TOUS PARTENAIRES POUR AGIR

CONTRAT RÉGIONAL POUR L'ORIENTATION ET LA FORMATION

EN RÉGION CENTRE-VAL DE LOIRE

CPRD FOP 2016-2021

Contrat de plan régional de développement des formations & de l'orientation professionnelles

CREFOP Centre-Val de Loire

SOMMAIRE

P.4

PRÉFACE

L'engagement commun de l'Etat, de la Région et des partenaires sociaux comme clef de voûte du Contrat Régional pour l'Orientation et la Formation

P.6

INTRODUCTION

8 Les principes généraux

8 Un contrat qui s'enrichit par la concertation de citoyens contributeurs

8 Un contrat qui s'articule avec les autres schémas existants et en cours d'élaboration

9 Les orientations structurantes, fruits d'un engagement des signataires

10 Tous partenaires pour agir
Les termes du contrat

P.12

PRIORITÉ 1 : ACCOMPAGNER CHAQUE HABITANT DANS SES CHOIX D'INFORMATION ET D'ORIENTATION TOUT AU LONG DE SA VIE

14 Objectif 1 - Améliorer l'orientation : le SPRO au service de chacun

14 Favoriser les parcours réussis en renforçant le SPRO

15 Améliorer l'information sur les métiers et les formations et accompagner les publics

16 Objectif 2 : Accompagner les actifs dans la mobilisation du CEP et du CPA

18 Objectif 3 : Rendre effectif le droit de changer de parcours

P.20

PRIORITÉ 2 : DYNAMISER ET SÉCURISER LES PARCOURS AU REGARD DES BESOINS DES PERSONNES, DES TERRITOIRES ET DES ENTREPRISES

22 Objectif 1 : permettre à tous d'accéder à une formation de qualité, en fonction de ses besoins et pour sécuriser son parcours

22 Accéder aux dispositifs adéquats pour sécuriser son parcours

24 Articuler et mettre en cohérence l'offre de formations professionnelles initiale et continue

26 Offrir une formation de qualité, modularisée, à distance, en articulation avec son emploi

27 Pouvoir se former dans chaque bassin d'emploi y compris dans les zones rurales

29 Objectif 2 : Accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins actuels et nouveaux en termes de métiers, d'emplois et de compétences

P.32

PRIORITÉ 3 : LA COHÉRENCE DES SCHÉMAS DE FORMATION SPÉCIFIQUES AVEC LES PRIORITÉS DU CONTRAT

34 Un schéma de l'apprentissage rénové avec de nouvelles conventions quinquennales

34 Permettre aux jeunes de construire leurs projets professionnels et de choisir la voie de formation adaptée à leurs besoins

35 Développer une offre de formation en apprentissage au service des jeunes, des entreprises et des territoires

36 Innover, moderniser au service des jeunes et des entreprises : inventer ensemble le CFA du futur

37 Un schéma des formations sanitaires et sociales équilibré

40 Le plan régional pour l'acquisition et le développement des compétences de base

P.42

PRIORITÉ 4 : UNE GOUVERNANCE QUADRIPARTITE AU SEIN DU CREFOP GAGE DE MISE EN ŒUVRE, DE SUIVI ET DE PILOTAGE DU CPRDFOP

44 Objectif 1 : Des signataires responsables et mobilisés

45 Objectif 2 : Améliorer la qualité et la prise en charge financière des formations en fonctionnant en conférence des financeurs

46 Objectif 3 : Améliorer la prise de décision en se dotant d'outils de suivi et en évaluant nos politiques au fil du contrat

48 Objectif 4 : Élaborer un plan de communication afin de rendre les différents engagements et actions conduites lisibles pour les citoyens et les entreprises

P.50

ANNEXES

P.52

FICHES ACTION

P.98

DIAGNOSTIC TERRITORIALISE « ÉCONOMIE - EMPLOI - FORMATION ET ORIENTATION PROFESSIONNELLES TOUT AU LONG DE LA VIE »

98 Situation de l'économie et de l'emploi en région Centre-Val de Loire

99 Orientation et Formation professionnelles tout au long de la vie

101 Éléments de prospective régionale

101 Enjeux identifiés par le groupe expert à partir des constats dressés dans le diagnostic

P.102

LISTE DES SIGLES

Préface

L'ENGAGEMENT COMMUN DE L'ETAT, DE LA RÉGION ET DES PARTENAIRES SOCIAUX COMME CLEF DE VOÛTE DU CONTRAT RÉGIONAL POUR L'ORIENTATION ET LA FORMATION

La loi du 5 mars 2014 affirme le principe d'une gouvernance de la formation et de l'orientation professionnelles partagée entre l'Etat, le Conseil régional et les partenaires sociaux (employeurs et salariés). Cette gouvernance, dénommée quadripartite, s'exerce au sein du Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CREFOP).

Sur le champ de la formation et de l'orientation professionnelles, les vertus de la coopération ne sont pas nouvelles et sont le fruit à la fois du travail partenarial engagé lors de l'élaboration et de **l'évaluation du précédent Contrat de plan de développement des formations,** mais aussi de la volonté de faire vivre au niveau régional l'instance de coordination sur ces politiques partagées. Depuis ces dernières années, les acteurs régionaux ont prouvé que le quadripartisme ne se décrète pas, mais se construit pour agir sur l'emploi, la formation et l'orientation professionnelles, au plus près des habitants, des entreprises et des territoires.

En région Centre-Val de Loire, le **CREFOP** vit, se réunit et son activité dynamique a été saluée lors du 1er séminaire de la gouvernance quadripartite CNEFOP-CREFOP organisé à Blois les 20 et 21 octobre 2016. Le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP), s'inscrit dans ce dynamisme en étant élaboré par le Conseil régional, au sein du **CREFOP** et de sa **Commission C+FOR.**

Pour le Conseil régional, l'Etat, les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs, il s'agit, à travers ce contrat, d'élaborer une feuille de route partagée sur les orientations et priorités politiques. C'est dans ce sens qu'ont été produits les **documents d'orientation des différents partenaires.** Quelles formation et orientation professionnelles souhaite-t-on demain, pour les habitants du Centre-Val de Loire ?
Et comment mieux répondre aux besoins exprimés par les publics de la région et les entreprises ?

Ces questions ont été en fil rouge des travaux conduits durant l'année 2016, que ce soit lors des réunions du **groupe citoyens contributeurs,** lors de l'élaboration du diagnostic par le groupe experts, lors des **quatre Ateliers thématiques du CPRDFOP** réunissant plus de 350 partenaires ou bien dans le cadre des **Etats généraux organisés en région (développement économique et de l'emploi, numérique, culture)** et des réunions des **Cordées du territoire.**

Il en ressort que les défis sont nombreux (orientation professionnelle, sécurisation des parcours, insertion-maintien dans l'emploi...) et que les multiples mutations (écologiques, énergétiques, numériques, sociétales,...) du contexte régional invitent les acteurs à réfléchir autrement et à repenser leurs modes d'intervention (innovation, proximité territoriale, service au public, place de l'individu au sein de la société et de l'entreprise, ...).

Conscients de ces changements et de ces défis à relever, les signataires, plus que jamais marquent, à travers leur engagement, leur volonté commune d'être **tous partenaires pour agir** au profit des habitants, des entreprises et des territoires du Centre-Val de Loire.

Introduction

Les principes généraux

A

UN CONTRAT QUI S'ENRICHIT PAR LA CONCERTATION DE CITOYENS CONTRIBUTEURS

Parce que l'élaboration d'une stratégie de développement de la formation et l'orientation professionnelles concerne tous les habitants du Centre-Val de Loire, les membres du CREFOP, sous l'impulsion du Conseil régional, ont souhaité donner la parole à des citoyens volontaires résidants dans les six départements, qu'ils soient en formation, en activité, en reconversion professionnelle ou en recherche d'emploi.

Ainsi, un groupe de « citoyens contributeurs » d'une quarantaine de personnes a été mis en place au printemps 2016 pour travailler sur la première phase d'élaboration du contrat.

L'objectif était de réaliser un rapport à destination des décideurs pour alimenter la réflexion dans leurs choix et engagements pour les cinq années de la vie du contrat. Durant un semestre, ces habitants se sont réunis pour partager leurs expériences, leurs idées, les services dont ils bénéficient et pour évoquer leurs besoins.

La commission C+FOR, chargée d'élaborer, de suivre et d'évaluer le CPRDFOP, a reçu par deux fois le groupe de citoyens, en amont de la rédaction du contrat (restitution du rapport le 8 juillet 2016) et après le premier projet de rédaction (pour avis sur les engagements proposés et priorisation des propositions d'actions, réunion le 27 janvier 2017).

La richesse de la méthode participative, conjuguée à la volonté des membres du CREFOP d'élaborer un document en lien direct avec les préoccupations des habitants de la région, font assurément de ce contrat, un acte d'engagement politique et citoyen.

B

UN CONTRAT QUI S'ARTICULE AVEC LES AUTRES SCHÉMAS EXISTANTS ET EN COURS D'ÉLABORATION

Le CPRDFOP est conçu en cohérence avec les orientations définies par différents schémas et conventions :

- Schéma Régional de Développement Economique, d'Innovation et d'Internationalisation (SRDEII) (2016-2021)
- Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH)
- Plan Régional pour l'Acquisition et le Développement des Compétences de Base (2016-2021)
- Plan Interministériel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (2016-2020).

Par ailleurs, des articulations seront à penser dans les processus d'élaboration des stratégies suivantes :

- Projet Régional de l'Enseignement Agricole (2017-2021)
- Projet Académique (2018-2022)
- Schéma Régional d'Aménagement, de Développement Durable et d'Egalité des Territoires (SRADDET)
- Plan Régional pour l'Egalité (2017-2021)
- Schéma Régional de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (SRESRI).

RAPPEL DU CADRE JURIDIQUE

Avec la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et au dialogue social, le législateur a confié à la Région, le soin d'élaborer, au sein de l'instance quadripartite dénommée Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CREFOP), le Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP).

« Le contrat a pour objet :
• l'analyse des besoins du territoire régional en matière d'emplois, de compétences et de qualifications (en tenant compte des objectifs de développement économique)
• la programmation des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes.

Et doit définir :
• Les objectifs en matière d'offre de conseil et d'accompagnement en orientation et VAE qui peuvent se matérialiser par un schéma prévisionnel de développement du service public régional de l'orientation
• Les objectifs de filières de formation professionnelle initiale et continue (dont les nouvelles filières et nouveaux métiers liés à la transition écologique et énergétique)
• Un schéma de développement de la formation professionnelle initiale (incluant celui des formations sociales et sanitaires), et comprenant les dispositions d'hébergement et de mobilité des jeunes
• Les actions de formation professionnelle favorisant l'accès, le maintien et le retour à l'emploi ».

Le CPRDFOP est adopté par le CREFOP et signé par le Président du Conseil régional, le représentant de l'Etat dans la région, les autorités académiques. La signature est proposée aux partenaires sociaux. Un décret en Conseil d'Etat viendra fixer les modalités de suivi et d'évaluation du contrat.

Les orientations structurantes, fruits d'un engagement des signataires

Pour les signataires, la notion de **formation professionnelle tout au long de la vie** doit se situer au cœur des priorités et actions définies.

La notion de **parcours professionnel, régulièrement citée dans le contrat,** doit être comprise comme intégrant un continuum d'actions allant de l'orientation professionnelle, à la formation professionnelle et jusqu'au maintien dans l'emploi.

