégrer les sujets Biodiversité et de l'économie circulaire ; promouvoir des formations répondant aux besoins de demain sur Bâtiment durable, Energies

Renouvelables, économie circulaire, gestion durable de l'eau, adaptation aux effets du changement climatique...

Action 2 : Soutenir le développement de la filière "hydrogène vert" par la création d'un Campus Hydrogène en Occitanie

Avec un plan doté de 150 millions d'euros, la Région Occitanie s'est positionnée comme la Région leader de l'hydrogène vert.

Sur le volet de la sensibilisation et de la formation aux nouvelles technologies utilisant l'Hydrogène, le projet de Campus Hydrogène porté par la Région, en lien avec la Région académique dans le cadre de l'Appel à manifestation d'intérêt (AMI) « Compétences et métiers d'avenir », est central.

Déconcentré sur l'ensemble du territoire, il vise la mise en place de modules de formation pour les différents publics (collégiens, lycéens, étudiants, demandeurs d'emplois, salariés...) mais aussi la formation de 1 500 formateurs en 5 ans, la promotion des métiers de la filière H2 et le partage d'une réflexion collective prospective sur ces compétences.

Cette initiative fait écho à l'étude portée en 2020 par la Cité de l'Economie et des Métiers de Demain, avec la Région Occitanie, l'agence de Développement Économique Occitanie AD'OCC et la filière HyDeO, qui a analysé le potentiel de la filière Hydrogène en termes d'emplois et de formation pour la Région.

Parmi les principales conclusions de l'étude, il est démontré que l'hydrogène est une filière en croissance qui va permettre de créer des emplois rapidement et durablement, que ces besoins en emploi se concentrent sur les profils d'opérateurs et de techniciens aux compétences existantes mais qu'il est nécessaire d'adapter à ce nouveau secteur.

Pour permettre à la filière hydrogène vert de se développer rapidement en Occitanie, une nécessaire adaptation de l'offre de formation - initiale et continue - doit être entreprise afin d'intégrer les compétences nécessaires sur l'hydrogène vert.

Cela doit viser en priorité les formations portant sur la mécanique, la soudure, l'électronique, l'électricité ou le gaz pour les métiers de chaudronniers, de techniciens en électronique ou de tuyauteurs.

Présente dans le consortium porteur du projet GENHYO, la Région poursuivra son investissement dans cet AMI au travers d'un cadre partenarial associant les acteurs de l'écosystème de formation régional.

Action n°3 : Accompagner les transitions numériques : lutter contre l'illectronisme, investir dans les filières d'avenir avec le Plan régional de formation (cybersécurité, IA...) pour accompagner la transformation numérique des TPE / PME

Plus de formations dans le secteur du Numérique pour toutes les entreprises

Pour la filière mais également pour toutes les entreprises, notamment les PME qui doivent opérer leur transformation numérique – lien SRDE2I Orientation 2 – Priorité 2 –, il est nécessaire de former davantage dans le secteur du Numérique. Le PRF, les Ecoles Régionales du Numérique mais aussi Innov'Emploi et l'apprentissage permettent à la Région de répondre aux besoins en compétences d'un secteur en tension.

Cybersécurité, Intelligence artificielle, le Big Data : Des nouveaux usages pour de nouveaux métiers dans le Numérique

Autour de la cybersécurité, l'Intelligence artificielle, le Big Data, l'économie régionale a besoin de compétences dans de nouveaux métiers. L'offre de formation prend en compte ses nouvelles attentes en mobilisant un riche écosystème de formation dans le domaine.

Les enjeux de la transition énergétique et écologique dans ce secteur comme les autres sont évoqués dans les formations du PRF : numérique plus éthique, achats responsables, économie circulaire, essor actuel du Green IT. L'accent est également porté sur la féminisation des Métiers Numérique tout comme l'accès à ses métiers des personnes en situation de handicap ou sans qualification notamment dans les Ecoles régionales du Numériques.

Les compétences Numériques, des compétences transverses : lutte contre la fracture numérique et l'illectronisme

Face à l'accélération de la digitalisation des métiers et des usages, la lutte contre l'illectronisme, la fracture numérique pour permettre aux apprenants de vivre et de travailler dans une société dans laquelle le digital devient incontournable. Ainsi, dans chaque parcours du PRF, la formation aux usages du numérique est à intégrer obligatoirement.

Par ailleurs, dans le PRF, les enjeux de la digitalisation des métiers sont systématiquement abordés afin qu'ils fassent partie intégrante des contenus de formation.

Action n°4 : Imaginer le futur des métiers

Outil créé par la Région, **la Cité de l'Economie et des Métiers de Demain (CEMD)** explore les mutations des professions face à leur environnement social et économique, mais aussi technique et les évolutions de compétences et des métiers qui en résultent, ainsi que les nouveaux rapports au travail. La CEMD envisage l'émergence de nouveaux métiers et de nouvelles aspirations professionnelles, assurant dans sa réflexion la jonction entre l'évolution des métiers à venir offerts par les entreprises, et les aspirations des différents groupes de la société pouvant y répondre.

La CEMD accompagne concrètement les entreprises occitanes qui souhaitent expérimenter ces transformations.

La CEMD propose tout au long de l'année des actions destinées à imaginer, mais également à envisager sous un angle prospectif les métiers de demain.

Exemples d'actions portées par la CEMD :

- *Une étude prospective sur les métiers de demain pour l'hydrogène vert en Occitanie qui évalue les besoins en compétences et réalise un diagnostic de l'offre de formation existante au regard des besoins de la filière.*
- *Une démarche, Expé'CEMD, pour amener les acteurs du territoire à travers des démarches de design fiction à imaginer des expérimentations sur diverses thématiques, en 2022, sur " Travailler en Occitanie en 2030 ". Seront évoqués l'adoption des nouvelles technologies, les nouveaux modes de travail et de management, la prise en compte des enjeux climatiques et énergétiques dans*

l'environnement du travail, les nouvelles aspirations des individus. Ce travail portera sur les champs de l'artisanat, de l'industrie notamment.

Exemple d'actions à venir :

- Développer un nouveau site internet permettant la diffusion des travaux de réflexion en cours organisés par la CEMD, et de conférences numériques, afin de diffuser les savoirs
- Orienter par l'idéation et le design thinking un public jeune vers les nouveaux métiers
- Animer des groupes de travail entreprises/jeunes adultes afin d'analyser les nouveaux rapports au travail, les attentes de part et d'autre et d'expérimenter les réponses à apporter.

L'Appel à manifestation d'intérêt « Compétences et métiers d'avenir », un écosystème autour de la formation pour demain

Par ailleurs, la Région Occitanie s'investit dans le cadre de **l'Appel à manifestation d'intérêt (AMI) « Compétences et métiers d'avenir »** porté au travers du Plan France 2030 de l'Etat. La réindustrialisation passe en effet par le développement des talents et l'investissement dans les compétences à tous les niveaux de qualification – ingénieurs, techniciens, ouvriers spécialisés...– en particulier dans les segments de pointe et là où les tensions de recrutement sont persistantes.

Toutes les voies d'accès à la formation sont concernées : écoles, universités et laboratoires de recherche, organismes de formation. Cet appel à projet vise le déploiement d'une stratégie à 10 ans pour transformer et moderniser l'offre de formations vers les filières et métiers d'avenir à horizon 2030.

Les observatoires de branches et l'Intelligence artificielle au service de la prospective sur les métiers

Grâce au **Programme Occitanie Intelligence Artificielle Emploi**, financé dans le cadre du Plan d'Investissement dans les Compétences de l'Etat, la Région, en lien avec Pôle emploi, a développé de nouveaux outils d'aide à la décision permettant d'optimiser le lien entre les besoins en compétences de l'économie régionale et les contenus de formation. Ils permettent également aux citoyens de connaître les métiers porteurs sur leur territoire en lien avec leurs profils et d'acquérir les compétences complémentaires nécessaires afin d'optimiser leur employabilité et de répondre aux attentes des entreprises.

De manière globale, la Région s'appuie sur plusieurs **observatoires de branches** qui ont été créés au niveau régional :

- L'Observatoire régional des compétences industrielles (ORCI),
- La Cellule économique régionale de la construction (CERC),
- L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les transports et la logistique (OPTL),
- L'Observatoire de l'économie sociale et solidaire (OESS),
- L'Observatoire des métiers du sanitaire et du social.

L'ancrage territorial de ses structures et leur expertise sectorielle permettant d'anticiper les besoins quantitativement et qualitativement.

Pour les autres secteurs d'activité, des observatoires nationaux produisent des données qui ne sont pas toujours déclinées régionalement. Il s'agit donc, pour les signataires du

CPRDFOP, de peser sur les instances qui dirigent ces observatoires pour systématiser la production de données régionales.

La féminisation des métiers ainsi que l'inclusion des personnes en situation de handicap font l'objet d'une analyse particulière qui doit ensuite donner lieu à des politiques publiques volontaristes.

Les Campus des Métiers et des Qualifications comme outils sur le futur des métiers

Pour s'adapter aux besoins des nouvelles compétences, il sera également nécessaire de s'appuyer sur l'expertise des Campus des Métiers et des Qualifications (CMQ) afin de faire évoluer les formations professionnelles.

En qualité d'animateur de l'écosystème qu'il représente, les Campus des Métiers et des Qualifications sont en première ligne pour participer de l'analyse des évolutions à apporter à l'offre de formation, et proposer des réponses aux problématiques « emploi » de leur secteur d'activité.

Dans leur quotidien, ils s'attachent à développer des outils, des ressources innovantes afin d'améliorer la formation des acteurs de la filière ; ils anticipent également et identifient les conditions de réussite des nouveaux emplois et fédèrent dans un même réseau l'ensemble des initiatives, des efforts et des moyens au bénéfice des apprenants et des métiers de demain.

La recherche du label « Excellence » par nombre de CMQ en Région Occitanie, traduit également cette préoccupation d'élargir le champ d'action des réseaux à l'international, de se tourner vers l'avenir en recherchant de nouvelles synergies auprès des partenaires Européens et de favoriser les échanges de pratiques.

Le CMQE BTP et Usages du Numériques, illustre tout à fait cette volonté d'agir en faveur de l'évolution des métiers, en alliant les pratiques des métiers de la construction traditionnel, avec des usages innovants des outils numériques pour impulser de nouvelles dynamiques autour des métiers de son secteur.

Le GPS « Bâtis ton parcours » constitue une action révélatrice de ce point de vue : destiné aux élèves, étudiants et apprenants, cette application permet au travers d'une carte interactive de :

- simuler les projets de carrières des apprenants dans la filière BTP,
- explorer des milliers de parcours du BTP,
- accéder à des témoignages, des conseils et astuces liés à son orientation,
- contacter directement les établissements du CMQE du CAP au Doctorat,
- identifier facilement les évènements clés (salons, portes ouvertes, forums, etc.).

Priorité 2 : Sécuriser les parcours professionnels dans un monde du travail en transformation profonde

Face à un environnement qui évolue rapidement (crises, accélérations des évolutions technologiques...), des parcours professionnels qui s'allongent, qui sont moins linéaires, plus diversifiés et pour répondre aux aspirations nouvelles des travailleurs et travailleuses, il convient de transformer les modalités de formation des individus. L'acquisition de

compétences transférables sera l'une des clés de la sécurisation des parcours professionnels.

Action n°5 : Miser sur les compétences transverses pour favoriser l'insertion professionnelle

Dans un contexte où les parcours professionnels sont de plus en plus impactés par des ruptures et des reconversions professionnelles, subies ou choisies, l'enjeu est de faciliter les mobilités professionnelles.

Les compétences transverses pour être agile dans son parcours professionnel

Tout d'abord, il convient de miser sur les compétences transverses au niveau d'un territoire, ou entre des filières. Cela passe notamment par :

- **Renforcer l'approche compétences** dans les formations afin de renforcer l'individualisation des parcours et d'identifier les compétences transverses permettant le développement de passerelles inter-sectorielles.
- **Améliorer l'attractivité des métiers** en mettant en visibilité le caractère transversal des compétences acquises et les possibilités de mobilité vers une diversité de métiers connexes.
- Etudier la possibilité d'aider davantage les personnes qui cherchent à **changer de métiers** en mobilisant les possibilités existantes (CPF, VAE, Transco, les dispositifs de reconversion et transition professionnelles...) ou en réfléchissant à la mobilisation de nouveaux moyens.