Les habitants et apprenants (bénéficiaires des actions de formation) présents sur le territoire du Centre-Val de Loire, **quels que soient leur statut et leur lieu de résidence, sont au centre des priorités du contrat.** Ces dernières s'adressent également aux acteurs publics (Etat-Région) et privés (entreprises, partenaires sociaux, prestataires de formation, COPAREF, OPCA/OPACIF, partenaires du SPRO/CEP,...) en définissant une feuille de route quadripartite.

Pour tous les **habitants** de la région Centre-Val de Loire, le contrat doit permettre :

- d'élever le niveau de qualification et de compétences tout au long de la vie (évolution professionnelle et progression d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle) par des actions de formation accessibles et de qualité,
- de prendre en compte les aspirations individuelles pour favoriser l'épanouissement personnel,
- de réduire les inégalités dans le parcours de formation (femmes-hommes, handicap, discrimination, ...),
- d'encourager l'autonomie dans la gestion des parcours professionnels sécurisés et outillés, grâce en particulier à une meilleure vision des métiers porteurs d'avenir,
- de favoriser l'accès, le maintien et le retour à l'emploi.

Pour les **entreprises,** le contrat doit permettre de :

- positionner l'individu au cœur de leur développement,
- renforcer la compétitivité de l'entreprise au travers d'un investissement formation gagnant pour l'entreprise et gagnant pour le salarié,
- répondre à leurs besoins nouveaux ou émergents en termes de métiers, d'emploi, de compétences et de qualification et donc les aider à mieux anticiper les évolutions, notamment dans les transitions, qu'elles soient numériques, écologiques et énergétiques,
- outiller et accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins en ressources humaines, en particulier les TPE PME et entreprises de proximité,
- accompagner à la mise en œuvre d'une GPEC d'entreprise et territoriale,
- favoriser le dialogue social dans l'entreprise sur la formation professionnelle et la gestion des ressources humaines.

Pour les **territoires** de notre région, le contrat doit permettre de :

- réduire les inégalités des territoires dans l'accès aux services (information, orientation, formation, logement, mobilité,...),
- renforcer la connaissance des besoins et spécificités des territoires (développement économique, emploi, qualification, formation,...),
- répondre aux besoins exprimés en termes de besoins de qualification, de formation, d'information et d'orientation.

Le contrat met l'accent sur quatre priorités qui structurent le document :

Priorité 1 : Accompagner chaque habitant dans ses choix d'information et d'orientation tout au long de sa vie.

Priorité 2 : Dynamiser et sécuriser les parcours au regard des besoins des personnes, des territoires et des entreprises.

Priorité 3 : Mettre en cohérence les schémas de formation spécifiques avec les priorités du contrat.

Priorité 4 : Assurer une gouvernance quadripartite au sein du CREFOP, gage de mise en œuvre, de suivi et de pilotage du CPRDFOP.

Note de lecture :

Les engagements sont classés selon une double clé d'entrée :

De 1 à 18 pour les engagements stratégiques directement **tournés vers les habitants,** les entreprises et les territoires.

De A à J pour les engagements qui concernent « le back office » des signataires, institutions ou organismes en lien avec l'orientation, la formation et l'emploi.

Le pictogramme ci-contre indique que cet engagement a été sollicité/encouragé par le groupe de citoyens contributeurs.

Tous partenaires pour agir

Les termes du contrat

Le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles signé entre :

- La Région Centre-Val de Loire, représentée par le Président du Conseil régional, Monsieur François BONNEAU,
- L'Etat, représenté par le Préfet de région, Monsieur Nacer MEDDAH,
- L'Académie d'Orléans-Tours, représentée par la Rectrice d'académie, Madame Katia BEGUIN,
- La Direction Régionale de l'Agriculture, de l'Alimentation et de la Forêt, représentée par Monsieur Jean-Roch GAILLET,
- La Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale, représentée par Madame Sylvie HIRTZIG,
- Les organisations syndicales de salariés,
- Les organisations professionnelles d'employeurs.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,
Vu le Code de l'Education et son article L 214.13,
Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et notamment son article 23,
Vu la loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe),
Vu le schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation adopté par la Région Centre-Val de Loire en assemblée plénière des 15 et 16 décembre 2016,
Vu le Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles du 7 mars 2017 habilité à recueillir l'avis des Conseils départementaux,
Vu le Comité Régional de l'Enseignement Agricole du 7 mars 2017,
Vu le Conseil Académique de l'Education Nationale du 22 mars 2017,
Vu l'avis du Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CREFOP) réuni en Comité Plénier du 25 avril 2017,
Vu l'avis du Conseil Economique Social et Environnemental Régional réuni en séance plénière les 22 et 23 juin 2017,
Vu la délibération de l'Assemblée plénière DAP n° 17.02.08 des 29 et 30 juin 2017.

Il a été convenu ce qui suit,

Au titre du CPRDFOP, l'Etat, représenté par le Préfet de la région Centre-Val de Loire, Préfet du Loiret, la Région, représentée par le Président du Conseil régional du Centre-Val de Loire, les représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentées au sein du Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle (CREFOP) s'engagent à :

- traduire les engagements stratégiques du CPRDFOP dans leurs propres politiques et documents d'orientation ;
- mobiliser leurs moyens d'intervention au profit des engagements stratégiques du CPRDFOP ;
- mettre en œuvre les actions concourant à la réalisation des engagements contractualisés ;
- travailler en partenariat avec les autres signataires du contrat pour mieux répondre aux besoins des habitants, des entreprises et des territoires ;
- contribuer au suivi des actions engagées et à l'évaluation du contrat.

POUR LE CONSEIL RÉGIONAL

BONNEAU François
Président de la
Région Centre-Val de Loire

POUR L'ETAT

MEDDAH Nacer
Préfet de la région Centre-Val de Loire,
Préfet du Loiret

POUR LES AUTORITÉS ACADÉMIQUES

BEGUIN Katia
Rectrice de l'Académie
d'Orléans-Tours

GAILLET Jean-Roch
Directeur Régional
de l'Alimentation,
de l'Agriculture et de la Forêt

HIRTZIG Sylvie
Directrice Régionale de la Jeunesse,
des Sports et de la Cohésion Sociale

POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIÉS

LORY Gilles
Secrétaire général
CFDT Centre-Val de Loire

DE MAGY Véronique
Secrétaire Générale de l'Union
Régionale CFTC Centre-Val de Loire

OLIVEIRA Philippe
Force Ouvrière, Membre
du CREFOP Centre-Val de Loire

BAIJOT Yves
Président de l'Union Régionale
du Centre-Val de Loire CFE-CGC

FROMENT Philippe
Président de l'Union Régionale
UNSA Centre-Val de Loire

POUR LES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES D'EMPLOYEURS

PARIS Claude
Président régional MEDEF,
Centre-Val de Loire

DUCEAU Patrice
Président régional
CPME Centre-Val de Loire

LORENZO QUADRO Antonio
Président U2P Région
Centre-Val De Loire

COLIN Benoît
Délégué Région
Centre-Val de Loire

MONNIER Bernard Henri
Président de l'UNAPL
Centre-Val de Loire

MERCIER BEULIN Anne
Présidente de la Commission
emploi régionale de la FRSEA
Centre-Val de Loire

Orléans, le 7 juillet 2017

Priorité 1

ACCOMPAGNER CHAQUE HABITANT

DANS SES CHOIX D'INFORMATION ET D'ORIENTATION TOUT AU LONG DE SA VIE

La capacité à comprendre le monde environnant et la capacité à s'orienter sont des conditions fondamentales au développement des parcours professionnels. Chaque personne (jeune ou adulte), quel que soit son statut et son lieu d'habitation, doit pouvoir accéder à des ressources et à un accompagnement pour s'informer, construire son projet professionnel, se former et évoluer dans son parcours. À travers cette priorité, il s'agit de poursuivre et de renforcer les actions conduites dans le cadre du Service Public Régional de l'Orientation (SPRO) visant à créer, pour tous, les conditions d'une orientation choisie et réussie tout au long de la vie.

Pour répondre à ces enjeux, les engagements régionaux s'inscriront dans la dynamique suivante :

- Développer le Service Public Régional de l'Orientation (SPRO) tout au long de la vie pour l'ensemble des habitants de la région, quels que soient leur situation professionnelle et leur lieu d'habitation,
- Faire connaître les dispositifs de sécurisation des parcours professionnels et tout particulièrement le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) et les droits adossés au Compte Personnel d'Activité (CPA) notamment le Compte Personnel de Formation (CPF),
- Reconnaître le droit de changer de parcours et lutter contre le décrochage.

Objectif 1
Améliorer l'orientation :
le SPRO au service de chacun

La création du Service Public Régional de l'Orientation consacre la volonté de faire du droit à l'orientation tout au long de la vie, un droit réel, mis en œuvre sur l'ensemble du territoire régional, quelles que soient la situation géographique et professionnelle du bénéficiaire.

A

FAVORISER LES PARCOURS RÉUSSIS EN RENFORÇANT LE SPRO

LES ENJEUX IDENTIFIÉS

Le diagnostic réalisé a mis en avant quelques données concernant l'orientation des publics : 30 % des jeunes en formation initiale résidant dans la région s'orientent aujourd'hui vers la voie professionnelle à l'issue de la 3ème, ceci dans une diversité de spécialités. Certains domaines sont fortement demandés (ex : maintenance des véhicules, commerce, esthétique - cosmétique - parfumerie, accompagnement - soins et services à la personne, boulanger-pâtissier, cuisinier,...), notamment au sein des formations qui préparent à des métiers typiquement « sexués », ayant une image positive auprès des familles, ou très spécialisées (dispensées dans un seul établissement de la région). Par ailleurs, d'importants écarts dans les secteurs d'orientation existent entre départements. En ce qui concerne les orientations post-bac, en 2016, 53 % des vœux des jeunes sont ciblées sur des formations courtes (BTS et DUT).

Du côté de la formation professionnelle des demandeurs d'emploi, la logique est sensiblement différente. Elle est directement orientée vers l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi en favorisant le développement des compétences sur la base des besoins recensés sur le territoire.

À partir de ces éléments, et dans un contexte marqué par de profondes mutations (économiques, sociétales, environnementales, numériques, industrielles,...), **la prise en charge individualisée des publics est un enjeu central.** Pour y répondre, le SPRO doit relever les défis suivants :

- Se développer dans le cadre d'une dynamique collective
- Favoriser l'interconnaissance du réseau et les actions de professionnalisation
- Renforcer sa lisibilité
- Améliorer sa qualité en évaluant le service rendu.

Pour que le SPRO soit un service public dynamique, visible et efficace, **les signataires prennent les engagements suivants :**

ENGAGEMENT A

RENFORCER LA COOPÉRATION, L'INTERCONNAISSANCE ET LA PROFESSIONNALISATION DES ORGANISMES MEMBRES DU SPRO

À travers cet engagement, il s'agira de **créer les conditions pour qu'au sein de chaque organisme partenaire du SPRO, les conseillers, et pas seulement les directions des organismes, aient bien conscience de leur appartenance à ce service public régional et aient connaissance de tous les outils à leur disposition.** Ainsi, le réseau doit permettre de fluidifier les modalités de prise en charge des bénéficiaires et d'aborder de manière transversales et complémentaires des thématiques diverses (mobilité, lutte contre les préjugés et les discriminations, hébergements, illettrisme, situations de handicap...) sans gommer les missions et spécificités de chacun des partenaires.

Fort de cette coopération déjà portée par le pilotage régional mais à construire au niveau le plus fin (celui du conseiller), les travaux déjà engagés se poursuivront et viseront, à **favoriser, d'une part, l'interconnaissance des professionnels et d'autre part, à développer les actions de professionnalisation entre acteurs du SPRO.**

ENGAGEMENT 1

RENFORCER LA VISIBILITÉ DU SPRO ET L'IDENTIFICATION DES ORGANISMES, POUR LE GRAND PUBLIC, SUR L'ENSEMBLE DU TERRITOIRE RÉGIONAL

L'appropriation par le public et la reconnaissance du SPRO passent par une communication sur les outils, les services et les acteurs qui les dispensent. La communication et la connaissance du SPRO (et des organismes qui le composent) par les usagers sont des enjeux pour une meilleure appropriation de ce nouveau service public. En région Centre-Val de Loire, l'enjeu de l'identification doit porter autant sur la reconnaissance de la politique publique que l'identification de la qualité du service rendu (outils disponibles et lisibilité de l'offre).

Les signataires s'engagent à répondre au besoin de lisibilité émis par les habitants de la région. Des axes prioritaires de communication pour et en lien avec chaque partenaire seront définis à travers l'élaboration de la **fiche action 1 : « Renforcer la visibilité du SPRO pour le grand public ».**

ENGAGEMENT B

SE PLACER DANS UNE DÉMARCHE D'AMÉLIORATION CONTINUE DU SERVICE

Afin de poursuivre la structuration du SPRO et la mobilisation du CEP, il s'agit désormais de répondre à un enjeu de qualité du service rendu, quels que soient le partenaire et le territoire sur lequel le service est dispensé.

Ainsi, dans le cadre de l'évaluation des politiques régionales d'orientation, deux objectifs sont visés :

- Évaluer, sur la période 2017-2019, les engagements, précisés dans le cahier des charges régional, et mettre en place une démarche qualité à compter de 2019.
- Évaluer les forums de l'Orientation organisés par la Région Centre-Val de Loire et le Rectorat et envisager des évolutions pour mieux prendre en compte l'orientation tout au long de la vie.

B

AMÉLIORER L'INFORMATION SUR LES MÉTIERS ET LES FORMATIONS ET ACCOMPAGNER LES PUBLICS

LES ENJEUX IDENTIFIÉS

L'orientation tout au long de la vie soulève également un **enjeu de connaissance et d'attractivité des métiers et des formations.** Disposer d'une connaissance suffisante des besoins des différents secteurs économiques, de la réalité des métiers, des compétences attendues pour les exercer, des formations existantes pour y parvenir est nécessaire pour éclairer et accompagner les publics dans leurs choix d'orientation.
Cette connaissance doit également être un levier pour créer un écosystème cohérent entre les politiques de formations et de développement économique.

Ainsi, pour améliorer la connaissance des publics sur les métiers et les formations et afin d'accompagner efficacement les citoyens dans leurs choix d'orientation,
les signataires prennent l'engagement suivant :

ENGAGEMENT 2

OFFRIR AUX JEUNES ET AUX ADULTES EN ORIENTATION UN LARGE CHOIX DE PARCOURS DE FORMATIONS POSSIBLES

Que l'on poursuive un objectif d'émancipation personnelle, de maintien de son employabilité, de reconversion ou d'évolution sur un autre poste au sein de l'entreprise, la formation tout au long de la vie constitue un moyen d'obtenir, de conforter et de renforcer ses connaissances, ses compétences et ses qualifications.

Ainsi, pour s'orienter en fonction de son projet, il est nécessaire de disposer d'informations sur les formations existantes, les qualifications / compétences à acquérir ou à renforcer, ainsi que sur les besoins du marché de l'emploi.

De même, les souhaits d'orientation des jeunes restent particulièrement sexués et/ou corrélés aux stéréotypes sur les métiers, malgré des opportunités offertes. Les partenaires doivent pouvoir intervenir lorsque ces représentations limitent les choix d'orientation possible.

Le diagnostic réalisé met en avant ce phénomène et le lien entre un choix de formation sexuée et la situation des femmes dans l'emploi : *« Qu'il s'agisse de la voie scolaire ou de l'apprentissage, les choix d'orientation des filles diffèrent notamment de ceux des garçons. Ainsi, les domaines de formation où la part de filles est très élevée sont identiques à ceux observés au niveau de l'emploi : coiffure-esthétique (96 % de filles), action sociale (91 %), santé (91 %), services aux particuliers et aux collectivités (83 %), gestion administration des entreprises (72 %). Les filles sont également largement majoritaires dans le domaine de formation « textiles et cuir » (92 %). Notons que les femmes salariées sont très présentes sur les postes d'ouvriers du textile et du cuir, dans le domaine des matériaux souples, bois et industries graphiques. Les domaines de formation où les filles sont peu présentes relèvent du bâtiment-travaux publics, de la maintenance et de l'industrie. Cela explique en partie les choix professionnels qu'elles prendront plus tard, au moment d'entrer dans la vie active. Les domaines « mixtes » sont également similaires à ceux observés dans l'emploi : commerce, hôtellerie, restauration, artisanat d'art ».*

Chaque habitant de la région, quels que soient son lieu de résidence, son sexe et son statut, doit pouvoir se former en fonction de son projet. Il doit pouvoir choisir la voie de formation qui lui convient le mieux : formation professionnelle initiale sous statut scolaire, par alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation) ou par la formation professionnelle continue. Ainsi, le fait d'offrir un large choix d'orientations et de parcours de formations sur l'ensemble du territoire régional doit être assuré.

Pour agir, les signataires s'engagent à favoriser la diversité des modalités de formation en leur assurant une égale dignité et une information diffusée de même valeur. Il conviendra :

- de développer l'information sur toutes les filières de formation possibles,
- de travailler à l'attractivité des métiers en lien avec les secteurs identifiés dans le SRDEII,
- de renforcer l'articulation entre les différentes manifestations existantes : forums et salons, ...
- de prendre en compte, dans le traitement de l'information, les enjeux d'égalité, de mixité, de handicap et de lutte contre les discriminations, et notamment les éléments issus de la convention régionale pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif signée en 2013-2018,
- de favoriser la lisibilité, l'accessibilité et la diversité de l'information sur la formation.

Dans son opérationnalité, cet engagement **s'articulera avec la fiche action 2.1 : « Plan régional de communication en direction des professionnels sur l'orientation et les formations ».**

De plus, afin d'aider les personnes dans leur parcours d'orientation, les CARIF OREF des régions Bretagne, Pays de la Loire et Centre-Val de Loire, avec l'appui de leur Région respective, se sont engagés dans la mise en place d'un **outil destiné à accompagner les projets professionnels** de tous les publics sous la forme d'une application web grand public accessible sur smartphone, tablette ou PC. Cet outil s'organisera autour de questions clés qui permettront d'affiner la recherche avec 5 entrées possibles (métiers, secteurs, formations/diplômes, compétences, centres d'intérêt).

Cet outil fera l'objet de la **fiche action n° 2.2 : « Mise en œuvre d'un outil d'orientation tout au long de la vie ».**

Objectif 2
Accompagner les actifs dans la mobilisation du CEP et du CPA

LES ENJEUX IDENTIFIÉS

La loi du 5 mars 2014 a mis en place des dispositifs et des financements permettant une réelle sécurisation des parcours professionnels et l'effectivité du droit à la formation tout au long de la vie. Pour cela, elle a instauré le CEP (Conseil en Evolution Professionnel) et le CPF (Compte Personnel de Formation). La loi du 8 août 2016 a créé le CPA (Compte Personnel d'Activité), pour les salariés et les demandeurs d'emploi à partir du 1er janvier 2017 (l'année suivante pour les travailleurs indépendants).

Ouvert pour chaque personne débutant sa vie professionnelle, le CPA intègre le compte personnel de formation, le compte personnel de prévention de la pénibilité et un nouveau compte d'engagement citoyen. Pour autant, force est de constater que, pour les entreprises et les actifs, les difficultés d'appréhension et de connaissance de ces nouveaux droits perdurent. Faciliter le recours et l'appropriation de ces dispositifs, par tous, et renforcer l'articulation entre CEP et SPRO apparaît central.

Ainsi, pour renforcer la connaissance et la mobilisation de ces dispositifs, **les signataires prennent les engagements suivants :**

ENGAGEMENT C

SUIVRE ET MESURER LE DÉPLOIEMENT DU CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE SUR L'ENSEMBLE DU TERRITOIRE RÉGIONAL

En région, le CEP se développe grâce au travail des opérateurs nationaux. En 2017, l'ensemble des réseaux poursuit son travail de professionnalisation et d'adaptation de son offre de service.

Si le premier niveau d'accueil individualisé s'organise dans le cadre du SPRO de manière consensuelle, **force est de constater** qu'en ce qui concerne les niveaux 2 (conseil personnalisé) et 3 (accompagnement personnalisé à la mise en œuvre du projet), la mise en place du service par les différents opérateurs est **hétérogène** et ce, sans altérer l'importance que l'ensemble des acteurs accordent au CEP (moyens alloués différents d'un partenaire à l'autre).

Cette hétérogénéité de la montée en charge du dispositif explique, pour partie, les **difficultés à connaître et suivre l'évolution de la mobilisation de ce dispositif.** À travers cet engagement, et pour pallier cette difficulté, les signataires se donnent pour objectifs :

- d'améliorer l'articulation fonctionnelle sur le terrain entre les opérateurs du CEP,
- de mesurer l'activité du service par la mise en place d'indicateurs régionaux, notamment pour le niveau 1 du CEP/SPRO, si cela est possible,
- de réaliser un rapport annuel sur le Conseil en Evolution Professionnelle.

ENGAGEMENT D

RENFORCER LES ÉCHANGES ENTRE PROFESSIONNELS DU CEP

La montée en charge de ce dispositif s'est organisée différemment, selon les opérateurs, faisant courir le risque, à terme, d'un service à deux vitesses. Ainsi, pour que le service d'information et d'accompagnement attendu par les publics soit le même sur l'ensemble du territoire, les partenaires s'engagent à encourager l'interconnaissance entre acteurs, à travers trois objectifs :

- Développer une culture commune du CEP pour l'ensemble des conseillers de la région (appropriation du guide repère).
- Tenir compte des travaux nationaux conduits sur ce dispositif afin de les décliner régionalement et maintenir une vigilance et un rôle d'alerte en cas de difficulté d'articulations entre orientations nationales et régionales.
- Veiller à la professionnalisation croisée de tous les acteurs.

Les échanges entre professionnels du conseil en évolution professionnelle se poursuivront notamment sous la forme d'actions de professionnalisation des conseillers et d'une participation proposée au réseau national « communauté CEP interrégional » animé par Centre Inffo.

ENGAGEMENT 3

MIEUX FAIRE CONNAÎTRE LE CEP ET LE CPA

Développer le recours au conseil en évolution professionnelle passe tout d'abord par une meilleure connaissance, par les actifs, de ce droit et plus généralement des autres outils de sécurisation des parcours (Compte Personnel de Formation ; Compte Personnel d'Activité).

Le diagnostic a mis en avant que l'appropriation de ces outils par les publics se met en place puisque : *« à la fin du mois d'août 2016, ce sont 19 366 dossiers CPF qui ont été validés en région Centre-Val de Loire. Parmi les bénéficiaires : 6 264 salariés et 13 102 demandeurs d'emploi ».*

Afin de mieux faire connaître ces outils, les signataires s'engagent à ce qu'une information régionale au plus près des salariés, des représentants du personnel et des employeurs soit diffusée.