Ainsi, en insistant sur l'acquisition de compétences transversales donc mobilisables dans diverses situations de travail, les individus sont préparés au passage d'un métier à un autre pour faire face aux aléas du monde du travail ou pour répondre à leurs nouvelles aspirations professionnelles.

Par ailleurs, pour des publics découvrant le monde du travail ou éloignés de l'emploi, en manque de repères ou ayant subi des échecs, il est absolument nécessaire de **donner du sens aux apprentissages, de développer la confiance en soi, la capacité à apprendre et l'autonomie**. C'est une nécessité pour qu'ils puissent se former tout au long de leur vie, s'adapter aux changements – Lien action 11.

La formation tout au long de la vie est un enjeu partagé entre le CPRDFOP et le SRESRI (action n°2) qui vise à développer l'offre de formation tout au long de la vie qui est une nécessité absolue dans une économie ouverte, qui se transforme sans cesse.

Action n°6 : Généraliser le Revenu Ecologique Jeunes pour inciter les jeunes à s'orienter vers les métiers verts

Dans le cadre de son Pacte pour l'embauche, la Région met en place une mesure nouvelle, le Revenu Ecologique Jeune (REJ), pour favoriser l'accès aux métiers de la transition écologique. Ce dispositif est expérimenté en 2022 et 2023 grâce au soutien du PIC.

- Objectif : Inciter les jeunes à s'inscrire dans un parcours de formation les conduisant vers un métier d'avenir dit « vert » ou « verdissant », via notamment une aide individuelle forfaitaire distincte de la rémunération des stagiaires de la

formation professionnelle, cumulable avec d'autres aides et permettant d'atteindre un revenu décent de 1 000€.

- Expérimentation en 2022 du REJ pour 1 500 jeunes de 18 à 29 ans qui souhaitent engager un parcours de formation et/ou de création reprise d'entreprise les conduisant vers un métier d'avenir dit « vert » ou « verdissant ». 2 secteurs : BTP et Agriculture.

L'extension du dispositif à d'autres filières traduit le nécessaire verdissement de tous les champs de l'économie. Cette extension intervient dès la rentrée 2022.

Action n°7 : Augmenter l'employabilité via des expériences à l'international

Les études récemment menées sur la mobilité européenne et internationale des publics apprenants montrent que la **réalisation d'une période de stage à l'étranger** dans le cadre d'un parcours de formation ou d'insertion, constitue un **atout important pour l'employabilité et une force pour les entreprises**.

Les apprenants ont un accès à un 1^{er} emploi plus rapide et les **compétences transversales dites « internationales »** (adaptabilité, autonomie, résilience, etc.) sont de plus en plus importantes dans les processus de recrutement. Le développement de ces compétences transversales joue un rôle plus prégnant encore pour les publics les plus fragilisés et/ou éloignés de l'emploi.

La mobilité internationale permet aussi de résoudre des problématiques sociales et professionnelles. C'est un outil important de la sécurisation des parcours professionnels.

Ainsi, la Région avec ses partenaires s'attache à :

- Développer les dispositifs de mobilité européenne et internationale pour les publics en formation professionnelle (élèves des filières sanitaires et sociales, apprentis, jeunes en insertion, stagiaires de la formation professionnelle) et faciliter l'accès des publics apprenants au volontariat international ;
- Assurer une captation des fonds européens Erasmus+, appels à projets européens et des outils financiers existants (programme Jeunesse du MEAE) ;
- Renforcer l'information, la sensibilisation et l'accompagnement à la mobilité et à l'engagement international et citoyen (stratégie globale de communication / diffusion, information sur les territoires, plateforme numérique régionale d'information, évènement annuel avec des déclinaisons sur les territoires, etc.) ;
 - ⇒ *Par exemple, il convient de développer des actions de sensibilisation et des ressources au sein des Maisons de l'Orientation et des organismes de formation, soutenir les têtes de réseaux et pilotes de consortium Erasmus+ qui accompagnent les jeunes à l'international, développer un « réseau d'ambassadeurs » de la mobilité.*
- Assurer une montée en compétences des acteurs du territoire (organismes de formation, structures d'accompagnement vers la formation et l'emploi, etc.) sur les projets de mobilité via un réseau régional de « référents / développeurs de la mobilité » ;
- Favoriser l'épanouissement, la découverte de nouveaux horizons, donner du sens aux apprentissages, découvrir de nouvelles pratiques professionnelles et de nouvelles organisations du travail.

Priorité 3 : Encourager les nouvelles pratiques pédagogiques et la digitalisation de la formation

Le monde de la formation doit faire face à de plusieurs défis croisés : la transformation des métiers, des attentes et des usages. Les structures de formation doivent être en capacité de faire rapidement évoluer leurs contenus et leurs méthodes pédagogiques pour maintenir l'attractivité, l'efficacité et l'accessibilité de leurs formations à tous publics, en situation de handicap ou non.

L'intégration du digital est ainsi un enjeu pour l'accessibilité de la formation, son individualisation et l'efficacité pédagogique.

Il s'agit de favoriser les innovations pédagogiques, inventer de nouveaux formats pédagogiques pour répondre aux attentes des publics et des entreprises, en travaillant sur les méthodes, les contenus et l'intégration des nouvelles technologies.

Le souhait commun de l'ensemble des signataires du CPRDFOP réside dans l'amélioration de l'offre de formation régionale.

Action n°8 : Innover dans la formation pour plus d'efficacité et d'attractivité

Il est donc primordial d'accompagner les structures de formation à concevoir de nouvelles approches, et pratiques de formation, se libérer des contraintes de temps et de lieux, intégrer les sciences cognitives (neurosciences, soft skills) dans les approches pédagogiques, refondre ou enrichir les certifications, revoir le lien entre bénéficiaires de formation et monde économique.

Favoriser l'innovation pédagogique :

- **Renforcer la multi-modalité en formation**, c'est-à-dire combiner des moyens et situations pédagogiques variés pour permettre à l'apprenant de réaliser son apprentissage dans les meilleures conditions possibles, en termes de lieux, de temps, de supports et d'outils numériques : autoformation, tutorat, période à distance, travail de groupe, bi-modalité alternant des temps de formation synchrones et asynchrones ...
- Promouvoir les pratiques pédagogiques dites « actives » pour renforcer l'autonomie des apprenants :
 - Pédagogie inversée : profiter des temps en présentiel comme des vrais temps d'échange avec le formateur/expert par rapport aux contenus abordés en e-learning
 - Apprentissage en mode projet,
 - Intégrer les apports des neurosciences.
- **Développer la prise en compte des soft skills** dans tous les parcours de formation, car elles représentent des compétences transverses et transférables sur tous les métiers – Lien action 11
- **Proposer de nouveaux modes d'usages en formation type micro learning** (modalité de formation ou d'apprentissage en séquence courte de 30 secondes à 3 minutes, utilisant textes, images et sons, autour d'une notion précise, avec un objectif défini) pour les nouvelles générations ou la formation des salariés.

Globalement le dispositif Innov'Emploi est un outil régional pour susciter l'innovation pédagogique. Mais l'innovation dans le cadre des formations doit aussi permettre d'agir sur la mixité des métiers et l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Action n°9 : Accompagner les organismes de formation dans la digitalisation des formations et l'accessibilité numérique

Il convient d'accélérer l'intégration du digital dans les formations afin de rendre plus efficace l'acte formatif et de répondre aux nouveaux comportements des apprenants. Ce mouvement s'effectue au travers de l'intégration :

- **D'outils digitaux accessibles dans les parcours** : plateforme pédagogique, outils d'interactivité et ressources pédagogiques.
- De **l'Intelligence artificielle dans les formations**, permettant de repositionner le formateur sur un suivi optimisé des apprenants
- De soutenir et de **développer la technologie immersive dans les formations** : réalité virtuelle ou augmentée qui propose à l'apprenant une simulation interactive dans un espace virtuel.
- De poursuivre le **déploiement de formations à distance** et de formations hybrides : dispositif de formation à distance spécifique « Occitanie e-formation », offre de formation 100% en ligne, digitalisation des formations sanitaires par la mise à disposition d'une plateforme ouverte à distance permettant ainsi des enseignements à distance harmonisés sur l'ensemble du territoire.

Il convient à présent de consolider le travail entrepris depuis plusieurs années sur l'accompagnement à la modernisation de l'appareil de formation, en permettant de :

- Soutenir l'investissement dans les structures de formation.

Par exemple :

- *La Région finance les CFA dans leurs équipements numériques innovants pour favoriser la formation à distance et offrir des conditions d'apprentissage de qualité.*
- *La Région assure l'équipement de l'ensemble des ateliers et plateaux techniques utilisés dans le cadre des formations professionnelles des lycées.*
- Accompagner les équipes pédagogiques à la prise en main des outils et les inciter sur cet aspect.
 - *Par exemple : Le développement des ressources granulaires pédagogiques : Au vu des usages massifs des professeurs et des élèves concernés, cet accès sera élargi à la rentrée 2022-2023 aux nouveaux lycées labellisés niveau 2 et 3. Ainsi, plus de la moitié des élèves des lycées publics de la Région Occitanie bénéficieront de cette ressource innovante.*
- Le développement de centres ressources performants, incitatifs et interactifs, de lieux dédiés à l'innovation pédagogique pour les professionnels de la formation - lien action 19.
 - *Par exemple : des tiers-lieux sur les territoires comme catalyseurs d'innovation pédagogique : Un réseau de tiers-lab qui se met en place dans des lycées de la région en lien avec les deux Rectorats. La Région et les Rectorats portent le projet de donner les moyens aux lycées et aux lycéens d'accéder à des formes nouvelles de pédagogie (modularité, collaboration, transmission horizontale...), de favoriser l'utilisation des outils*

numériques à des fins pédagogiques, de participer à l'ouverture vers les écosystèmes numériques locaux (associations, entreprises) Les tiers-labs comprennent des espaces de Coworking, des hackerspace, des fablab, des living lab, des makerspace...

En parallèle, il est nécessaire de veiller à supprimer la fracture digitale, en privilégiant à la fois l'accessibilité numérique, l'accès à la formation pour tous (formation à distance, tiers-lieux - lien Action 19) et partout avec une présence des formations sur les territoires - lien action 20.

Pour atteindre cet objectif ambitieux, il convient de poursuivre le développement de la digitalisation des formations (lien avec Action 8), action qui va de pair avec le soutien au déploiement de formations à distance.

Un outil de simulation de situations professionnelles pour les professionnels de la santé, dans les formations sanitaires et sociales :

Les référentiels pédagogiques des organismes de formations sanitaires contiennent un volume conséquent d'enseignement en simulation. Par outil de simulation, nous entendons une plateforme qui propose des mises en situation recréant virtuellement des situations professionnelles, dans une volonté d'une approche immersive, interactive et collaborative de la formation des professionnels de la santé. Cela répond aussi à la règle « jamais la première fois sur le patient » de la Haute Autorité de Santé.

Ainsi dans une volonté de modernisation de son appareil de formation, la Région Occitanie a décidé de proposer à l'ensemble des organismes de formations sanitaires de déployer une plateforme numérique en simulation. D'une manière globale, les stagiaires peuvent répéter une action ou revivre une situation, autant de fois que nécessaire jusqu'à l'appropriation de la notion ou du geste. Ces séquences d'apprentissage permettent de créer des situations de formation difficiles à réaliser en présentiel, transforment les processus d'apprentissage et favorisent un meilleur ancrage de la formation.

Mis en place depuis 2019, ce dispositif a permis d'accompagner plus de 300 projets et a permis à autant d'équipes pédagogiques d'avoir la capacité de développer ses propres supports de formation dématérialisés, d'augmenter de 38% la proportion de modules de formation digitalisés au sein de ces structures et de diversifier fortement leurs outils pédagogiques, en lien avec les aspirations des publics cibles.