L'information sur ces droits s'articulera avec la **fiche action 3 : « Mieux faire connaître le CEP et le CPA ».**

Objectif 3
Rendre effectif le droit de changer de parcours

LES ENJEUX IDENTIFIÉS

La loi du 5 mars 2014 « attribue aux Régions, en lien avec les autorités académiques, la responsabilité de la coordination des actions de prise en charge des jeunes sortis sans qualification ». La Région assure désormais le pilotage et la coordination des 20 Plateformes de Suivi et d'Appui aux Décrocheurs (PSAD). En 2016, il a été décidé de confier l'animation des PSAD aux directeurs de CIO et aux directeurs des Missions locales concernés.

Ces nouveaux dispositifs s'inscrivent dans le prolongement des actions partenariales conduites depuis 2006, avec la mise en œuvre de l'opération « Assure ta Rentrée ! » puis en 2011 avec la convention Etat-Région « Assure ton Avenir ! » en lien avec les actions conduites dans le cadre de la Mission de Lutte contre le Décrochage Scolaire (MLDS) de l'Education nationale.

Ces actions ont apporté des premiers résultats puisque *« dans l'académie d'Orléans–Tours, le système interministériel d'échanges d'information (SIEI) a dénombré 5 344 jeunes de plus de 16 ans non-inscrits dans une formation initiale (résultat de la campagne de mars 2016) contre plus de 8 200 jeunes lors de la campagne SIEI de mars 2012, soit une baisse de 35 % en volume. L'analyse des taux de sorties, à savoir la proportion des jeunes présumés en situation de décrochage parmi l'ensemble des effectifs inscrits de plus de 16 ans, confirme cette tendance à la baisse observée depuis plus de 4 ans. En effet, 6 % des jeunes étaient en situation de décrochage en 2016 contre 9.3 % en 2012. Il convient de préciser que cette décroissance concerne tous les départements de l'académie ».*

Par ailleurs, le diagnostic a aussi relevé des éléments concernant les publics en formation continue. *« Les départs anticipés en formation continue constituent également un enjeu puisque l'on recense en 2015 13 % de départs anticipés pour les stagiaires du programme régional de formation. Une part importante des interruptions le sont pour des motifs justifiés (obtention d'un emploi ou entrée dans une autre formation) mais les raisons de ces départs anticipés restent mal connus pour d'autres ».*

La prévention du décrochage et l'abandon en cours de formation continue sont deux priorités qu'il convient de traiter pour aller au-delà des dispositifs d'ores et déjà mis en place. Ces priorités soulèvent un enjeu d'adaptation des approches pédagogiques (individualisation des parcours, accompagnement des publics en difficultés, innovation pédagogique, valorisation des savoirs être et savoirs faire…) dont la responsabilité incombe aux systèmes de formation concernés.

Le décrochage dans les filières d'enseignement supérieur devra également faire l'objet d'une attention très forte, en lien avec les établissements et dans le prolongement des actions du Schéma Régional de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (SRESRI).

Pour rendre effectif le droit de changer de parcours, **les signataires du CPRDFOP prennent les engagements suivants :**

ENGAGEMENT 4

MIEUX CONNAÎTRE CE QUI PEUT CONDUIRE AU DÉCROCHAGE ET FAVORISER LA PERSÉVÉRANCE EN FORMATION

Le décrochage peut résulter de ce que l'on pourrait nommer trop rapidement une « erreur d'orientation ». Toutefois, les origines de ce processus qui conduit un jeune en formation initiale à se détacher du système de formation jusqu'à le quitter sans avoir obtenu un diplôme sont plus complexes et surtout multiples. Elles peuvent être d'origine scolaire (difficultés préexistantes, difficultés d'adaptation,...), psychoaffectives et personnelles, logistiques, sans que le choix d'orientation doive être forcément dénoncé comme la cause initiatrice.

Ainsi, pour prendre en compte ce phénomène, l'ensemble des actions à initier doit envisager tout ce qui optimisera les conditions de maintien en formation. **De plus, on veillera à favoriser ce qui permettra de « réorienter un parcours » en développant des solutions proposées aux jeunes décrocheurs et en organisant et développant des passerelles entre filières** (en particulier de la voie générale et technologique vers la voie professionnelle).

Pour les publics demandeurs d'emploi ou salariés, l'abandon en cours de formation est également une problématique mais les difficultés apparaissent parfois très en amont de l'entrée en formation. On parlera alors de **renoncement au projet de formation.** Ces renoncements soulèvent des enjeux sur lesquels il s'agira d'agir, notamment en levant les freins périphériques (distance du lieu de formation, etc...), et en permettant la maitrise des savoirs de base ou l'acquisition des compétences clés. Il s'agira également d'agir pour rendre l'offre de formation plus lisible et ses financements plus faciles d'accès (engagement 2 et 17).

Etablir un état des lieux des approches pédagogiques possibles sera un levier pour favoriser la persévérance en formation et mieux connaître la diversité des décrochages.
Un observatoire régional partenarial du décrochage sera mis en place en lien avec les Conseils départementaux et les établissements. Il sera constitué de deux espaces, l'un dédié aux approches pédagogiques et, l'autre au suivi statistique des parcours. Il s'intégrera à l'observatoire de la voie professionnelle déjà mis en place par les autorités académiques et la Région et porté par l'ORFE du GIP ALFA Centre. L'observatoire pourra relayer les données du SIEI (Système Interministériel d'Echange d'Information) à partir du moment où celles-ci seront rendues publiques puis recenser les bonnes pratiques mises en œuvre dans les établissements. Il conviendra de mieux communiquer sur les travaux engagés.

L'opérationnalité de cet engagement se matérialisera dans la réalisation de la **fiche action n° 4 : « favoriser la persévérance en formation et mieux connaître la diversité des décrochages ».**

ENGAGEMENT 5

ACCOMPAGNER LA REMÉDIATION ET LE RACCROCHAGE PAR UNE MOBILISATION PARTENARIALE RENFORCÉE

À travers cet engagement, les signataires visent quatre objectifs :

- Porter une attention particulière à la formation des enseignants et des formateurs notamment sur leur connaissance des voies de formation, et leur connaissance du phénomène de décrochage.
- Attirer l'attention de tout prescripteur de formation ou d'orientation sur les difficultés rencontrées par certains publics fragiles et fragilisés (les salariés les moins diplômés, les demandeurs d'emploi, les allocataires du RSA, les publics en situation de handicap, les NEET,...).
- Réduire les décrochages des jeunes dans l'enseignement supérieur dont les BTS. Ces publics sont peu pris en compte dans les actions de prévention et de lutte contre le décrochage. Le repérage des jeunes décrocheurs dans les premiers cycles universitaires devra être mis en place, compte tenu de l'importance des taux d'échecs observés. Un travail spécifique avec les universités pourra être engagé, à cet effet, dans le futur Schéma Régional de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (SRESRI).
- Soutenir et améliorer les dispositifs innovants en matière de raccrochage, portés par la Région en lien avec les autorités académiques (dispositif « Assure Ton Année », micro-lycées,...). La remédiation des jeunes issus de l'enseignement supérieur constituera un axe fort de progrès.

Partant du constat que les interventions restent encore cloisonnées en fonction des statuts des publics et parce que les acteurs sur les territoires n'ont pas toujours connaissance des actions et projets de chacun, les signataires souhaitent poursuivre les actions engagées en veillant à élargir les partenariats à d'autres (ex : acteurs de la politique de la ville, de l'éducation populaire, prévention spécialisée, du champ social, développeurs de l'apprentissage...). Cela permettra d'agir pour un raccrochage rapide et effectif.

L'opérationnalité de cet engagement se matérialisera dans la **fiche action n° 5 : « accompagner la remédiation et le raccrochage ».**

Priorité 2

DYNAMISER ET SÉCURISER LES PARCOURS

AU REGARD DES BESOINS DES PERSONNES, DES TERRITOIRES ET DES ENTREPRISES

Face aux profondes mutations (technologiques, numériques, écologiques et énergétiques, organisationnelles et sociétales) que connaissent les individus et les entreprises sur les territoires, répondre aux besoins des citoyens et des entreprises en termes de compétences, d'emploi et de sécurisation des parcours, par des actions ciblées de formation professionnelle est primordial.

Pour les signataires, **une solide formation initiale a un impact positif sur la réussite du parcours professionnel tout au long de la vie.** Elle conditionne en particulier les capacités à s'adapter dans un environnement complexe. Pour autant, **ils rappellent le rôle essentiel que doit jouer la formation professionnelle tout au long de la vie** pour les individus : favoriser le développement des compétences et l'accès aux différents niveaux de qualification, contribuer à la promotion sociale, à l'émancipation, à l'épanouissement personnel et favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi. De la même manière, pour les entreprises, il s'agit d'un levier fort favorisant la compétitivité, l'innovation et le développement et, qui plus est, un outil de pilotage d'une stratégie en matière de ressources humaines.

Ainsi, les signataires du contrat s'engagent à apporter, d'une part, des réponses aux besoins exprimés par les citoyens et les entreprises en termes de compétences, d'emploi et de sécurisation des parcours. D'autre part, une attention particulière sera portée à ce que le contrat ne soit pas réduit dans sa finalité à une simple adaptation des formations aux besoins des entreprises.

Deux objectifs dictent les engagements et les actions à conduire :

- Permettre à tous d'accéder à une formation de qualité en fonction de ses besoins et pour sécuriser son parcours,
- Accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins actuels et nouveaux en termes de métiers, d'emplois et de compétences.

Objectif 1
Permettre à tous d'accéder à une formation de qualité, en fonction de ses besoins et pour sécuriser son parcours

Les lois du 5 mars 2014 et du 8 août 2016 renforcent la notion d'individualisation des parcours en créant des droits individuels, notamment le CEP et le CPF-CPA. Pour construire et/ou sécuriser son parcours professionnel, tout individu doit pouvoir accéder à ces dispositifs et à une offre de formation de qualité en fonction de ses besoins.

A
ACCÉDER AUX DISPOSITIFS ADÉQUATS POUR SÉCURISER SON PARCOURS

LES ENJEUX IDENTIFIÉS

La sécurisation des parcours professionnels des actifs est un enjeu social croissant pour lequel la formation professionnelle constitue un levier majeur. Les évolutions vers un monde d'emplois moins stables amènent à ne plus envisager les droits des actifs uniquement dans le cadre du contrat de travail et d'un emploi donné, mais à leur donner des droits qui les accompagnent tout au long de leur vie professionnelle. **Le développement de l'employabilité et la sécurisation des trajectoires professionnelles** constituent ainsi aujourd'hui des enjeux forts auxquels les signataires s'engagent à répondre.

Ainsi…
- être accompagné dans la construction de son projet,
- savoir identifier ses compétences et les valoriser,
- pouvoir mobiliser les différents dispositifs et accéder facilement à la formation à tout moment de sa trajectoire professionnelle,
- pouvoir bénéficier d'un accompagnement post-formation,

… sont autant de leviers pour sécuriser son parcours.

Pour accompagner les actifs dans la valorisation de leurs compétences et concrétiser leurs projets de mobilité professionnelle (vers un niveau supérieur de formation, vers d'autres secteurs professionnels ou d'autres métiers), **les signataires prennent les engagements suivants :**

ENGAGEMENT 6

FAVORISER LA VALORISATION DES COMPÉTENCES ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS GRÂCE AUX OUTILS EXISTANTS

Au cours de sa trajectoire professionnelle, chaque actif développe de nombreuses compétences liées à son métier, qui peuvent être également transversales et transférables à d'autres secteurs d'activités et d'autres emplois ou métiers. Les nouveaux dispositifs individuels créés par les lois du 5 mars 2014 et du 21 juillet 2016 donnent la possibilité à chaque actif de valoriser ses compétences pour construire et sécuriser son parcours professionnel :
- Le **CPA**, rattaché à la personne et non à son statut, permet à cette dernière d'être à l'initiative d'une demande de formation et/ou contribuer à son financement dans le cadre du CPF.