ORIENTATION 2 : LEVER LES FREINS A L'EMPLOI ET RENDRE ATTRACTIFS LES METIERS EN TENSION

La principale préoccupation des entreprises concerne désormais le recrutement, l'embauche et la fidélisation des salariés. Dans ce domaine, la Région Occitanie présente un paradoxe : un taux de chômage à 8,7% (source INSEE 1er trimestre 2022), le plus élevé du territoire métropolitain et 56% des projets de recrutement qui s'avèrent difficiles, voire impossible à aboutir. (Source Etude sur les Besoins de Main d'Œuvre 2022 de Pôle Emploi).

Face aux tensions de recrutement repérées dans certaines filières et certains territoires, il convient d'instaurer un dialogue constant avec le monde économique et social, entreprises,

filières, réseaux, intercommunalités, associations pour apprécier finement, à l'échelle d'une entreprise, d'un territoire, les besoins en compétences et les perspectives de recrutement et la réalité des métiers.

Face à l'image parfois dégradée ou la méconnaissance de certains métiers pourvoyeurs d'emploi, il faut également agir concrètement sur l'attractivité des métiers et des formations. Adultes demandeurs d'emploi ou salariés, jeunes collégiens, lycéens ou étudiants doivent pouvoir disposer d'informations fiables sur les perspectives d'emploi.

Il faut aussi agir au niveau des individus et des entreprises pour lever les difficultés matérielles, personnelles, organisationnelles qui entravent l'accès à l'emploi : c'est l'esprit du Pacte pour l'Embauche adopté en mars 2022 ainsi que du Plan de réduction des tensions de recrutement déployé par l'Etat début 2022, articulé d'une part autour de l'accompagnement des employeurs dans leurs démarches de recrutement, de l'enjeu de la remobilisation des demandeurs d'emploi, mais aussi des salarié.e.s qui veulent ou doivent changer de voie.

Priorité 1 : Donner les moyens aux personnes de trouver un travail

Après la crise sanitaire, économique et sociale sans précédent, la reprise de l'économie depuis le printemps dernier amène les entreprises à recruter massivement et crée des tensions dans de nombreux secteurs, souvent déjà en manque de main d'œuvre avant la crise. Parallèlement, il existe un problème structurel de chômage de longue durée, créant une situation paradoxale, avec d'un côté des entreprises qui ne parviennent pas à recruter et, de l'autre, des chômeurs qui ne parviennent pas à retrouver un emploi. Les aspirations légitimes des travailleurs expriment un besoin d'épanouissement dans leur pratique professionnelle doivent être prises en compte.

Via des aides matérielles, des formations individualisées, l'action des entreprises en matière notamment de conditions de travail, il faut faciliter l'accès de toutes et de tous à l'emploi, et redonner une valeur sociale au travail.

Action n°10 : Lever les freins à la formation et à l'emploi

L'accompagnement des publics fragiles est une cause d'intérêt régional. D'une manière globale, la sécurisation financière et la simplification sont des leviers permettant le retour à l'emploi. Ainsi, il convient de :

- Poursuivre les actions déjà conduites par la Région pour lever les freins et favoriser l'accès à l'emploi :
 - Rémunération des demandeurs d'emploi en formation et octroi de bourses régionales sur critères sociaux pour les formations sanitaires et sociales,
 - Mise à disposition des stagiaires des services d'hébergement et de restauration gratuits ou à tarifs réduits durant leur formation,
 - Soutien du public jeune éloigné de l'emploi et/ou socialement défavorisé en prenant en charge la restauration méridienne afin de lutter contre l'exclusion et en particulier la précarité alimentaire,
 - Lutte contre la fracture numérique par le don d'ordinateurs portables pour les stagiaires relevant du dispositif E2C,

- Poursuivre la politique d'égalité d'accès aux équipements numériques pour réduire les inégalités et rompre l'isolement des stagiaires en formation avec notamment le déploiement de tiers lieux formation permettant d'accéder à des équipements informatiques pour suivre une formation (appel à projet sur la mise en place de Tiers-Lieux pour la période 2023-2026 en lien avec Etat).
- Attribuer aux organismes de formation des subventions d'équipements pédagogiques qui permettent de mettre à disposition des apprenants les plus précaires des ordinateurs.
- Poursuivre le soutien au logement des jeunes notamment les publics en formation professionnelle ou alternance (Résidences Habitat Jeunes par exemple).

Le Pacte pour l'Embauche pour aller plus loin dans la levée des freins.

La Région souhaite renforcer son action sur la levée des freins par de nouvelles mesures adoptées au travers du Pacte pour l'embauche, voté en mars 2022, financé notamment par l'Etat au travers du Pacte régional d'investissement dans les compétences, construites en lien avec les partenaires de la Région sur les territoires :

- Accompagner les demandeurs ou repreneurs d'emploi pour trouver et sécuriser une solution de mobilité autonome et durable afin de faciliter leur insertion professionnelle (financement Pacte régional d'investissement dans les compétences),
- Mettre en place des aides à la garde d'enfants,
- **Proposer à travers le Revenu Ecologique Jeune**, un revenu supplémentaire pour faciliter leur orientation vers les métiers verts (financement Pacte régional d'investissement dans les compétences - voir focus) – Lien action 5.

Aide à la Garde d'Enfants (AGE) pour amener les jeunes parents à reprendre un emploi ou suivre une formation

Dans le cadre de son Pacte pour l'embauche, la Région met en place plusieurs mesures destinées à lever les freins et à favoriser l'accès à la formation et à l'emploi.

A côté du Revenu Ecologique Jeune, qui vise à favoriser l'accès aux métiers de la transition écologique, une **Aide à la Garde d'Enfants**, financée par le Pacte régional d'investissement dans les compétences, est déployée pour encourager l'employabilité et/ou le maintien dans l'emploi des parents de jeunes enfants qui rencontrent principalement 2 types de difficulté :

- Déficit de structures d'accueil sur le territoire : problème de maillage du territoire en termes d'offres de services de garde d'enfants disponibles
- Difficultés d'accès de certains parents aux structures de garde d'enfants : les structures d'accueil peuvent privilégier des parents avec des revenus réguliers

Pour lutter contre ces difficultés, 3 leviers sont mobilisés pour apporter une réponse globale aux parents inscrits dans une formation du PRF et aux repreneurs d'emploi :

- Pallier une carence en terme de structure d'accueil
- Développer la formation des professionnel.les
- Lutter contre la précarité financière que peuvent rencontrer les publics en insertion

Montant de l'aide individuelle adapté en fonction de la situation :

- Pour les stagiaires de la formation professionnelles : aide forfaitaire de 250€ vers dès l'entrée en stage quel que soit le nombre d'enfants éligibles
- Pour les repreneurs d'emploi :
 - o aide forfaitaire de 80€ vers avec un contrat de travail de plus d'un mois et moins de 3 mois quel que soit le nombre d'enfants éligibles
 - o aide forfaitaire de 250€ vers avec un contrat de travail de plus de 3 mois quel que soit le nombre d'enfants éligibles

Pour poursuivre sur la levée des freins, d'autres pistes sont imaginées :

- Continuer à agir sur les inégalités sociales de santé à travers le soutien aux associations de prévention et promotion de la santé notamment auprès des jeunes, comme le permet l'appel à projet Génération Santé auprès des publics accueillis en Ecoles Régionales de la Deuxième Chance et dans les Missions Locales,
- Mettre en place dans chaque lieu / ville de formation une offre de logement et de mobilité (chez l'habitant, ramassage collectif),
- Développer des parcours de formation avec des horaires atypiques.

Action n°11 : Insister sur l'acquisition de compétences de savoir-être

Les études récentes réalisées auprès de recruteurs, le confirme, désormais les compétences comportementales sont davantage recherchées par les entreprises que les compétences techniques. Il est ainsi impératif de prendre en compte cette évolution majeures dans les pratiques de recrutement dans le développement des formations en s'appuyant sur les actions suivantes :

- **Renforcer l'acquisition de softs skills** pour développer l'employabilité des stagiaires en répondant aux nouvelles attentes des recruteurs. Ces compétences utilisent les savoirs être & ressources comportementales de l'individu, dans le cadre professionnel. Elles sont transférables et transposables. Elles augmentent les capacités d'adaptation des stagiaires, leur motivation et leur confiance en soi – lien action 4.

⇒ Dans le cadre du prochain PRF, l'acquisition de compétences transverses constitue un module obligatoire.

- **Intégrer au socle de compétences de bases des compétences informatiques** (prise en main d'un ordinateur, saisie, envoi de mails...) : il s'agit de lutter contre l'illectronisme en accompagnant les stagiaires dans la prise en main du numérique et dans les usages. Cela passe notamment par la validation par une certification (PIX, CLEA).
- Développer les compétences à s'orienter, à apprendre à apprendre, la confiance en soi.
- Renforcer les connaissances sur les enjeux environnementaux et du changement climatique afin de favoriser leur prise en compte dans les pratiques professionnelles.

⇒ En lien avec le Pacte pour l'Embauche, la Région expérimente diverses modalités de **coaching pour lever les barrières notamment psychologiques** d'accès à l'emploi. Ces actions pourront être développées en complémentarité avec les dispositifs aujourd'hui proposés par Pôle Emploi aux demandeurs d'emploi, notamment le dispositif VSI (Valorisation de son image professionnelle).

Globalement, la Région poursuit son effort **en renforçant ses exigences d'accompagnement global pour les stagiaires** notamment les plus en difficultés, entrant dans les formations préqualifiantes du PRF (Lectio, Projet Pro, Ecoles de la 2ème Chance) – lien Action 26.

De même, en amplifiant le dialogue entre Sciences et Société comme souhaité dans le SRESRI, il s'agit de former des individus éclairés, capables d'appréhender les mutations en cours et d'appréhender les enjeux sociétaux.

Action n°12 : Rendre plus agile et réactive la construction de parcours de formation

Dans un contexte où les métiers et les attentes des entreprises évoluent plus rapidement que la capacité du système à produire et à adapter les référentiels de formation, les réponses formation déployées doivent être adaptables, souples et flexibles. Cela renvoie à l'Orientation 1 du SRDE2I qui vise à accroître la souveraineté et la performance globale de l'économie régionale.

Ainsi, l'offre de formation référencée dans le cadre des marchés du PRF qualifiants pourra être complétée de **modules spécifiques** répondant à de nouveaux besoins en compétences attendues par les entreprises. Si nécessaire, des formations nouvelles pourront être intégrées au référencement, dans le respect du cadre des marchés. (A titre d'illustration concrète, des modules spécialisation cybersécurité ont été ajoutés pour des formations de concepteur développeur informatique et technicien supérieur systèmes réseaux, des modules de gestion du stress pour des formations de conducteurs de voyageurs ou encore à la demande de France télévision, une formation « éclairagiste

plateaux audiovisuels » est venue complétée la formation métiers techniques du spectacle pour répondre à leurs besoins).

Dans la perspective d'une individualisation des parcours renforcée, les prestataires de formation du PRF qualifiant sont incités à déployer leurs formations en **bloc de compétences** afin de faciliter l'accès à des certifications partielles et des allers-et retours entre des situations de formation et des situations d'emploi.

Au-delà du PRF, principalement au travers du dispositif Innov'Emploi (financement Pacte régional d'investissement dans les compétences), seront proposées des **formations sur-mesure**, répondant, en réactivité, à un besoin spécifique d'une ou plusieurs entreprises et directement articulées avec des offres d'emploi formations. C'est le cas notamment pour la formation d'opérateur en confection textile pour répondre aux besoins de recrutement de d'une entreprise du secteur dont l'activité de confection de textile soin et beauté en coton bio et fibre de bambou est en forte augmentation. L'organisme de formation réalise la formation au sein des locaux de l'entreprise située à Carmaux afin que les apprenants puissent s'approprier l'environnement de travail et les compétences attendues.

Des **formations innovantes**, associant plus fortement les entreprises dans leur conduite, seront expérimentées afin de renforcer la corrélation entre le contenu de formation et les situations d'emploi. Dans un contexte de forte tension, cela se concrétise par exemple par la mise en place d'une formation d'accompagnant en gérontologie spécifiquement construite en concertation avec un syndicat professionnel, Pôle emploi et deux organismes de formation. Elle complète l'offre de personnes qualifiées pouvant exercer dans ce secteur. La formation est maintenant déployée sur tous les départements de la région.

Le développement de cette agilité doit être mené en parallèle avec l'amélioration de la qualité des formations. C'est ainsi que la Région, Pôle Emploi, plusieurs OPCO et l'Agefiph ont souhaité développer un label qualité propre à l'Occitanie qui est volontairement plus exigeant que la Certification Nationale Qualité (Qualiopi). Ce label nommé Certif Région est reconnu par France Compétences au même titre que Qualiopi. Il comprend 12 critères supplémentaires et marque bien l'exigence et l'ambition communes des partenaires porteurs de Certif Région de proposer dans notre région une offre de formation de qualité.

Par ailleurs, un des enjeux du CPRDFOP sera de rassembler les financeurs de formation afin qu'ils étudient collectivement les façons d'apporter davantage de souplesse et d'agilité aux modalités d'achat de formation.

Priorité 2 : Accompagner les besoins en compétences des entreprises

Les impacts de l'après-crise COVID-19 et de la relance économique modifient en profondeur les besoins des entreprises, dont les principales préoccupations concernent désormais l'embauche et la conservation des salariés.

De ce cadre, la faible structuration de la fonction « Ressources Humaines » dans les petites et moyennes entreprises représente une marge de progrès, notamment dans cette phase du recrutement souvent indispensable à la réussite d'un projet de développement. Les dirigeants de ces structures, pour lesquels ces fonctions peuvent représenter une part importante de leur activité, sont souvent seuls à décider sans qu'ils ne soient outillés ou formés à ces activités.

Face à cela, l'accompagnement des dynamiques territoriales, du recrutement local et du développement des compétences est un enjeu majeur sur lequel la Région doit être mobilisée : cela passe par la mise en œuvre et le déploiement d'une offre de services ressources humaines à destination des entreprises, le développement des compétences, et l'accompagnement dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, au plus près des entreprises, des territoires, ou des filières.

L'accompagnement des besoins en compétences des entreprises concourt à l'Orientation 1 du SRDE2I en assurant la souveraineté et en développant la performance globale de l'économie régionale.

Action n°13 : Accompagner les entreprises dans leurs recrutements et dans leur plan de formation

Dans un contexte où les recrutements sont jugés de plus en plus difficiles pour les entreprises, l'action régionale se positionne en complément du service public de l'emploi pour **proposer aux entreprises de les accompagner dans l'identification de leurs besoins, élaborer une stratégie de recrutement** et déployer un plan d'actions correspondant.

La multiplicité des acteurs intervenant auprès des entreprises sur cette thématique RH étant importante, la coordination et la complémentarité de leurs actions est un enjeu fort.

C'est dans cet esprit que la Région Occitanie propose les dispositifs suivants :

- **Le Pass RH**, diagnostic de trois demi-journées qui peut s'accompagner d'un contrat recrutement afin de mobiliser un cabinet RH externe spécialisé dans la recherche de profils correspondants sur le territoire concerné.
- **Le soutien à la formation des salariés** est également un levier pour développer les compétences en interne, fidéliser les salariés et sécuriser les parcours professionnels tout en assurant à l'entreprise le niveau de compétence attendu.
- En réponse à l'expression d'un besoin en recrutement d'une entreprise, la Région Occitanie doit permettre la mise en relation avec les organismes de formation du Plan Régional de Formation formant des profils correspondant à son besoin et au plus près de son territoire.

⇒ ***Le dispositif Objectif Compétences pour la formation des salariés***

La Région apporte une aide indirecte aux entreprises, en soutien à la formation des salariés (hors alternants) et des dirigeants, mobilisable via les Opérateurs de Compétences (OPCO)

L'objectif est d'exercer un effet levier pour :

- *Accompagner la montée en compétence et soutenir par la formation les grandes transformations (digitale/environnementale/sociétale) : formations qualifiantes, professionnalisantes, diplômantes, certifiantes (sont exclues les formations légales et réglementaires qui incombent à l'entreprise).*
- *Agir en faveur de la préservation de l'emploi (FPL), lutter contre l'obsolescence des compétences.*

- Si le Plan Régional de Formation ne peut pas répondre aux besoins de personnels de certaines entreprises, la Région peut également proposer à l'entreprise la mobilisation d'un dispositif spécifique « Innov'emploi Recrutement » pour **financer**

des actions de formation en direction de demandeurs d'emploi, adaptées à ses attentes, en contrepartie d'engagement de recrutements sur de l'emploi durable.

- Le Pacte pour l'Embauche souhaité par la Région Occitanie permet, pour l'avenir, de soutenir et valoriser tout type d'actions visant à lever les freins internes aux recrutements : salaires, qualité de vie au travail, formation dans l'entreprise, mauvaise image de certains métiers,

De manière plus globale, les travaux engagés en lien avec l'Etat et Pôle emploi pour mieux articuler l'offre d'appui RH aux entreprises permettra d'apporter une meilleure articulation et une meilleure lisibilité pour les entreprises, particulièrement les TPE-PME.

Action n° 14 : Financer des formations au plus près des besoins des entreprises qui recrutent

Cette volonté de favoriser une meilleure adéquation entre les besoins des entreprises et les formations proposées est un enjeu fort pour l'élaboration de la commande de formation professionnelle.

L'offre de formation doit pouvoir intégrer et répondre aux besoins récurrents et/ou en tensions mais aussi aux besoins émergents. Pour la Région, cela concerne bien sûr et avant tout le Plan Régional de Formation pour les demandeurs d'emploi, mais aussi le soutien qu'elle peut apporter aux formations par apprentissage en complément des financements OPCO.

Nécessité de renforcer l'analyse sectorielle des besoins en formation et en compétences

En s'appuyant sur nos partenaires économiques, de l'emploi et de la formation (Pôle emploi, branches professionnelles, OPCO, observatoires sectoriels, Carif-Oref Occitanie, pôles et clusters, organisations professionnelles, entreprises et grands donneurs d'ordre, les CMQ etc.) et sur l'analyse des données fournies par ces partenaires, il s'agit de pouvoir renforcer notre capacité collective d'analyse et d'anticipation des besoins en compétences des filières économiques de l'Occitanie.

- ⇒ Cela passe notamment par l'entretien de liens forts et permanents entre partenaires, le soutien aux observatoires sectoriels ou encore une capacité à avoir une vision prospective des enjeux compétences des filières – lien action 3.

Les contrats de filières pour un accompagnement global

La nécessité d'adopter des stratégies globales pour soutenir et accompagner les filières économiques de la région, à l'image des « **contrats de filière** » qui permettent notamment, de cerner l'ensemble des enjeux d'une filière, d'élaborer des feuilles de routes partagées avec les acteurs concernés et de proposer une offre de service complète.

Cette démarche, construite en partenariat avec les entreprises, pôles, clusters, syndicats professionnels et de salariés, accompagne la structuration et le développement des **filières stratégiques**, qu'elles soient matures ou émergentes : Aéronautique, spatial, santé, agroalimentaire, numérique, mobilités intelligentes et durables, Photovoltaïque, Eolien flottant, Hydrogène vert, industries culturelles et créatives... Voir action 3 SRDE2I.

La Région appuie également via la formation les **filières à enjeu local**. Pour l'ensemble des filières la formation et l'orientation sont des leviers primordiaux pour assurer la souveraineté et la performance globale de l'économie régionale – Orientation 1 du SRDE2I.

FORPRO'SUP entre égalité des chances et entretien des dynamiques économiques

En complément, et en lien avec le Schéma Régional de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (SRESRI), la Région et les établissements d'enseignement supérieur de l'Occitanie signent tous les 3 ans une convention cadre afin de proposer aux demandeurs d'emploi des places de formation dans le supérieur dans une logique d'égalité des chances.

Ce dispositif intitulé **FORPRO'SUP** a pour vocation de :

- Répondre aux besoins d'emploi et appuyer le développement économique,
- Contribuer au développement de « l'économie de la connaissance » par les formations certifiantes et les qualifications proposées,
- Mettre le savoir et la transmission du savoir au cœur de la dynamique économique et sociale.

Action n° 15 : Augmenter la part des formations en entreprise et en situation de travail

Pour favoriser l'intégration dans l'emploi et mieux répondre aux attentes du monde économique, il faut construire des parcours de formation en lien étroits avec les entreprises. Cela passe notamment par :

- Booster l'Action de Formation En Situation de Travail (AFEST) comme nouvelle modalité de formation : permettre la professionnalisation des organismes sur cette modalité et accompagner les entreprises à l'intégration de cette méthode de formation. La mise en œuvre doit être encadrée, respecter le cadre de mise en œuvre d'une action AFEST.
- Construire des actions de formation « sur mesure » en réponse à des besoins d'entreprises. Ces parcours mixent des périodes en centre, à distance, en entreprise et poursuite en contrat d'alternance par exemple – Lien action 13.
- Encourager l'expérimentation de nouvelles méthodes pédagogiques adaptées à l'évolution des attentes des individus et des entreprises ou de nouvelles certifications en phase avec les métiers de demain.

Action n°16 Faire de la qualité de vie au travail une grande cause régionale

Dans le cadre du Pacte pour l'embauche, la Région mobilise les **partenaires économiques** (entreprises, branches professionnelles...) et impulse avec eux un travail avec afin d'améliorer les conditions de travail, la qualité de vie au travail et l'attractivité de certains métiers, notamment en termes de rémunération, de temps de travail. En effet, pour résoudre la problématique de certains métiers en tension, les actions développées dans le domaine de la formation, de la promotion des métiers, de la levée des freins, ne peuvent suffire.

La Qualité de vie au travail facteur d'attractivité

Parmi les mesures emblématiques, et dans le cadre de son conventionnement avec l'ARACT, la Région soutient un auto-diagnostic « Qualité de vie au travail » pour les entreprises et l'accompagnement personnalisé pour l'amélioration des conditions de travail.

La recherche et le soutien d'actions innovantes dans ce domaine est un enjeu pour ces prochaines années : la Région Occitanie a été sélectionnée par l'ANACT pour organiser un des premiers appels à projets à l'échelle territoriale du Fonds pour l'Amélioration des Conditions de Travail (FACT) autour des " Conditions de travail, facteurs d'attractivité et de prévention de la désinsertion professionnelle ".

Les actions portées par des acteurs économiques, entreprises, comités locaux école-entreprise ou associations, organisations professionnelles ou interprofessionnelles de branches, les chambres consulaires et autres acteurs relais territoriaux devront permettre de mettre en œuvre des démarches innovantes sur le champ de l'attractivité et des conditions de travail.

Donner du sens au travail, un enjeu pour les entreprises et leur transformation

Le sujet de la quête de sens apparaît désormais comme le nouveau grand défi des entreprises et ce sujet est totalement en lien avec les enjeux de responsabilité sociétale des entreprises soutenu par la Région à travers le Pacte Vert.

L'objectif est d'accompagner les entreprises pour rendre possible la rencontre entre la recherche de sens des individus et la proposition de sens des entreprises. Pour cela, il s'agit de s'appuyer sur les outils et dispositifs régionaux existants, et d'en faire évoluer certains, afin de proposer une offre de conseil, accompagnement et formation, à destination des dirigeants, DRH, managers et collaborateurs, sur les grands enjeux que sont notamment le leadership éthique, l'hybridation du travail, la santé au travail et le développement des compétences ou la prise en compte des grands enjeux environnementaux.

Ces objectifs font écho au SRDE2I qui souhaite soutenir l'engagement sociétal des entreprises régionales (Lien SRDE2I Orientation 1 – Objectif 2). Les réflexions autour de la conciliation vie professionnelle et personnelles, de l'inclusion, et d'égalité femmes – hommes doivent être abordées pour rendre les métiers plus attractifs.

Ces axes de travail font écho aux réflexions dans le cadre du SRDE2I sur l'éco conditionnalité des aides, la création d'emplois de qualité, l'engagement sociétal des entreprises.