- L'obligation pour les entreprises de réaliser un **entretien professionnel** avec chaque salarié tous les deux ans et de réaliser un état des lieux récapitulatif de son parcours tous les six ans, vise à accompagner ce parcours professionnel grâce à un dialogue dans l'entreprise autour des perspectives d'évolution du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi.

- Le **CEP** permet aux actifs de bénéficier d'un accompagnement à l'élaboration de leurs projets professionnels et, le cas échéant, des projets de formation associés.

Afin pour favoriser la valorisation des compétences des actifs, les signataires se donnent pour objectifs de :

- Développer les outils permettant à chaque individu de valoriser ses compétences, connaissances, savoir être et savoir-faire (fiche action 2.2). Ainsi, la **fiche action n° 6 « valoriser ses compétences et son parcours »** visera à rendre opérationnel cet engagement. Il s'agira notamment d'articuler les différents passeports de compétences existants à ce jour, suivre le passeport adossé au CPA (cf engagement 3, fiche action 3) et valoriser les savoirs de base au travers des certifications CLEA (certaines personnes obtiennent la certification sans avoir suivi de formation).
- Développer la VAE : il s'agira de poursuivre les actions conduites sur ce champ, en améliorant l'information, en développant la place des points relais conseils comme partenaires du SPRO, de veiller à articuler la VAE avec le parcours de formation quand la VAE est partielle, et de favoriser les initiatives locales visant à la proposer au public non qualifié.

ENGAGEMENT 7

AGIR POUR L'ÉGALITÉ D'ACCÈS À LA FORMATION ET PERMETTRE À CHACUN D'ATTEINDRE SES ASPIRATIONS

Les démarches à suivre pour accéder à la formation sont parfois ressenties par les apprenants comme un obstacle difficile à surmonter.

Aussi, en fonction de la situation individuelle de chacun, une diversité de facteurs (difficulté d'accès au logement, problématique de mobilité, achat des équipements nécessaires à la formation) peut freiner et même parfois empêcher la concrétisation d'un projet de formation ou la poursuite jusqu'à son terme. La mobilisation des outils existants pour faciliter l'égalité d'accès et lever les freins à la formation doit être encouragée. Il en va de même pour le développement et le renforcement de partenariats (ex : maisons du handicap et établissements scolaires ; établissements de formation ; collectivités territoriales ; ...).

Par ailleurs, cette ambition d'égalité d'accès à la formation s'inscrit dans plusieurs plans stratégiques de niveaux régional et national :

- **PRITH (Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés)** dont l'objectif est de recenser et fédérer les interventions des différents acteurs territoriaux œuvrant dans le champ de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, autour d'un plan d'action unique et partagé.

- **Plan régional pour l'égalité,** transversal à l'ensemble des politiques publiques conduites par le Conseil régional, pour mieux articuler les démarches et actions s'inscrivant dans cette thématique : égalité femme/homme, handicap et lutte contre toutes les formes de discriminations (élaboré en 2017).

- **Plan interministériel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** (2016-2020) qui a pour ambition de réduire les inégalités structurelles qui perdurent entre les femmes et les hommes en matière d'emploi. Le plan permet d'ancrer l'égalité professionnelle comme une politique publique à part entière ; de diffuser les outils et les bonnes pratiques, et garantir l'accès au droit ; d'évaluer les dispositifs mis en place par les différents ministères ; et moderniser l'action commune.

- **Plan Régional pour l'acquisition et le développement des compétences de base** (appelé communément PRLCI).

Ainsi, à travers cet engagement, les signataires se donnent pour objectifs de :

- Poursuivre et renforcer les dispositifs facilitant l'**accès à un logement** et favorisant la mobilité durant la formation,
- Favoriser l'**accessibilité à l'information** pour les publics et veiller particulièrement aux publics en situation de handicap et d'illettrisme,
- Permettre à chaque actif présentant des lacunes en matière de **savoirs de base** ou un besoin de **remise à niveau** d'accéder aux différents dispositifs existants, notamment au travers des VISAS libres savoirs et de la certification CLéA, (en lien avec les actions au titre du Plan régional pour l'acquisition et le développement des compétences de base),
- De façon générale, il conviendra de veiller à la bonne prise en compte de cet engagement en suivant la **mise en œuvre opérationnelle des plans** cités ci-dessus.

Cet engagement fera l'objet d'une **fiche action n° 7 : « Lever les freins d'accès à la formation »** qui précisera les modalités opérationnelles de mise en œuvre.

ENGAGEMENT 8

ANTICIPER LES SORTIES DE FORMATION ET OPÉRER UN ACCOMPAGNEMENT POST-FORMATION POUR SÉCURISER LES PARCOURS

Le diagnostic du contrat met en avant que : *« près des deux tiers des personnes ayant suivi une formation qualifiante dans le cadre du Plan Régional de Formation du Conseil régional, sont en emploi dans les six mois qui suivent leur formation »*. Pour augmenter ce taux, il apparaît nécessaire d'intervenir plus tôt et de façon plus soutenue, avant la fin de la formation.

Dans ce sens, éviter les ruptures trop brutales entre le temps de formation et le temps de la recherche d'emploi constitue un enjeu, relativement peu investi jusqu'à ce jour. Dans les semaines qui suivent une formation, l'apprenant peut ressentir le besoin d'être accompagné par un référent qui dispose d'une bonne connaissance des acquis de sa formation : il ne sait pas toujours valoriser les compétences qu'il vient d'acquérir. Préparer au mieux cette étape avec les apprenants apparait donc comme une garantie supplémentaire pour sécuriser leur parcours professionnel.

De même, cette question ne pourra être traitée sans qu'une attention particulière soit portée à l'entrée en formation (positionnement) en lien avec l'organisme de formation, et le cas échéant avec l'entreprise. Ceci impliquera d'opérer des liens (conseiller en évolution professionnelle, organisme de formation et avec l'entreprise). Plus généralement, cet engagement doit

être travaillé entre financeurs de formation pour garantir sa mise en œuvre.

Les signataires du contrat se donnent ainsi pour objectif d'anticiper les sorties de formation en opérant un accompagnement **depuis le positionnement, puis pendant et après la formation.** L'opérationnalité de cet engagement fera l'objet de la **fiche action n° 8 : « anticiper les sorties par un accompagnement avant, pendant et après la formation ».**

B

ARTICULER ET METTRE EN COHÉRENCE L'OFFRE DE FORMATIONS PROFESSIONNELLES INITIALE ET CONTINUE

Il est essentiel de mettre à disposition de tous, une offre de formations professionnelles initiale et continue qui soit d'une part la plus complémentaire possible (formation pour les jeunes, pour les demandeurs d'emplois, pour les salariés) et qui, d'autre part, réponde aux besoins de l'économie régionale et anticipe les métiers de demain. Cette offre doit reposer sur **plusieurs principes communs :**

- **L'accès de tous, jeunes et adultes, à une qualification :** il s'agit là d'un véritable enjeu sociétal. L'accès à une qualification constitue un levier incontournable dans l'accès à la vie professionnelle et citoyenne. Cet enjeu impacte l'ensemble du parcours des personnes concernées : l'orientation et la définition du projet professionnel (cf infra), l'offre de formation et le parcours de formation. Chaque individu doit bénéficier d'une « offre de formation » adaptée à son projet professionnel et à ses besoins.

- **L'élévation des niveaux de qualification :** répondre aux aspirations individuelles et aux besoins en compétences exprimés par le monde de l'entreprise (constat d'un niveau de compétence en hausse dans la plupart des secteurs d'activité) et permettre aux jeunes et aux adultes de disposer d'un niveau de qualification suffisant leur permettant d'évoluer dans de bonnes conditions tout au long de leur parcours professionnel, constitue une priorité pour le dynamisme de la région.

- **La capacité à s'adapter et à anticiper les besoins en formation et en compétences exprimés sur les territoires.** Les métiers, les pratiques professionnelles évoluent, intégrant notamment les enjeux liés au développement durable et au développement du numérique. La capacité des dispositifs de formation à anticiper et intégrer ces évolutions, constitue un levier essentiel pour la performance du territoire régional et des entreprises.

- **La volonté de prendre en compte les besoins spécifiques des seniors, des secondes parties de carrière, mais aussi des personnes en situation de handicap et d'illettrisme.**

LES ENJEUX IDENTIFIÉS

Dans le cadre du précédent contrat, une nouvelle méthode de concertation des acteurs du monde économique s'est mise en place afin d'identifier, dans chaque secteur, les enjeux et les perspectives en termes de recrutement et de qualification. Cette méthode a permis d'établir un diagnostic partagé des besoins des entreprises et de **construire une offre de formations professionnelles initiale et continue, cohérente et concertée entre les acteurs de la formation et de l'économie.**

Les signataires s'engagent à poursuivre cette dynamique, afin :
• de répondre aux enjeux de demain, qu'ils soient éducatifs, sociaux, démographiques, économiques, numériques ou environnementaux.
• de veiller à ce que les offres de formation prennent en compte de manière équilibrée la demande sociale, pour maintenir l'appétence et l'envie des personnes à se former.

Le diagnostic du contrat met en avant le fait que *« les principaux domaines de formations dispensées sur le territoire régional sont globalement en cohérence avec les activités les plus présentes dans la région, à savoir le commerce, la gestion administration des entreprises, les services aux particuliers et aux collectivités, l'électricité électronique, la restauration, la santé, le bâtiment et l'agriculture, auxquels s'ajoutent les métiers de bouche et l'alimentation pour l'apprentissage. Aussi l'offre de formation s'adapte, petit à petit, à l'adaptation de nouveaux métiers « verts », mais surtout à l'évolution des métiers « verdissants », qui intègrent de nouvelles compétences ou des nouvelles réglementations. Ainsi, en région Centre-Val de Loire, les formations initiales professionnelles et technologiques dans le champ de l'environnement représentent 11 % de l'offre de formation. Plus de 3 000 personnes ont suivi une formation environnementale en 2012. Leur nombre progresse de 29 % entre 2008 et 2012 ».*

L'offre de formation professionnelle initiale, doit répondre à un défi : celui d'améliorer l'insertion professionnelle des jeunes tout en permettant à chacun-e de trouver sa place dans la société.
Le développement d'une politique ambitieuse qui laisse la place à des parcours différenciés est essentiel pour notre région. Afin de faire émerger les besoins et affiner l'offre de formation, il est important de rappeler l'intérêt des groupes de travail au sein du Conseil Académique de l'Education Nationale (CAEN) auxquels se joignent les représentants du Comité Régional de l'Enseignement Agricole (CREA).
L'offre de formation professionnelle continue, doit permettre de construire des parcours adaptés et pertinents pour chaque individu, pour un accès, un maintien ou un retour à l'emploi en cohérence avec les besoins des entreprises et des territoires.

Ainsi, pour répondre à ces enjeux, **les signataires prennent les engagements suivants :**

ENGAGEMENT E

VALORISER L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL INITIAL ET FLUIDIFIER LES PARCOURS

D'après le diagnostic réalisé, *« 52 600 jeunes étaient inscrits en formation professionnelle initiale à la rentrée 2015, dans des formations de niveau CAP, BAC PRO et BTS, y compris dans l'enseignement agricole. Sur la période 2012-2015, on observe une évolution positive du nombre de jeunes formés sous statut scolaire (+ 1600) ».*

Ainsi, **concernant les formations initiales,** les signataires du contrat réaffirment leur attachement envers l'enseignement professionnel (statut scolaire ou apprentissage) et la nécessité de le valoriser pour le replacer **au cœur de l'Ecole,** en tant que porteur d'ambitions éducatives, sociales, économiques, **à égale valeur avec les voies générales et technologiques.**

Il s'agit donc de **valoriser cette voie de formation et d'éviter les affectations par défaut.** La valorisation passe ainsi par l'orientation en poursuivant les actions conduites dans les établissements en lien avec le SPRO. Cet objectif sera atteint grâce à la mise en œuvre de la fiche action 2.1 liée à l'engagement 2.