Priorité 3 : Faire connaître les métiers qui recrutent

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a créé le Service Public Régional de l'Orientation et confié à la Région sa mise en œuvre et la coordination de ses acteurs. Ainsi, la Région coordonne, anime et accompagne les partenaires du **Service Public Régional de l'Orientation (SPRO)**, qui délivrent un premier niveau d'information sur l'orientation, la formation et l'emploi sur les territoires.

De plus, depuis la loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », la Région est en charge de l'organisation d'actions d'information sur les métiers et les formations en direction des élèves et de leurs familles, des apprentis ainsi que des étudiants, notamment dans les établissements scolaires et universitaires.

S'il est nécessaire de proposer une information généraliste à toutes et tous sur les métiers (orientation 3 priorité 2), l'accent doit être également porté sur les métiers qui recrutent afin de répondre aux besoins en compétences du tissu économique local.

Action n°17 : Instaurer un dialogue direct avec les entreprises

Face aux difficultés de recrutement, mieux connaître localement les besoins des entreprises, constitue un enjeu majeur pour les partenaires signataires du CPRDFOP qui doivent mutualiser leurs informations, analyses, outils pour identifier les métiers en tension et ainsi proposer des actions coordonnées.

Ainsi, au-delà de l'enquête Besoin de Main d'Œuvre établie par Pôle emploi qui intervient une fois par an, et des travaux du Carif-Oref Occitanie (diagnostics emploi – formation, études prospectives), il s'agit d'être constamment à l'écoute des besoins en compétences des entreprises afin d'être plus réactif pour répondre à leurs attentes.

Des équipes sur le territoire à l'écoute du besoin des entreprises

Grâce à leur bonne connaissance du tissu socioéconomique local, l'articulation des équipes territoriales de la Région et de l'agence AD'OCC devront permettre de capter les signaux, même faibles, à l'échelle d'une entreprise ou d'un territoire.

Parce qu'aujourd'hui plus qu'hier les entreprises sont confrontées à des difficultés de recrutement qui freinent le développement de leur activité, la question RH au sens large doit faire partie prenante de leur accompagnement.

Le renforcement du positionnement de la Région auprès des entreprises sur le volet Emploi, RH, appui au recrutement est une nécessité. Dans ce cadre, il paraît primordial de déployer une offre de services globale (Economie, emploi, formation, Orientation) auprès des acteurs économiques territoriaux. Il s'agira de recueillir les besoins en formations et compétences des entreprises sur le territoire, de les amener à avoir une démarche RH interne efficace, de les appuyer dans leur recrutement notamment en organisant des événements dédiés. Dans ce cadre, la Région accentue son intervention via des équipes dédiées.

Pacte pour l'Embauche et Plan de lutte contre les tensions recrutement

Une animation locale et opérationnelle du Pacte pour l'embauche est également en place en lien avec Plan de lutte contre les tensions recrutement déployés par l'Etat début 2022 pour accompagner les employeurs dans leurs démarches de recrutement, remobiliser les

demandeurs d'emploi de longue durée afin de leur permettre de profiter des opportunités ouvertes par la reprise économique, et donner de la visibilité aux jeunes sur des opportunités d'emploi et de carrière.

Action n°18 : Mieux communiquer sur les métiers et les opportunités d'emploi notamment dans l'industrie

Compte tenu des tensions observées sur le marché du travail, les partenaires signataires du CPRDFOP souhaitent renforcer leurs actions sur l'information et l'attractivité des métiers qui recrutent.

Lancer une initiative régionale pour inciter les jeunes à s'orienter vers les métiers de l'industrie

En lien avec l'ensemble des partenaires (France Industrie, UIMM, CCI, acteurs de la filière, Rectorat etc...), la Région souhaite impulser une action forte autour du développement de l'attractivité des métiers de l'industrie. La volonté est d'agir auprès de tous les publics (scolaires, demandeurs d'emploi, salariés en reconversion...). Elle s'appuyera sur les nombreuses initiatives existantes sur ce secteur en leur donnant davantage de visibilité, en les cadencant sur l'année, en impliquant davantage les entreprises notamment sur le public scolaire.

L'organisation d'évènements sur les métiers en tension pour faire connaître : jobdating, TAF, journées portes ouvertes...

A titre d'exemple, la Région Occitanie organise chaque année, en partenariat avec Pôle emploi et les acteurs locaux de l'emploi, les salons **Travail Avenir Formation** (TAF) dont le but est de permettre à chaque visiteur, quel que soit son statut, d'accéder à toutes les informations sur l'orientation et la formation, de découvrir des métiers et de trouver un emploi en rencontrant directement des entreprises qui recrutent. Les salons se sont déployés progressivement sur tout le territoire Occitanie, 18 salons TAF seront de nouveau organisés en 2023 avec une volonté de privilégier les démonstrations métiers.

De plus, dans le cadre de son plan annuel sur l'Information Métiers, la Région va porter une attention particulière aux actions sur les secteurs professionnels ou métiers en tension en Région afin de mieux faire connaître ou susciter l'intérêt auprès du public (scolaires, demandeurs d'emploi, salariés en reconversion). Les plans pourront ainsi adapter annuellement les métiers ou secteurs professionnels sur lesquels des actions seront particulièrement attendues.

L'appel à projet Apprentissage vient renforcer l'action de la Région afin de mieux faire connaître les métiers et les possibilités de formation qui peuvent exister en Région et pour lesquels des opportunités de contrat en alternance sont présentes. C'est un levier complémentaire au service des grandes orientations politiques de la région, telle que la nécessaire réponse aux tensions de recrutement que certains secteurs professionnels peuvent rencontrer.

Une communication innovante sur les métiers en tensions

Comme en atteste les nombreux retours obtenus lors des différentes concertations, il est absolument nécessaire aujourd'hui de développer la communication à travers les réseaux

sociaux en lançant des campagnes de " publicité " sur les métiers non connus et/ou en tension, en valorisant notamment les améliorations dans les conditions de travail.

Faire appel à des influenceurs, concevoir des vidéos de promotion comme cela a été fait pour les métiers d'aide-soignant.e et d'ambulancier.e sont autant de piste à favoriser.

Ces nouveaux modes de communication doivent permettre de promouvoir la mixité des métiers ainsi que l'inclusion des personnes en situation de handicap.

La valorisation de l'offre de formation professionnelle, et donner envie

Au-delà d'un outil descriptif de recherche sur les formations existantes, les nouvelles technologies permettent aujourd'hui de construire des plateformes interactives permettant de personnaliser les besoins de formation et d'orienter vers l'acquisition de telle ou telle compétence. C'est dans cette voie, très attendue par les publics, que nous devons avancer en lien avec une individualisation poussée des formations.

Action n°19 : Animer un Service Public Régional de l'Orientation au service du plus grand nombre

Il sera nécessaire de poursuivre la structuration et coordination des acteurs du SPRO, notamment au travers de la labellisation Occitanie Orientation, sur tout le territoire régional pour favoriser :

- Une culture commune,
- Une meilleure connaissance des différents services proposés et des actions, respectives mises en œuvre afin d'accompagner et orienter au mieux les publics,
- Une réponse coordonnée en termes de solutions, d'actions à mettre en œuvre à destination des publics.

Comme le prévoit la Charte du SPRO régionale, la question de la mixité des métiers doit être promue tout comme l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. De même, l'accessibilité à toute personne quel que soit son statut et/ou son handicap est une nécessité.

Cette coordination des acteurs du SPRO s'appuiera sur :

- Une animation territoriale permettant la mise en synergie des acteurs au niveau local,
- La tenue annuelle d'un comité de pilotage régional du SPRO,
- La mise en place d'outils innovants pour un partage d'information facilitée (portail spécifiquement dédié aux acteurs du SPRO),
- La poursuite du co-pilotage Education Nationale / Région conjoint des plateformes de soutien au décrochage scolaire (PSAD) et Obligation de formation tout en adaptant la tenue de ces instances aux spécificités et besoins locaux,
- L'enrichissement des partenariats avec les communautés éducatives, autour du plan d'action Orientation scolaire pour abonder le parcours avenir des élèves.

Il s'agira aussi d'améliorer les portails régionaux d'information à destination des publics afin de favoriser l'attractivité et la simplicité de navigation par :

- Une adaptation des contenus de ces portails aux attentes actuelles du public et à l'âge, au degré d'autonomie et aux aspirations des utilisateurs (Expérience usagers)

- Une interconnexion / échange des informations des différents portails régionaux (meformerenregion.fr, orientation.laregion.fr, apprentissageenregion.fr) afin de faciliter la recherche pour les internautes.

ORIENTATION 3 : GARANTIR L'EGALITE DES CHANCES POUR TOUTES / TOUS ET PARTOUT

Face aux inégalités et aux déterministes sociaux et territoriaux, il est nécessaire de mettre en place des actions d'orientation et de formation au plus près des territoires pour donner à chacun les moyens de trouver sa place et s'épanouir dans le marché du travail.

Il s'agit à la fois de répondre au mieux aux besoins des bassins d'emploi, de favoriser leur développement mais également d'offrir à chacun en proximité les moyens de construire son parcours professionnel.

Parce qu'un modèle inclusif nécessite également une réponse formation adaptée aux caractéristiques de certains publics, un soutien spécifique doit être mis en place pour ceux qui en ont le plus besoin au travers de dispositifs dédiés.

De manière transversale, l'acculturation des jeunes aux métiers dès le collège est un grand défi pour qu'ils trouvent une place dans la société. En allant dans les établissements, sur les territoires, en leur proposant une offre adaptée à leur âge et des outils en lien avec leurs besoins de stages notamment, ils seront plus à même de construire sereinement leur avenir professionnel.

Cette orientation renvoie à la priorité du SRESRI « offrir aux jeunes les conditions de la réussite dans tous les territoires ».

Priorité 1 : Organiser une offre de formation de proximité pour accompagner les dynamiques territoriales

La centralisation de l'offre de formation dans les territoires urbains peut conduire à un assèchement des compétences disponibles sur un bassin d'emploi et entraver le développement des entreprises, des territoires. Offrir à chacun les moyens de se former à proximité de son lieu de vie et permettre aux entreprises de disposer localement d'une main d'œuvre qualifiée sont des facteurs de dynamisme local.

C'est également une nécessité d'offrir à chacune et à chacun, dans les territoires ruraux, de montagne, littoraux, les moyens de s'insérer dans l'emploi. Cela participe également à l'objectif d'impulser une dynamique dans tous les territoires (Orientation 3 du SRED2I).

Action n°20 : Développer une offre de formations professionnelle au plus près des besoins des territoires

La territorialisation constitue un enjeu complexe en particulier pour la formation puisque cela nécessite pour prendre en compte :

- La dimension du territoire régional,
- Les dynamiques territoriales et les projets de développement locaux pour agir au plus près des besoins des entreprises en permettant aux publics formés d'être recrutés localement,
- Les nouvelles compétences notamment en développement économique qui font écho aux questions d'emploi et de formation,

- La nécessité de garantir une égalité d'accès à la formation pour tous en répondant aux aspirations professionnelles des habitants d'Occitanie et au-delà des deux Métropoles,
- Les valeurs du service public et de la relation aux usagers.

Le PRF prend en compte dans sa conception et sa mise en œuvre cet impératif de territorialisation.

Pour aller plus loin et prendre en compte des situations spécifiques, il convient de faire émerger des projets partagés sur les thématiques suivantes :

- Faire en sorte qu'aucun territoire ne soit oublié et ainsi développer des actions spécifiques en direction des Quartiers de la Politique de la Ville (QPV), des Zones de Revitalisation Rurales (ZRR),

⇒ *En Apprentissage, la Région finance en complément des OPCO des formations dans un souci d'aménagement du territoire en ciblant en particulier les CFA situés en zone rurale ou en QPV pour éviter la déqualification des territoires d'Occitanie et contribuer à leur vitalité.*

- Poursuivre et d'amplifier les efforts déjà entrepris pour favoriser le recrutement et le **maintien dans l'emploi des salariés saisonniers**
- **Développer des passerelles pour faciliter les emplois partagés** entre différentes filières et/ou le passage d'une filière à une autre en lien avec des **Groupement d'Employeurs** et en particulier, les Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification multisectoriels.
- **Privilégier les filières de proximité**, encourager le maintien des savoir-faire et des compétences locaux. Dans ce cadre, la Région soutient les formations sur des secteurs à enjeu local par exemple sur les métiers d'art – lien SRDE2I action 71

La formation à distance pour une formation au plus près des habitants d'Occitanie

Parmi les outils aujourd'hui développés pour assurer une plus grande équité territoriale, la formation à distance (FAD), permet de répondre aux enjeux d'égalité d'accès à la formation pour tous les demandeurs d'emploi notamment dans les territoires ruraux.

En complément des formations mises en œuvre en présentiel, la Région déploie un dispositif de formation à distance spécifique « Occitanie e-formation », qui combine une offre de formation spécifique dans le cadre du PRF et un réseau de sites de proximité accueillant les apprenants. Elle comprend également une offre de formation 100% en ligne correspondant aux attentes de certains publics plus autonomes dans leurs apprentissages et la construction de leur parcours professionnel.

Ces actions sont toutes proposées en « mix learning » avec une partie distancielle et une partie présentielle (domicile ou tiers lieux).

En parallèle, la Région Occitanie accompagne à la digitalisation des formations sanitaires par la mise à disposition d'une plateforme ouverte à distance permettant ainsi des enseignements à distance harmonisés sur l'ensemble du territoire.

Une offre dans l'enseignement supérieur sur tout le territoire

Le SRESRI, via le développement des villes universitaires d'équilibre, leur animation, la volonté d'accompagner l'offre de formation à l'échelle des bassins de vie concourt à la territorialisation des formations dans l'enseignement supérieur.

Des Tiers lieux formation sur les territoires avec une offre diversifiée et renouvelée lien avec les campus connectés

Encourager le développement des tiers-lieux permet de répondre aux besoins des entreprises, des individus et des territoires. Ce sont des lieux qui stimulent le développement d'activités, la socialisation, qui permettent aux personnes éloignées de l'emploi d'accéder à un équipement informatique, à la formation.

En partenariat avec l'initiative portée par l'Etat, la Région s'inscrit dans la démarche d'appel à projet Tiers lieux, lancée dans le cadre du plan de transformation de la formation.

L'objectif est de faire émerger des solutions innovantes d'accès à la formation et de diffusion de modalités d'apprentissage plus attractives. Elle vise également à développer des espaces de formation hybrides à proximité des lieux de vie et assurer une mutualisation d'outils, de ressources et de pratiques pédagogiques.

Ainsi, à partir de 2023, il est proposé de mutualiser et développer les initiatives formation dans les tiers lieux autour des axes suivants :

- **Poursuivre la politique d'égalité d'accès aux équipements numériques** qui permet de réduire les inégalités et de rompre l'isolement des stagiaires en formation. Parallèlement, le retour d'expérience montre que la demande des publics a évolué et qu'au-delà des équipements mis à disposition, ils souhaitent bénéficier d'un vrai lieu ressource et hybride. L'activité et les services au sein des tiers lieux dit e-formation doivent être réorientés et davantage diversifiés.
- Articuler les démarches régionales de soutien aux tiers lieux et à la formation. En effet, s'appuyer sur le large réseau des tiers lieux pour déployer la formation pour constituer un seul réseau et rendre ainsi l'action régionale davantage lisible.

Dans ce cadre, l'appel à projet conjoint entre l'Etat et la Région contient deux volets articulés :

- Un volet « socle » pour maintenir l'accueil des stagiaires en formation à distance et faire émerger de nouvelles initiatives en matière d'accompagnement des publics vers l'emploi en lien avec l'écosystème emploi/formation sur les territoires.
- Un volet soutien à des actions expérimentales pour diversifier l'offre de service au sein des tiers lieux, expérimenter de nouvelles modalités, de nouveaux parcours de formation permettant l'acquisition de compétences, l'accès à l'emploi et l'innovation pédagogique.

De même, les Campus Connectés, qui associent à la souplesse de l'enseignement à distance un tutorat individuel et collectif, permettent de compléter l'offre de formation des territoires et d'accompagner les étudiants les plus éloignés des pôles universitaires.

Action n°21 : Penser la carte des formations professionnelles en fonction des territoires

Une nouvelle méthode pour la carte des formations initiales

La Région Occitanie et la Région Académique proposent d'expérimenter la mise en place d'un plan pluriannuel de formation des formations professionnelles initiales dès la rentrée 2023 sur certains territoires, pour favoriser les approches géographiques et les approches sectorielles et la complémentarité des offres de formations entre les établissements. Cette

approche vise également la mise en résonance de l'offre de formation professionnelle avec l'offre de formation technologique.

Les objectifs de cette démarche sont de :

- Anticiper au mieux l'arrivée de nouveaux établissements sur un secteur.
- Mener une réflexion fine autour de la carte des formations des établissements en besoin de revitalisation, en lien avec les autres établissements d'un même secteur.
- Consolider et partager des indicateurs sociaux économique et indicateurs endogènes au système éducatif.

Une carte des formations Sanitaires et Sociales au plus près des besoins des territoires

Par ailleurs, la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales a confié aux Régions d'importantes compétences en matière de structuration, de programmation et de financement des formations sanitaires et sociales. La Région pilote la carte des formations paramédicales, maïeutique et en travail social. Dans ce cadre, elle autorise/agrèe les instituts de formation.

Dans ce cadre, la Région Occitanie a adopté une nouvelle carte des formations sanitaires, le 25 mars 2021, elle vient compléter la carte des formations en travail social 2019-2024. Cette nouvelle carte est venue réaffirmer son objectif d'assurer un maillage territorial de l'offre de formations adapté aux besoins des territoires.

La Région assure le financement des parcours de formation, pour les demandeurs d'emploi et les personnes en formation initiale pour l'ensemble des formations sanitaires et sociales, en diplôme d'état, qui sont des formations professionnalisantes.

73% des formations sanitaires et sociales relèvent du processus Licence Master Doctorat (LMD) et participe à favoriser l'accès à l'enseignement supérieur sur les territoires, ainsi qu'à l'élévation du niveau de qualification, en proposant un continuum de formation, de bac moins trois à bac plus trois, en lien avec l'évolution des besoins des territoires.

Action n°22 : Développer l'apprentissage, voie d'excellence

La loi du 5 septembre 2018 « Avenir Professionnel » a retiré la compétence générale exercée par la Région en matière d'apprentissage. Le financement de l'apprentissage est dorénavant assuré par les OPCO au travers d'un coût-contrat. De ce fait, avec la loi « Avenir Professionnel », il n'existe plus de régulation sur l'ouverture/fermeture de CFA ou de formations par apprentissage.

Or, l'apprentissage est une voie de formation qui non seulement favorise l'égalité des chances mais apporte également une réponse ciblée aux besoins en compétences des entreprises du territoire. C'est aussi un outil d'aménagement du territoire et de réponse aux besoins de main d'œuvre qualifiés des entreprises.

Ainsi, une coordination régionale des différents acteurs concernés (Etat, OPCO, Région, autorités académiques) autour de l'offre de formation par apprentissage permettra de favoriser un développement de l'apprentissage en lien avec les besoins des publics et des entreprises du territoire. Il s'agira de porter une attention particulière à une offre pré-bac et territorialisée signe de réduction des inégalités.

Le CREFOP, instance quadripartite, permet d'associer tous les acteurs directement concernés par cette voie de formation, notamment la Commission « Anticipation des

besoins en compétences des entreprises et développement de l'alternance », à laquelle les OPCO peuvent être associés. Autour d'un groupe de travail Alternance, il travaille déjà sur la thématique de la réduction des sorties prématurées et les ruptures de parcours.

Cependant, cette action partenariale autour de l'apprentissage ne peut être efficace sans une connaissance et une vision globale de cette voie de formation au niveau régional : des statistiques annuelles fiables et stabilisées permettant de pouvoir apporter les éventuelles réponses coordonnées que ce soit en matière d'offre de formation, de soutien aux établissements, d'information au public sont à produire :

- Nombre d'apprentis en Région, répartis par département, par niveau de formation, la répartition Fille-Garçon, le nombre de personnes en RQTH,
- Effectifs par secteurs de formation, progression d'effectifs par rapport à N-1,
- Les secteurs en tension de recrutement, les données concernant les ruptures de contrat...

De plus, la Région, qui conserve une compétence pour soutenir les établissements de formation, poursuivra son partenariat avec les OPCO, principaux financeurs de l'apprentissage, notamment au travers d'une contractualisation avec les opérateurs de compétences volontaires, dans l'objectif d'articuler les interventions respectives de la Région et des OPCO en matière de soutien à l'apprentissage et de répondre au mieux aux besoins remontés par les branches professionnelles.

De la même façon, la Région entend poursuivre son action pour favoriser le développement de l'apprentissage au travers de ses interventions sur le financement direct de formations par apprentissage dans un souci d'aménagement du territoire mais aussi par le biais de subventions pour des investissements matériels, notamment sur de l'équipement numérique.

Enfin, la Région, de par sa compétence sur les formations sanitaires et sociales, continue d'agréer les formations en travail social et d'autoriser les formations sanitaires, pour les organismes de formation qui souhaitent faire de l'apprentissage, notamment pour les formations au sein des lycées. A ce titre, la Région dispose d'une offre de formation en apprentissage d'Aide-soignant et Auxiliaire de Puériculture dans plusieurs lycées. Le développement de ce modèle, au sein de lycée dispensant notamment des bac pro ASSP/SAPAT sera poursuivi par le CFA du rectorat académique sur le territoire régional.

Priorité 2 : Faire de l'Orientation une grande cause régionale

Au-delà d'une vision purement adéquationniste de l'orientation, conduisant sur un territoire à ne présenter que les métiers qui recrutent, il convient d'avoir une politique orientation permettant à tous, en tous points du territoire, de connaître les formations, les métiers, de lutter contre les stéréotypes.

Par ailleurs, en lien avec SRESRI notamment dans une optique de lutte contre les déterminismes sociaux, l'accent doit être mis sur l'orientation dès la fin du collège et au lycée afin que les élèves puissent se construire de manière éclairée un parcours leur permettant de trouver leur place dans le monde du travail. Cela passe par une communication, des médias, des événements dédiés et en proximité de ce public. De manière globale, les outils de l'orientation doivent se moderniser pour être efficace en s'adaptant aux nouveaux comportements des individus.

Enfin, pour une information complète et pertinente sur l'ensemble du territoire, l'animation du Service public régional de l'orientation doit se faire en corrélation avec l'évolution des besoins et des attentes des différents publics qu'il souhaite atteindre.

Action n°23 : Déployer de nouveaux outils et projets au service de l'orientation des jeunes

De façon plus générale, les partenaires du CPRDFOP doivent prendre en compte les évolutions rapides des canaux de communication utilisés par les jeunes générations. Un plan de communication ambitieux doit ainsi voir le jour en s'appuyant à la fois sur des outils dits " traditionnels " pour aller vers des nouveaux moyens de communiquer.

Afin de toucher davantage les publics jeunes qui utilisent de nombreux vecteurs de communication, il est nécessaire d'innover en développant par exemple :

- Une nouvelle plateforme d'accompagnement à la recherche de stages : de la 3e à bac+5 dans un souci d'égalité des chances car il est admis que ce sont principalement par les relations de l'entourage que ces stages sont trouvés. Il est donc nécessaire de développer des outils de mise en relation entre les jeunes et les entreprises à la recherche de stagiaires.
- De nouveaux outils dédiés à l'orientation adaptés aux scolaires, en s'appuyant sur des modes de communication utilisés par les scolaires. Bien entendu les réseaux sociaux sont à privilégier mais également d'autres formes moins ciblées pour le moment comme le recours à des influenceurs, des youtubeurs.
- Investir davantage les réseaux sociaux pour toucher le public des plus jeunes (tiktok, instagram, twitch, discord, snapchat, ...) et proposer une nouvelle communication.
- Diversifier les canaux de communication pour donner envie, notamment aux jeunes : Sites internet, outils 3D, escape et serious game, réseaux sociaux, vidéos....
- Repenser la communication, pour proposer aux publics des approches et des messages plus spécifiques : les publics ne sont pas réceptifs aux mêmes médias et approches.