L'enseignement professionnel sera également mieux reconnu **s'il est en mesure de proposer des parcours de réussite différenciés, variés et personnalisés,** depuis le CAP jusqu'aux formations supérieures, selon les aspirations des personnes. Il s'agira alors de **favoriser le recours aux passerelles** (faciliter le passage d'une formation à une autre) et **aux parcours mixtes** où les jeunes commencent leur formation sous statut scolaire la ou les première(s) année(s) et poursuivent l'année suivante en apprentissage **s'ils le souhaitent** et inversement (en cas de rupture de contrat, possibilité de continuer sous statut scolaire).

ENGAGEMENT F

FAIRE ÉVOLUER L'OFFRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE POUR RÉPONDRE AUX ÉVOLUTIONS DÉMOGRAPHIQUES RÉGIONALES

Dans le cadre de la carte des formations professionnelles initiales, le principal objectif pour les prochaines années consiste à faire évoluer l'offre de formations **sur les territoires où la hausse démographique attendue est la plus importante,** en réinterrogeant les capacités d'accueil des établissements pour répondre aux enjeux de demain, sans pour autant oublier les territoires ruraux.

En effet, selon le diagnostic, *« à l'horizon 2040, tous les départements de la région devraient connaitre une croissance démographique, à l'exception du Cher où la population resterait stable. De même, en 2025, la région accueillerait plus de 4 000 lycéens supplémentaires dans ses établissements. Le nombre des naissances, les mouvements migratoires, mais également les taux de scolarisation influent sur ces effectifs. La hausse serait de plus ou moins grande ampleur selon les territoires, forte sur l'axe ligérien et le nord de la région, plus limitée au sud ».*

Il s'agira donc de poursuivre les actions en cours, et notamment celles visant à :

- ouvrir des places supplémentaires post 3e dans la voie professionnelle, ou à transformer l'offre existante si elle n'est plus adaptée (insertion faible ou poursuite d'études difficiles),
- augmenter les capacités d'accueil sur le niveau BTS afin de permettre les suites de parcours des jeunes bacheliers professionnels,
- maintenir en parallèle un accès à la formation le plus équilibré possible, sur tous les territoires de la région, selon les objectifs de l'engagement 13).

Ces actions doivent permettre de rendre effectif le droit au retour en formation initiale.

ENGAGEMENT 9

SOUTENIR ET DÉVELOPPER L'OFFRE DE FORMATIONS EN PARTICULIER SUR LES MÉTIERS D'AVENIR LIÉS À LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE, ÉNERGÉTIQUE ET NUMÉRIQUE

La pertinence et la cohérence **des cartes des formations professionnelles initiales et continues** sont essentielles pour l'insertion professionnelle. Elles doivent :

- être adaptées aux aspirations et aux projets des personnes,
- correspondre et apporter une réponse aux besoins économiques des territoires.

Parce que cet enjeu est stratégique pour l'avenir, il est essentiel de se donner trois objectifs :

- élaborer des cartes des formations adaptées à la demande sociale et aux besoins des secteurs économiques et des territoires,
- soutenir et développer l'offre de formations sur les métiers impactés par la transition énergétique, écologique et numérique. **Il s'agira de définir de manière régulière et concertée les secteurs économiques prioritaires en termes d'emploi en région, pour mieux identifier les besoins de formation et les ressources associées (à court et moyen terme), en cohérence avec la SRE (Stratégie régionale pour l'emploi) et le SRDEII,**
- mieux articuler offre de formation initiale et offre de formation continue.

D'ores et déjà, les travaux pourront particulièrement porter sur les métiers, domaines, secteurs ou filières ciblés dans le cadre du SRDEII, à savoir : le développement du numérique, l'industrie dont l'aéronautique, l'économie présentielle liée au développement du tourisme ou à la silver économie, l'efficacité énergétique dans le secteur de la construction, mais encore les métiers de l'économie circulaire, de l'économie sociale et solidaire, l'agriculture dont l'agro-écologie et la filière Forêt-Bois.

Il convient également d'accompagner les salariés dans les mutations économiques et les transitions écologiques, en permettant de développer des passerelles entre branches, sur un même métier.

L'opérationnalité de cet engagement se matérialise dans l'élaboration de la **fiche action n° 9 : « des cartes des formations professionnelles articulant demandes sociales et économiques ».**

ENGAGEMENT 10

DISPOSER D'UNE OFFRE DE FORMATION EN LIEN AVEC L'ENTREPRISE

Pour disposer d'une offre de formation pertinente, attractive et dynamique pour le territoire, le développement des liens entre établissements de formation ou organismes de formation et entreprises est un atout à renforcer.

Pour ce faire, les signataires mobiliseront activement deux outils disponibles :

- Les **Comités Locaux Ecole Entreprises (CLEE).** Au travers de liens organisés et réguliers, les acteurs pourront échanger sur l'offre de formation, sur d'éventuels réajustements, sur les possibilités d'accès à des plateaux techniques,.... Ces relations permettront également de développer de nouveaux terrains de stage pour les apprenants et faciliter la découverte des métiers.

- Les **Campus des Métiers et des Qualifications** sont une chance pour les territoires sur lesquels ils se sont organisés. Ils doivent permettre :
  > de créer des filières de formation complètes, des niveaux V (équivalent au CAP) aux niveaux I (bac + 4 ou +5) ;
  > de mettre en lien avec les établissements un réseau d'entreprises locales fédératrices ;
  > d'associer les laboratoires de recherche et les universités.

Les territoires sur lesquels ils s'organisent seront ainsi mis en lumière grâce à une offre de formation complète et cohérente, en lien avec la structuration économique locale.

Pour développer concrètement la place et le rôle des campus, les signataires mettent en place une action : **fiche action n° 10 « Campus des métiers et des qualifications ».**

C

OFFRIR UNE FORMATION DE QUALITÉ, MODULARISÉE, À DISTANCE, EN ARTICULATION AVEC SON EMPLOI

LES ENJEUX IDENTIFIÉS

La qualité des formations est au cœur de la réforme de la formation professionnelle de 2014. Le décret qualité du 30 juin 2015 prévoit six critères que les financeurs de formation ont commencé à décliner de manière précise. Au plan national, les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) se sont notamment saisis de ce sujet par l'élaboration d'un référentiel commun et la création d'un Data Dock (base de données qui référencera les organismes de formation qui répondent aux critères qualité du décret).

En région, les acteurs s'étaient déjà fortement investis autour de cet enjeu de la qualité et de l'innovation dans la formation dans le cadre du précédent contrat. L'évaluation du CPRDFP avait d'ailleurs mis en évidence les acquis en la matière : développement des collaborations entre acteurs et institutions autour des sujets de la modularisation et des contrats de professionnalisation, développement de la Formation Ouverte et A Distance, mise en place d'un Fond Régional de l'Innovation Pédagogique (FRIP), accompagnement des acteurs de la formation dans leur professionnalisation... Cette évaluation avait également mis en avant que le chantier de l'innovation et de la modernisation des formations reste à poursuivre.

Développer des formations en lien avec les besoins du monde économique, des territoires et de ses habitants constitue le fil rouge du CPRDFOP. C'est une dimension incontournable pour construire une offre de formation de qualité.
Mais il convient également d'aller au-delà et d'agir sur les outils et les pratiques pédagogiques.

• Individualiser les parcours de formation et développer une offre de formation modulaire...
• Développer les outils numériques...
• Évaluer la qualité des formations.....
...sont autant de leviers pour assurer des formations de qualité répondant pleinement aux besoins des apprenants.

Ainsi, pour assurer une offre de formation de qualité aux habitants de la Région Centre-Val-de-Loire, **les signataires prennent l'engagement suivant :**

ENGAGEMENT 11

DÉVELOPPER UNE OFFRE DE FORMATION CONTINUE DE QUALITÉ, INDIVIDUALISÉE, MODULARISÉE ET INNOVANTE

Permettre à chacun d'accéder à **la formation la plus adaptée à ses aspirations** nécessite d'être au centre de son parcours. Les effets induits de cette prise en compte sont l'amélioration de l'appétence à la formation et la limitation des abandons en cours de formation.
Des conditions sont à réaliser pour aller dans ce sens :

- Développer **une offre de formation personnalisable et modulaire** (par compétences) en fonction de ses besoins.
- Proposer **un accompagnement individualisé** permettant à chacun de construire au mieux son projet.

De plus, **développer des outils et pédagogies numériques** (FOAD, MOOC, serious game…) permet aujourd'hui de renforcer **l'innovation dans la formation,** d'une part, et de **favoriser l'accès à distance aux formations** d'autre part. Il convient néanmoins de trouver un équilibre entre présentiel et formation à distance (en fonction de l'autonomie des personnes, de l'accès aux équipements, de sa maitrise des savoirs de base, etc.) pour ne laisser personne au bord de la route.
Le développement de ces outils implique pour les professionnels de la formation de se familiariser avec de nouvelles modalités pédagogiques mais aussi d'acquérir de nouveaux outils.

Enfin, **le contrat de professionnalisation est un dispositif adapté pour développer l'individualisation des parcours, l'innovation pédagogique et l'accompagnement :**
Pour la réussite et l'efficacité de l'insertion en emploi, identifier le besoin en compétences de l'entreprise, organiser et suivre le parcours de professionnalisation adapté aux besoins de la personne, constituent des gages particulièrement importants.
Ainsi, les contrats en alternance au travers du contrat de professionnalisation apportent des réponses adaptées pour :

- développer les qualifications et compétences nécessaires pour accéder à un emploi,
- développer des **parcours professionnels individualisés, prenant en compte les besoins des personnes et des entreprises,**
- développer et valoriser **l'accompagnement et le tutorat mis en œuvre par l'entreprise.**

C'est bien la **pédagogie de l'alternance,** visant à intégrer les temps en entreprise comme de véritables temps pédagogiques intégrés au cursus de formation qui permet de mieux répondre aux besoins en compétences identifiés pour occuper un emploi.

Le dispositif, quand il est mis en œuvre selon les cahiers des charges précis, permet une réelle individualisation des parcours et une meilleure prise en compte des besoins en compétence utiles à chaque partie.

La mise en œuvre du dispositif **Contrat de professionnalisation implique le même accompagnement de l'innovation pédagogique** que toute autre offre de formation modularisée et individualisée.

Le contrat de professionnalisation doit ainsi être promu dans cette logique tant auprès des entreprises que des prestataires et des personnes.

Afin d'accompagner ce mouvement, les signataires du CPRDFOP se donnent pour objectifs :

- de poursuivre le développement d'une offre de formation modulaire, personnalisable en fonction des besoins émis par la demande sociale. Cela permettra d'augmenter les flux de publics en formation mixant demandeurs d'emploi et salariés,
- de renforcer l'innovation dans la formation (pédagogie, accompagnement) et favoriser l'accès à distance de la formation pour tous, en particulier pour les plus fragiles.
- de promouvoir et développer les contrats de professionnalisation dans une logique d'individualisation des parcours, de prise en compte des besoins en compétences de la personne et de l'entreprise. Il sera par ailleurs un outil pour développer l'innovation en matière de pédagogie de l'alternance.
- de poursuivre la démarche partenariale engagée sur la qualité de la formation (groupe de travail quadripartite), en vue de définir une stratégie commune et de mettre en place un plan d'actions concerté en faveur de la qualité de la formation (en lien avec la loi du 5 mars 2014 et le décret du 30 juin 2015).