- Repenser la communication entre les instances pour faciliter la circulation de l'information et la connaissance mutuelles des dispositifs afin de mieux informer les publics en bout de chaîne
- Des actions d'accompagnement et de soutien scolaire en amont du décrochage scolaire en étant complémentaires avec les actions déjà mises en place par les services académiques.
- La mise en place d'un réseau d'ambassadeur métiers, d'échange avec les professionnels et d'échange avec des jeunes en parcours professionnels car ce contact entre pairs constitue le plus souvent le vecteur de communication le plus efficace pour faire tomber les représentations.

Un nouveau dispositif « Trajectoires » pour l'égalité des chances

- L'appel à projets s'adresse à la fois aux lycées membres du réseau des « Cordées de la Réussite », lancé par l'Etat en 2008, tout comme ceux non labellisés, publics ou privés sous contrat d'association relevant de l'Education Nationale ou Agricole. Pour faire de l'orientation un véritable levier d'égalité des chances, les actions proposées par les lycées dans le cadre de l'appel à projets doivent apporter une approche novatrice de l'orientation, notamment via :
 - La mise en place de tutorat / mentorat ;
 - La rencontre de professionnels permettant la découverte de métiers et la déconstruction de stéréotypes liés à certaines d'entre eux ;
 - La levée des freins à la mobilité ;
 - L'association des élèves dans le processus ;
 - L'accompagnement à l'écriture du projet personnel et professionnel d'orientation.
- Développer des modules de transition école-travail.
- Renforcer l'équipement d'outils innovants d'informations sur les métiers et les formations dans les lieux d'accueil de la Région implantés en Occitanie :
 - Solutions immersives (films en 360)
 - Interactivité des expériences proposées (réalité virtuelle)
 - Caractère ludique des expériences
 - Catalogue de ressources permettant une découverte large de panel de métiers ou secteurs professionnels

Mentorat – Tutorat des outils au service de l'accompagnement

Cela passe notamment par le renforcement des dispositifs de Mentorat et de tutorat pour découvrir le monde du travail et s'intégrer dans l'emploi :

- Parce que la parole d'un professionnel ou d'un pair permet souvent d'objectiver les démarches et réflexions engagées en matière d'orientation,
- Parce que ces professionnels ou étudiants se sont posés eux aussi des questions lors de leur démarche d'orientation et que l'orientation est l'affaire de tous, la contribution à l'effort d'information sur les métiers en Région doit être encouragée.

Il s'agit d'inciter les professionnels et étudiants, à offrir un peu de leur temps pour accompagner les publics qui en ont besoin. Le projet vise à venir en complément de l'accompagnement réalisé par les conseillers d'orientation et d'insertion, pour offrir aux jeunes le bénéfice de l'expérience de la communauté des professionnels.

Les fédérations de parents d'élèves, les entreprises partenaires de la Région, les chambres consulaires, et les associations et porteurs de projets soutenus par la Région seront invités à rejoindre la communauté créée en appui d'une future plateforme régionale en complémentarité et de manière articulée avec les actions de parrainage et de mentorat proposés notamment par l'Etat et Pôle Emploi.

Action n°24 : Favoriser et renforcer le « aller vers » pour une offre de proximité

Comme pour la formation, il est nécessaire de délivrer une information fiable et concrète aux publics au plus près des territoires afin que chacun puisse s'intégrer, évoluer dans le monde du travail.

A l'instar de ce qui est fait sur le public adulte, sur le public scolaire, il est prévu de :

- Territorialiser les actions d'information sur les métiers, et aller vers les jeunes et les établissements scolaires,
- Informer les publics et notamment les élèves, sur la diversité des métiers et des formations : métiers d'aujourd'hui, de demain et filières d'avenir

Plus globalement, pour tous les publics, la Région :

- Renforce sa présence sur les territoires en déployant un réseau de 18 **Maisons de ma Région** (MDR) et de 3 **Maisons de l'Orient** (MDO) à Toulouse et Montpellier, proposant, sur les thèmes de la formation, des métiers et de l'emploi, des actions d'information individuelles ou collectives.
- Organise les salons **Travail Avenir Formation** (TAF) dont le but est de permettre à chaque visiteur quel que soit son statut, d'accéder à toutes les informations sur l'orientation et la formation, de découvrir des métiers et de trouver un emploi en rencontrant directement des entreprises qui recrutent. Les salons se sont déployés progressivement sur tout le territoire Occitanie, 18 salons TAF seront organisés en 2023.
- Nouveau dispositif : "**Les places des TAF-Près de chez moi**" : La Place des TAF-Près de chez moi est organisée en partenariat entre l'Etat via le Plan d'investissement dans les compétences, Pôle emploi et la Région Occitanie et s'inscrit dans la continuité de la mise en œuvre des salons TAF. Les manifestations se tiendront en 2022 sur 20 sites du territoire régional en dehors des lieux et des dates d'animation des salons TAF, dans les quartiers prioritaires de la ville (QPV) ou en zone de revitalisation rurale (ZRR). Ces actions s'organiseront autour d'espaces de Job dating, d'information Métier/Formation sur un secteur d'activité ciblé répondant aux besoins du site d'accueil.
- Campus connectés.
- Par l'expérimentation d'un format innovant de « rencontres orientation », un salon « Id.Métiers » organisé en direction des collégiens, avec l'appui des partenaires info métiers, des Campus des Métiers et des Qualifications, des entreprises locales... Expérimentation du premier format les 13 et 14 décembre 2022 à Saint-Gaudens. L'objectif consiste notamment à valoriser les métiers et formations de la voie professionnelle.

Focus : Les Maisons de l'Orientation Mobiles (MOM) pour une information sur les métiers au plus près des territoires

Financé dans le cadre du Plan d'investissement dans les Compétences, l'objectif est de proposer aux jeunes, demandeurs d'emploi, salariés en reconversion, des temps de rencontre et des actions dédiées à l'orientation, en proximité, par les équipes du bus MOM : Maison de l'Orientation Mobile.

Parce que l'orientation est un service public, les outils d'informations seront proposés en proximité par le MOM, et déclinés sur les territoires en appui des événements organisés localement avec les acteurs du SPRO, et des établissements scolaires.

Les services rendus au sein du MOM permettront de :

- Faciliter l'accès à l'information sur les métiers, les formations et l'emploi
- Faciliter l'orientation des publics et l'élargissement des choix professionnels
- Faciliter le repérage des publics les plus éloignés de la formation et de l'emploi

Les MOM sillonneront le territoire régional et permettront un accompagnement des publics par un « animateur » présent dans le MOM. Cet accompagnement permettra de faciliter :

- La recherche d'information sur la formation en lien avec les différents outils à disposition.
- La découverte des métiers via des films métiers sur des casques de réalité virtuelle.
- L'organisation des actions de découverte et de promotion des métiers
- L'accueil de permanences de partenaires de l'emploi et la formation dans le MOM

Priorité 3 : Organiser une offre de formation pour favoriser l'inclusion et l'insertion professionnelle des personnes les plus éloignées de l'emploi et de la formation

Les différentes crises (sanitaire, économique, migratoire) ont mis en exergue les injustices sociales, évidentes pour tous. Si des avancées existent pour favoriser l'inclusion, il reste un travail de longue haleine pour garantir l'égalité réelle pour toutes et tous.

Auparavant, dans le secteur du handicap comme dans d'autres secteurs, le terme d'intégration était utilisé. Il sous-entend que toute l'énergie, l'effort à déployer, était porté par la personne elle-même pour s'adapter à son environnement. L'inclusion est un concept différent : l'effort est partagé, il y a une adaptation réciproque entre la personne et son environnement. Dans ce cadre, mettre en place un nouveau modèle de développement plus juste et plus durable au service des habitantes et habitants d'Occitanie : c'est l'engagement de notre Région. Ainsi, l'ambition d'une Occitanie plus égalitaire et plus inclusive doit imprégner l'ensemble des politiques régionales. Avec ses partenaires publics et privés, la Région a la capacité de contribuer à ce changement sociétal nécessaire pour garantir une place pour chacune et chacun et un meilleur vivre-ensemble.

C'est pour s'inscrire dans ce mouvement, que dans les programmes de formation qu'elle finance, la Région Occitanie a toujours mis l'accent sur l'accompagnement des personnes les plus en difficulté vers l'insertion sociale et professionnelle.

De manière globale, le CPRDFOP tout comme SRESRI vise la démocratisation de l'accès à la formation et plus spécifiquement à l'enseignement supérieur.

Action n°25 : Proposer des formations aux publics éloignés de l'emploi et démocratiser l'accès à la formation

Pour donner envie aux personnes les plus éloignées de l'emploi et de la formation, de s'inscrire dans un parcours d'insertion et de formation, l'offre doit être ambitieuse, accessible, répondre aux besoins de chacun et permettre de suivre des parcours à la carte.

Des formations préqualifiantes pour s'inscrire dans une dynamique professionnelle

Ainsi, au sein du Plan Régional de Formation, les **programmes préqualifiants** destinés aux personnes en grande précarité et les moins qualifiées répondent à ces enjeux en proposant une offre de formation :

- Adaptée à la spécificité des publics et ambitieuse : lutte contre l'illettrisme (Lectio), formation des détenus (Avenir), les jeunes (E2C, Ecoles Etre, ...)
- Diversifiée dans son contenu : consolidation des savoirs de base, redéfinition du projet professionnel, acquisition des premiers gestes techniques, remise à niveau, compétences numériques...
- De proximité : proposer des actions de formation sur l'ensemble des territoires
- Et de qualité : impulser de nouvelles pratiques pédagogiques avec un accent porté sur les soft skills (compétences comportementales), la Formation à distance
- Individualisée notamment via des badges compétences : ce nouvel outil se déploie dans le nouveau Plan Régional de Formation. Il permet de valoriser, rendre plus visibles les compétences, acquises par les salariés, les demandeurs d'emploi au fur et à mesure de leur parcours par les structures d'accompagnement (organismes de formation, structures d'insertion, entreprises...)

La question de la lutte contre les déterminismes sociaux notamment en direction des jeunes est également une priorité forte du SRESRI concernant l'accès à l'enseignement supérieur. Concernant les demandeurs d'emploi, le dispositif ForproSup vise cette démocratisation de l'accès à l'enseignement supérieur.

Au-delà, de ces actions préqualifiantes, la Région Occitanie propose de déployer des solutions nouvelles pour une Région plus inclusive, notamment avec le programme nouvelles chances, alternative aux marchés de la formation professionnelle dont les actions doivent :

- Toucher publics différents : les personnes souffrant d'un handicap, les jeunes migrants, ou encore d'autres publics discriminés.
- Favoriser des pratiques pédagogiques différentes et innovantes, y compris dans la formation des formateurs (en capacité d'adapter le contenu à tous types de public).

Le décrochage scolaire un enjeu commun pour l'Etat et la Région Académique

Les sujets du décrochage scolaire et de l'obligation de formation sont traités et co-pilotés conjointement par les autorités académiques et la Région Occitanie, au niveau régional au sein d'un seul et même Comité de pilotage, avec une déclinaison opérationnelle sur les

territoires où les situations des jeunes concernés par l'Obligation de formation sont traitées au sein des PSAD au même titre que les situations des jeunes en situation de décrochage scolaire.

Action n°26 : Garantir la qualité d'accompagnement des personnes en situation de handicap

Plus généralement, la Région Occitanie et ses partenaires porteurs du label qualité Certif'Région, reconnu nationalement par France Compétences, accordent une importance toute particulière à l'accompagnement des publics porteurs d'un handicap pendant les formations. En effet, le référentiel de ce label exige la formation des référents handicaps présents dans chaque organisme de formation, ce qui rend Certif Région plus exigeant que la certification nationale.

Dans le PRF, chaque organisme de formation s'engage à désigner un référent handicap formé sur ces questions et garantissant la qualité de l'accueil, de l'accompagnement, de l'orientation des personnes en situation de handicap.

Action n°27 : Mieux repérer les publics invisibles et éloignés de l'emploi

En concertation avec les services de la Région, l'Etat a lancé de la cadre du Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC) des appels à projets pour favoriser le repérage et la mobilisation des publics invisibles.

Il s'agit :

- D'« aller vers » les publics hors de tout radar institutionnel, et en particulier ceux qui ne sont pas inscrits auprès du service public de l'emploi, et de renouer le contact grâce à des actions proactives ;
- De remobiliser les publics repérés dans leur environnement, à travers des actions ludiques de remobilisation existantes (sportives et/ou culturelles, activités professionnelles) et l'expérimentation de modalités innovantes de remobilisation ;
- De sécuriser les parcours des publics en proposant des solutions concrètes d'insertion et/ou d'accompagnement à l'issue de la phase de remobilisation, en lien avec le service public de l'emploi et le service public régional de formation.

Si des résultats probants apparaissent sur les territoires, il convient de poursuivre les efforts entrepris en allant spécifiquement vers les publics éloignés de l'emploi, sur leur terrain via leurs usages. En s'appuyant sur des partenariats locaux, les actions à encourager pourraient concerner les thèmes suivants :

- Identifier les lieux de passage et les informer sur ces points de rencontre (quartier, QPV, association, réseaux sociaux, crèche, centres commerciaux, etc.) ;
- Développer de nouveaux partenariats avec des lieux de vie, par exemple, clubs sportifs, associations, tiers lieux, centres sociaux ;
- Améliorer la présence des acteurs au plus près du terrain pour repérer les publics radars ;
- S'adapter aux modes de communication de ce public ;
- Envisager des actions sur des plages horaires « décalées » et des lieux de passage de ces publics afin d'être au plus près de leur vie quotidienne.

Il sera également nécessaire de s'interroger sur de nouveaux modes de gestion de projet en expérimentant des instances décisionnelles permettant de croiser les regards entre les différentes typologies d'acteurs du territoire afin de mettre plus de liant dans les actions mises en œuvre (associations, acteurs économiques, institutionnels...).

Action n°28 : Accompagner davantage les parcours d'insertion professionnelle

Pour inscrire les personnes les plus fragiles dans un parcours d'insertion pérenne, le droit à une qualification doit être une priorité collectivement partagée et portée par tous les acteurs. L'accès à un 1^{er} niveau de qualification atténue le risque de chômage auquel sont plus exposées les personnes non qualifiées. Plusieurs leviers sont à consolider et/ou à construire :

- Placer l'individu au cœur de la construction du parcours professionnel, mobiliser toute l'offre de services pour répondre à ses besoins, quel que soit le financeur de l'action et répondre aux opportunités en emploi du territoire,
- Prévenir les risques de décrochage par un accompagnement renforcé et individualisé permettant également de développer l'autonomie et l'épanouissement des apprenants,
- Favoriser et simplifier la reprise de formation des apprenants ayant dû interrompre leur parcours de formation,
- Proposer une meilleure articulation des dispositifs, afin d'éviter une offre multiple, parfois concurrentielle, via le déploiement d'instances de régulation territorialisées, associant les prescripteurs de formation et les organismes de formation,
- Réserver des places de formation en qualification pour les personnes en poursuite de formation, comme cela est envisagé dans le Plan Régional de Formation 2023-2026,
- Instituer un accompagnement post formation systématique sur une durée à déterminer afin de favoriser l'insertion professionnelle des apprenants.

Le point de départ pourrait être l'expérimentation « Service public Insertion et emploi » pour les bénéficiaires du RSA ou encore de renforcer la mobilisation des intervenants autour du suivi des jeunes repérés.

ORIENTATION 4 : RENFORCER LA COORDINATION DES ACTEURS, NOTAMMENT LA GOUVERNANCE QUADRIPARTITE AU SEIN DU CREFOP

Priorité 1 : Consolider la gouvernance quadripartite des politiques orientation / formation / emploi (CREFOP, Carif-Oref Occitanie)

Le **Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles** (CREFOP) met en place les conditions d'une véritable gouvernance régionale quadripartite (Etat, Région, Partenaires sociaux) en permettant l'articulation des différentes politiques publiques d'emploi, d'orientation et de formation professionnelles. L'information et la concertation au sein du CREFOP constituent le pivot de la coordination des travaux des pouvoirs publics en région. Le CREFOP est constitué de deux instances distinctes, le comité plénier et le bureau, qui fixent les orientations politiques principales.

Le CREFOP se compose de trois commissions thématiques :

- Commission Emploi, obligatoire et présidée par l'Etat
- Commission Orientation et formation professionnelle, présidée par la Région
- Commission Anticipation des besoins en compétences des entreprises et développement de l'alternance, présidée par les partenaires sociaux.

Structure partenariale portée par l'Etat et la Région et les partenaires sociaux qui le président, le **Carif-Oref Occitanie** (Centre d'animation, de ressources et d'information sur la formation - Observatoire régional emploi formation) a un positionnement privilégié à l'échelle du territoire, à la croisée des politiques conduites par chaque partenaire au service des professionnels de l'orientation, de l'emploi et de la formation et des publics. L'activité du Carif-Oref s'articule autour de trois axes principaux :

- Collecter et diffuser l'information la plus fiable et la plus complète sur l'offre de formation, afin de la rendre plus accessible aux professionnels de l'emploi, aux entreprises, aux particuliers ;
- Assurer une activité de veille et de prospective sur l'emploi et la formation, pour apporter une aide à la décision au service des politiques publiques, des acteurs économiques, des particuliers ;
- Accompagner l'ensemble des acteurs de la formation et de l'emploi à travers la production et la diffusion d'information et de ressources sur les métiers, la formation et l'emploi.

Action n°29 : Renforcer la coordination des acteurs au travers des instances quadripartites du CREFOP

- Poursuivre le partage d'informations et les débats au travers des réunions du bureau et des commissions du CREFOP, en renforçant l'interconnaissance des acteurs institutionnels, en veillant à la complémentarité et à la lisibilité des actions des partenaires,
- Evaluer la pertinence des actions existantes,

- Travailler en groupes de travail avec des missions opérationnelles, des objectifs partagés Par exemple : Groupe de travail alternance et Groupe de travail Anticipation,
- Favoriser la remontée d'information des instances locales emploi / formation / orientation. S'appuyer sur des instances locales pour l'animation du CPRDFOP et le suivi. Pour cela, recenser les instances emploi/formation/orientation existantes,
- Actualiser la feuille de route du groupe quadripartite,
- Mettre en place une information synthétique et agrégée pour les acteurs publics...

Action n°30 : Poursuivre l'action du Carif-Oref Occitanie dans la diffusion d'informations et de ressources sur la formation, l'emploi et l'orientation métier en Occitanie

- Asseoir le rôle du Carif-Oref Occitanie de centralisateur et de diffuseur d'informations et de ressources sur la formation, l'emploi, l'orientation métier en Occitanie,
- Développer ses échanges avec les observatoires de branche afin de partager les données et les diagnostics,
- Développer ses liens avec les fournisseurs de statistiques publiques afin d'optimiser ses capacités d'observation et d'analyse.

Action n°31 : Appuyer le dialogue social

- Consolider le dialogue social pour mieux utiliser l'expertise sectorielle et interprofessionnelle des partenaires sociaux, notamment en renforçant les liens du CREFOP avec les Observatoires de Dialogue social territoriaux ;
- Accompagner l'action de l'Institut Régional du Travail (IRT), en accord avec les actions prévues au Contrat de Plan Etat-Région 2021-2027 :
 - Sécuriser les parcours professionnels en soutenant les actions de formation des militants syndicaux,
 - Valoriser les aspects formateurs et émancipateurs de l'engagement en accompagnant les militants dans leur démarche VAE,
 - Développer une antenne de l'IRT à Montpellier.

Priorité 2 : Assurer le suivi et l'évaluation partagés du CPRDFOP (gouvernance du futur CPRDFOP), faire savoir et diffuser les offres de services

Le suivi et l'évaluation des politiques publiques orientation formation emploi doivent s'appuyer sur une feuille de route sous la forme d'un tableau de bord synthétique lisible qui permette de suivre l'état d'avancement des actions, mais également sur des indicateurs quantitatifs et des analyses qualitatives, permettant de construire des bilans partagés des actions menées par les différents partenaires et ainsi de connaître leur impact sur le niveau de qualification et l'emploi.

L'objectif est donc de créer un système de pilotage régional du CPRDFOP et d'engendrer une dynamique d'échanges pour :

- Permettre la production régulière d'éléments de bilan et d'évaluation du CPRDFOP ;
- Alimenter la réflexion du partenariat quadripartite sur l'efficacité et l'efficience des politiques menées,
- Coordonner la mise en œuvre du CPRDFOP par les différents partenaires en veillant à la bonne articulation des politiques menées sur le territoire régional.

Les offres de services proposées par les partenaires des politiques de l'orientation, de la formation et de l'emploi sont riches de nombreux dispositifs, ce qui peut parfois engendrer un manque de lisibilité pour les prescripteurs, comme pour les publics.

Il apparaît donc nécessaire de mieux communiquer collectivement sur les actions menées par les différents partenaires du CREFOP en matière d'emploi, de formation et d'orientation.

Action n°32 : Définir collectivement une politique de suivi et d'évaluation du CPRDFOP

- Poursuivre le pilotage du suivi du CPRDFOP par les services de la Région dans le cadre des instances du CREFOP,
- Définir les modalités d'engagement du partenariat quadripartite dans le suivi et l'évaluation du CPRDFOP afin de produire des bilans partagés,
- Définir un nombre d'indicateurs partagés, limités en nombre mais plus efficaces, ainsi que les modalités de recueil et d'exploitation des données,
- Proposer des évaluations ciblées par des prestataires extérieurs portant sur l'articulation et la pertinence de dispositifs portés par plusieurs partenaires sur des champs d'intervention identiques,
- Etablir un suivi par les membres d'une commission du CREFOP, se réunissant régulièrement (selon un rythme à définir) pour passer en revue une ou deux thématiques du CPRDFOP à chaque réunion,
- Renforcer le rôle du Carif-Oref dans son rôle de secrétariat du CREFOP et de détenteur de données.

Action n°33 : Communiquer différemment et plus largement

- Communiquer en direction des membres du CREFOP et de leurs partenaires, notamment économiques, sur les différentes offres de services existantes, de manière à articuler au mieux les dispositifs et à donner aux opérateurs toutes les clés pour bien orienter les publics,
- Définir le rôle du Carif-Oref Occitanie sur ces enjeux dans le cadre du plan de professionnalisation des acteurs porté par la structure.
- Développer l'utilisation de l'espace partagé digital mis à disposition par le Carif-Oref Occitanie afin de mettre en commun les productions et les réflexions issus des travaux des membres du CREFOP.

GLOSSAIRE

AFEST : Action de Formation En Situation de Travail

AMI : Appel à Manifestation d'Intérêt

Carif-Oref : Centre d'animation, de ressources et d'information sur la formation - Observatoire régional emploi formation

CEMD : Cité de de l'Economie et des Métiers de Demain

CFA : Centre de formation d'apprentis

CMQ : Campus des Métiers et des Qualifications

CPF : Compte Personnel de Formation

CPRDFOP : Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles

CREFOP : Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles

E2C : Ecole de la deuxième chance

MDO : Maison de l'orientation

MDR : Maison de ma Région

MOM : Maison de l'orientation mobile

OPCO : Opérateur de compétences

PIC : Plan Investissement dans les Compétences

PRF : Plan Régional de Formation

REJ : Revenu Ecologique Jeune

RQTH : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

SPRO : Service Public Régional de l'Orientation

SRDE2I : Schéma régional du développement économique, de l'innovation et de l'internationalisation

SRDTL : Schéma Régional de Développement du Tourisme et des Loisirs

SREC : Stratégie Régionale Emploi et de la Croissance

SRESRI : Schéma Régional de l'Enseignement Supérieur de la Recherche et de l'Innovation

SRFSS : Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales

TAF : Travail Avenir Formation

VAE : Valorisation des Acquis et de l'Expérience