Ces objectifs se matérialiseront dans la mise en œuvre de la **fiche action n° 11 : « modularisation, individualisation de la formation et innovation pédagogique ».**

D

POUVOIR SE FORMER DANS CHAQUE BASSIN D'EMPLOI Y COMPRIS DANS LES ZONES RURALES

LES ENJEUX IDENTIFIÉS

Avec 2,56 millions d'habitants et une densité de 65 habitants par km², moitié moindre que celle de la France métropolitaine, le territoire régional est peu peuplé. La moitié de ses habitants vit sur l'axe ligérien et le nord et le sud de la région sont marqués par leur caractère très rural.

Les partenaires ont mis en avant, au travers de tous les travaux préparatoires, des enjeux qui concernent nos territoires. Ils apparaissent de façon récurrente dans l'ensemble des travaux, comme des conditions à la réussite des politiques de formation et d'orientation. Il s'agit :

- du maillage des territoires avec les services publics de formation,
- du développement d'une offre de formation qui réponde aux besoins des territoires,
- du développement des partenariats entre institutions et à des niveaux différents, proches des habitants.
- du renforcement de la connaissance des tissus économiques locaux.

Au-delà des enjeux, un ensemble d'actions à conduire à l'échelle la plus proche des habitants de la région, a été proposé dans les travaux préparatoires.

Pour permettre aux habitants de se former ou de s'informer au plus près de leur lieu de vie, **les signataires prennent les engagements suivants :**

ENGAGEMENT 12

MAILLER LE TERRITOIRE AVEC DES SERVICES DISPONIBLES, DE PROXIMITÉ, Y COMPRIS EN ZONE RURALE, POUR RAPPROCHER LES UTILISATEURS DE LA FORMATION

Face à la concentration des services en zone urbaine au détriment des territoires ruraux, maintenir l'équilibre et l'équité des territoires, et garantir la cohésion sociale sont essentiels. Dans un contexte où les usages numériques sont devenus incontournables, le problème de l'accès aux services (distance, mobilité) et de leur disponibilité (horaires d'ouverture, absence de site internet,...) se pose particulièrement dans les territoires ruraux. Ainsi, les ambitions portées par les signataires sont les suivantes :

- Développer les outils d'aide à la mobilité (développement des transports interurbains) et à l'hébergement (fiche action 7) et les faire connaître,
- Déployer le haut-débit prévu dans le cadre de la SCORAN en tant qu'outil au service de la formation, sur les lieux d'accueil, lycées, organismes de formation mais aussi au domicile des personnes ou en entreprise,
- Poursuivre le développement des formations et outils en ligne au sein des établissements scolaires ou dans les organismes de formation (fiche action 11).

À travers cet engagement, les signataires agiront en se donnant pour objectif de mailler le territoire avec des actions de formation et des services d'orientation de proximité. **Dans chaque bassin de vie, l'accès à une salle de formation, à proximité, sera à rechercher. Les organismes de formation devront,** tant que faire se peut, **proposer des lieux de formation plus diversifiés, y compris en élargissant leurs partenariats pour disposer de salles et de plateaux techniques.**

L'engagement pris se matérialisera par l'élaboration de la **fiche action n° 12 : « Rapprocher les utilisateurs de la formation ».**

Recommandation : Cet engagement devra être pris en compte dans le cadre des différents schémas à venir (SRADDET, Schéma de développement des transports interurbains) et dans le cadre du suivi de la Stratégie du numérique (SCORAN).

ENGAGEMENT 13

DÉVELOPPER UNE OFFRE DE FORMATION ADAPTÉE SUR CHAQUE TERRITOIRE

Les partenaires en charge de la négociation et de la validation de la carte des formations professionnelles initiales et des offres de formation tout au long de la vie veilleront à **assurer pour tous les habitants de la région,** quel que soit leur lieu d'habitation, **une égale chance de se former.**

Ainsi, à travers l'élaboration de la **fiche action n° 13 « territorialisation de l'offre de formation »,** les signataires mettront en place les actions suivantes :

- maintenir dans les bassins de vie, des formations professionnelles initiales infrabac dans 3 domaines professionnels au minimum,
- dispenser pour les demandeurs d'emploi, sur chaque bassin de vie, des formations dans des secteurs variés et 3 domaines de formation au minimum,
- communiquer sur ces choix, à partir du plan de communication prévu dans le cadre de la **fiche action 18 « élaborer une stratégie de communication pour le CPRDFOP ».**

ENGAGEMENT 14

COORDONNER DES INITIATIVES LOCALES À TRAVERS UNE MOBILISATION DES TERRITOIRES, EN COHÉRENCE AVEC LE NIVEAU RÉGIONAL

L'assurance d'un service disponible pour tous, repose aussi sur l'implication des partenaires locaux. Durant la période du contrat, les signataires chercheront, à coordonner les initiatives locales pour améliorer l'animation des territoires, favoriser le partage de l'information et ses remontées au niveau régional. Cette coordination devra permettre de :

- prendre en compte les champs de l'emploi, de la formation et de l'orientation et les acteurs qui les représentent,
- renforcer la connaissance du tissu économique local, et mieux partager les informations disponibles (en lien avec la fiche action n°15),
- rendre lisible les actions et outils mis en place sur le bassin,
- collecter l'information sur la réalité des besoins en compétences.

L'opérationnalité de cet engagement sera traduira dans l'élaboration de la **fiche action n° 14 : « coordination des initiatives locales et développement des espaces de concertation »** et veillera à associer autant que possible les citoyens dans une démarche permanente de suivi des actions locales.

Objectif 2
Accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins actuels et nouveaux en termes de métiers, d'emplois et de compétences

Savoir se repérer dans un univers incertain et disposer d'outils de connaissance pour anticiper les besoins à venir est une priorité pour s'adapter, agir et non réagir lorsque la situation se dégrade. Cette priorité concerne aussi bien le salarié (visibilité sur l'évolution de la stratégie de l'entreprise et sur l'évolution des métiers pour sécuriser son parcours professionnel), que les entreprises (notamment pour les TPE-PME et entreprises de proximité qui constituent le tissu économique principal de la région). Le diagnostic du contrat précise qu'en *« 2015, la région comptait 88 311 établissements employeurs, parmi lesquels 70 % comptaient moins de 10 salariés et employaient 20 % des salariés de la région. »*

Les travaux préparatoires à l'élaboration du contrat confirmaient le besoin pour les TPE-PME d'être accompagnées dans la formalisation des besoins actuels et nouveaux en termes de métiers, d'emploi et de compétences. Les signataires s'engagent à répondre à ces besoins, tout d'abord en améliorant le repérage des besoins en compétences, puis en facilitant l'anticipation des mutations et l'évolution des métiers sur les territoires.

LES ENJEUX IDENTIFIÉS

Anticiper les besoins en emploi de demain et en compétence sur les territoires est déterminent pour permettre aux citoyens, aux entreprises et aux professionnels de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, de mieux informer, orienter et insérer.

L'évaluation du CPRDFP a mis en avant le fait que le contrat ait encouragé la prise en compte des besoins du territoire en matière de compétences professionnelles à travers un travail partenarial conduit autour des démarches de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences Territoriales - GPECT (coordination interinstitutionnelle, cellule opérationnelle de sécurisation des parcours, montée en puissance des actions conduites sur les territoires, des réunions de concertation qui ont permis une approche commune et coordonnée favorable à la prise en compte des secteurs et de l'intérêt général…).

Les travaux engagés permettent de progresser dans la connaissance des besoins des actifs, des entreprises et des territoires de façon significative sous l'impulsion du quadripartisme (CREFOP), il est donc essentiel de poursuivre cet objectif d'identification en continu des besoins en formation et en compétences pour pouvoir adapter les actions de formation professionnelle continue.

Ainsi, pour améliorer le repérage des besoins en termes de métiers, d'emplois et de compétences, **les signataires prennent l'engagement suivant :**

ENGAGEMENT 15

RENFORCER LA CONNAISSANCE DU TISSU ÉCONOMIQUE LOCAL, DE SON ENVIRONNEMENT ET DES POTENTIALITÉS DES TERRITOIRES

Prendre en compte le tissu économique local, son environnement, les potentialités des territoires, les besoins économiques exprimés par les entreprises, les besoins du marché du travail, les besoins en matière de formation et de compétences, sont des facteurs essentiels à la connaissance des territoires.

Les politiques d'emploi et de développement économique doivent être construites en articulation. Ainsi, l'accompagnement des mutations économiques et sociales dans la région, l'appui aux secteurs professionnels, l'adaptation de l'offre de formation en réponse aux besoins (identifiés/repérés) des entreprises et du territoire et l'accompagnement des parcours professionnels doivent être pensés en synergie.

À travers cet engagement, les signataires poursuivent les objectifs suivants :

- Renforcer l'articulation et la complémentarité dans les outils de connaissance du tissu économique local. Pour ce faire, l'Observatoire Régional Formation Emploi (ORFE) du GIP ALFA Centre se voit conforté dans sa mission d'ensemblier de données régionales et de productions de travaux et de diagnostic sur la relation emploi-formation.
- Faire émerger les besoins en compétences des entreprises et des territoires (et y répondre à travers les cartes des formations). Cela passera notamment par la volonté de continuer à faire vivre des espaces de concertation territoriale (Cordées de l'emploi et de la formation) pour mieux connaître le tissu économique local, la demande sociale et économique et mettre en dialogue les besoins des entreprises et les capacités d'offres de formations.

L'opérationnalité de cet engagement se matérialisera dans l'élaboration de la **fiche action n° 15 « connaissance du tissu économique local ».**

LES ENJEUX IDENTIFIÉS

Les métiers évoluent et il devient nécessaire de connaître aujourd'hui les métiers dits « d'avenir », ceux qui vont se transformer ou disparaître du fait de ces mutations et les formations à développer pour répondre aux besoins de demain.

Le Schéma Régional de Développement Economique d'Innovation et d'Internationalisation (SRDEII), rappelle que « Les transitions [...] constituent, si nous savons les accompagner, des opportunités pour notre économie [...]. Tous les secteurs sont concernés et tous doivent être accompagnés pour transformer ces défis en atouts pour l'emploi ». Anticiper les mutations et l'évolution des métiers sur les territoires permet de répondre aux mutations qu'elles soient économiques, numériques, technologiques ou organisationnelles.

Les métiers, domaines, secteurs ou filières ciblés dans le cadre du SRDEII sont : le développement du numérique, l'industrie dont l'aéronautique, l'économie présentielle liées au développement du tourisme ou à la silver économie, l'efficacité énergétique dans le secteur de la construction, mais encore les métiers de l'économie circulaire, de l'économie sociale et solidaire, l'agriculture dont l'agro-écologie et la filière Forêt-Bois.

Pour appréhender et accompagner ces transformations, le recueil et l'exploitation de données quantitatives et qualitatives mais aussi l'observation des métiers et des qualifications sont indispensables.

La bonne définition des besoins de formation suppose une connaissance de l'évolution des métiers, y compris en ce qui concerne l'émergence de nouveaux métiers et la reconnaissance de leurs qualifications, et une capacité d'anticipation.

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins, leur permettre, ainsi qu'aux actifs, d'appréhender les ressources disponibles du territoire et les évolutions structurelles et conjoncturelles, **les signataires prennent l'engagement suivant :**

ENGAGEMENT 16

OUTILLER ET ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES DANS LA DÉFINITION DE LEURS BESOINS

Outiller et accompagner les entreprises - notamment les TPE-PME et les entreprises de proximité - à définir leurs besoins en termes de métiers, d'emplois et de compétences est essentiel.

D'une part parce que la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) permet à l'entreprise (employeurs et Instances Représentatives du Personnel) de disposer d'une vision stratégique de son développement et des enjeux d'évolution des emplois et des compétences (cf. orientations du SRDEII concernant la mobilisation des entreprises aux problématiques de ressources humaines).
D'autre part parce qu'il est nécessaire d'adapter le système de formation et de certification aux évolutions économiques, sociales et environnementales, de favoriser l'innovation pédagogique et de faire de la formation une composante de la responsabilité sociale et environnementale des entreprises.

Il s'agira alors de développer, accompagner et sensibiliser les entreprises (dirigeants, représentants du personnel, responsables des ressources humaines) dans les actions de GPEC et de GPECT en les amenant à penser les besoins de demain.

Cet objectif implique :
- de repérer et de traduire l'impact des transitions (écologique, énergétique et numérique) sur l'évolution des métiers et des compétences,
- d'encourager la formation professionnelle continue des salariés les moins qualifiés,
- de développer l'attractivité des métiers en tension.

Concrètement, cela se traduira par :
- l'accompagnement des entreprises dans l'identification des compétences qui leur sont nécessaires,
- l'encouragement des entreprises à anticiper et accompagner les parcours des salariés et notamment à prendre en compte les acquis des salariés partis en formation (cf. lien avec le post formation).

L'opérationnalité de cet engagement se matérialisera dans la **fiche action n° 16 « accompagner les entreprises pour faciliter l'expression et la qualification de leurs besoins ».**

Priorité 3

LA COHÉRENCE DES SCHÉMAS DE FORMATION SPÉCIFIQUES

AVEC LES PRIORITÉS DU CONTRAT

Un schéma de l'apprentissage rénové avec de nouvelles conventions quinquennales

La dynamique d'élévation des niveaux de qualification et de diversification de l'offre de formation a profondément modifié le paysage de l'apprentissage. Aujourd'hui près d'un apprenti sur 3 prépare une formation du supérieur. Les 39 Centres de Formation d'Apprentis et leurs 129 sites de formation proposent 765 formations couvrant la plupart des secteurs professionnels. Les taux de réussite à l'examen sont supérieurs à 80 % dès les 1ers niveaux de qualification.

Ses qualités d'intégration dans le monde de l'entreprise associées à l'accès à une qualification, font de l'apprentissage une voie de formation appréciée.

Les priorités et engagements définis dans le schéma de l'apprentissage seront intégrés à la **fiche action « Schéma apprentissage ».**

LES ENJEUX IDENTIFIÉS

Créer les meilleures conditions d'accès à l'apprentissage pour tous les publics. L'apprentissage doit être le levier pour une formation professionnelle diversifiée et attractive auprès des jeunes et des entreprises, permettant de répondre efficacement au défi d'une meilleure insertion des jeunes dans l'emploi. L'information, l'orientation et la préparation du projet professionnel du jeune constituent des enjeux essentiels dans une dynamique d'accès à la formation et à la qualification.

A

PERMETTRE AUX JEUNES DE CONSTRUIRE LEURS PROJETS PROFESSIONNELS ET DE CHOISIR LA VOIE DE FORMATION ADAPTÉE À LEURS BESOINS

Ainsi, pour créer les meilleures conditions d'accès à l'apprentissage, **les signataires prennent les engagements suivants :**

AMÉLIORER L'INFORMATION ET LA CONNAISSANCE DES JEUNES SUR LES MÉTIERS ET LES FORMATIONS

À travers cet engagement, il s'agira :

- de poursuivre le rapprochement mené dans le cadre du SPRO entre le monde de l'entreprise et les acteurs de l'orientation afin d'améliorer la qualité de l'information des jeunes et des familles sur les métiers, l'offre de formation et les dispositifs,
- d'apporter des informations fiables sur les conditions d'apprentissage, les solutions d'hébergement et de mobilité.

DÉVELOPPER DES INITIATIVES NOUVELLES AVEC LES AUTORITÉS ACADÉMIQUES ET FAVORISER LES ÉCHANGES ENTRE CFA - LYCÉES ET COLLÈGES

Il importe également de fournir une information précise sur les conditions de réalisation des parcours de formation par apprentissage. Cette dimension s'inscrit pleinement dans le cadre du SPRO.

À travers cet engagement, il s'agira de :

- permettre aux jeunes d'effectuer tout ou partie de leur stage de découverte professionnelle de 3ème sur les plateaux techniques des CFA et des lycées professionnels : découvrir plusieurs métiers, « toucher du doigt le métier »,
- d'échanger avec des apprentis, des lycéens, des formateurs, des enseignants et des entreprises sur la réalité et le quotidien des métiers,
- permettre aux CFA, aux branches professionnelles, aux consulaires de venir présenter les métiers aux collégiens et lycéens.

CONSOLIDER LE PROJET PROFESSIONNEL DU JEUNE

Il s'agit d'agir pour lutter contre les abandons en cours de formation. À ce titre, la Région accompagnera les CFA afin de leur permettre de développer une offre de services en direction des candidats à l'apprentissage.

LES ENJEUX IDENTIFIÉS

Développer une offre de formation par apprentissage répondant aux attentes des jeunes et aux besoins en compétences exprimés par les entreprises y compris les employeurs publics. Une offre de formation s'inscrivant dans une dynamique d'élévation des niveaux de qualification, de réponse adaptée à l'évolution des métiers et des pratiques professionnelles. Une offre de formation au service du développement des territoires et ancrée au plus près des besoins.

B

DÉVELOPPER UNE OFFRE DE FORMATION EN APPRENTISSAGE AU SERVICE DES JEUNES, DES ENTREPRISES ET DES TERRITOIRES

Pour accompagner cette politique de développement, **les signataires prennent les engagements suivants :**

MENER UNE POLITIQUE VOLONTARISTE D'ADAPTATION DE L'OFFRE DE FORMATION ET EXPÉRIMENTER DES PARCOURS INNOVANTS. UN OBJECTIF DE 23 000 APPRENTIS EN 2022

À travers cet engagement, il s'agira de conduire cette politique dans le cadre de l'élaboration annuelle de la carte régionale des formations professionnelles. Les objectifs visés sont les suivants :

- élever le niveau de qualification,
- ouvrir l'apprentissage à de nouveaux secteurs professionnels et à de nouveaux titres et diplômes dans une dynamique de réponse aux besoins en compétences pour l'innovation et le développement économique durable du territoire régional. Des orientations dynamiques :
  > Expérimenter des parcours mixtes où les jeunes commencent leur formation sous statut scolaire la ou les première(s) année(s) et poursuivent l'année suivante en apprentissage s'ils le souhaitent et inversement (en cas de rupture de contrat, possibilité de continuer sous statut scolaire), déployer des titres professionnels du Ministère du Travail par la voie de l'apprentissage, rapprocher l'offre de formation des territoires par des délocalisations de formation en partenariat avec des structures (collectivités locales, associations, établissements de formation, etc.) et entreprises locales,
- porter à 23 000 le nombre d'apprentis en 2022, soit une augmentation de 4 500 jeunes au regard de la situation actuelle. L'augmentation des effectifs sera principalement portée par le développement des formations relevant de l'enseignement supérieur avec en perspective 40 % des apprentis inscrits dans ces formations contre 30 % actuellement. Du BTS au titre d'ingénieur, le développement de l'apprentissage dans le supérieur sera ainsi activement soutenu auprès de tous les CFA dans le cadre de la mise en œuvre de la carte régionale des formations professionnelles,
- s'engager pleinement dans l'expérimentation conduite sur l'entrée en apprentissage jusqu'à 30 ans (loi du 8 août 2016 - décret du 30 décembre 2016).

Une attention toute particulière sera également portée au maintien et au développement d'une offre de formation centrée sur les 1ers niveaux de qualification dans une logique de filière de formation. Seront plus particulièrement concernés les secteurs de l'artisanat, du BTP et de l'agriculture.

Le développement de l'apprentissage s'inscrira dans une dynamique d'égalité des chances.

COORDONNER UN RÉSEAU RÉGIONAL DE DÉVELOPPEURS DE L'APPRENTISSAGE – ALTERNANCE AFIN DE DÉVELOPPER L'APPRENTISSAGE

Le développement de l'apprentissage repose sur une mobilisation renforcée des entreprises en faveur de la formation des apprentis.
Le réseau régional des développeurs de l'apprentissage – alternance assure une mission de promotion de l'apprentissage et des formations en alternance auprès des entreprises implantées sur le territoire de la région Centre-Val de Loire. Ce réseau assure également un accompagnement dans la mise en relation jeune – entreprise et dans la finalisation du contrat d'apprentissage. L'action du réseau s'inscrit dans une dynamique d'égalité des chances et de lutte contre toutes les formes de discriminations.

Afin de garantir la cohérence du réseau et assurer une offre de service homogène sur l'ensemble du territoire régional, la Région assure, en lien avec le GIP ALFA CENTRE, la coordination et l'animation du réseau, soit 50 développeurs dont 29 postes financés par la Région.

DÉVELOPPER L'APPRENTISSAGE CHEZ LES EMPLOYEURS PUBLICS

En 2017, 892 apprentis sont accueillis en région Centre-Val de Loire par un employeur public.

Bien qu'en nette augmentation depuis deux ans, + 35 % par rapport à 2015, grâce au recrutement d'apprentis au sein de la fonction publique de l'Etat, la part des apprentis accueillis au sein de structures publiques restent néanmoins encore très faible puisqu'elle ne représente qu'à peine 5 % des apprentis en formation dans les CFA de la région.

Avec 200 000 salariés, la fonction publique (Etat, hospitalière et territoriale) représente plus d'un emploi sur cinq en région Centre-Val de Loire. Elle propose un nombre de métiers très important : près de 250 par exemple pour la seule fonction publique territoriale.

Au vu de ces éléments, un travail sera engagé avec l'ensemble des acteurs concernés : services de l'Etat, collectivités, centres de gestion, associations des maires de France, CFA, développeurs de l'apprentissage, afin de développer le potentiel d'accueil d'apprentis au sein de la fonction publique.

Les actions porteront notamment sur un renforcement de l'information auprès des employeurs publics sur les opportunités offertes par l'apprentissage, les aides mises en place en direction des employeurs et l'accompagnement des employeurs publics dans le recrutement d'un apprenti.

LES ENJEUX IDENTIFIÉS

Garantir les parcours de réussite. L'apprentissage doit proposer des parcours de réussite pour tous les niveaux de qualification et en particulier les 1ers niveaux, en permettant aux publics les plus fragiles d'accéder à une qualification. Il s'agit là d'un enjeu prioritaire qui doit guider l'action de l'ensemble des acteurs du dispositif de formation.
Dans cette dynamique, la lutte contre les abandons en cours de formation doit plus que jamais mobiliser les Centres de Formation d'Apprentis, et plus largement, les partenaires de l'apprentissage.

La réussite des parcours de formation nécessite une évolution constante des pratiques pédagogiques. Il convient de développer de nouvelles modalités de parcours et de proposer aux apprentis, et plus largement aux apprenants, des outils de formation de qualité, modernes et adaptés aux formations dispensées.
Le suivi de l'insertion professionnelle des apprentis dans l'emploi constitue, avec les résultats aux examens et le taux de décrochage, un outil essentiel pour apprécier la performance globale de l'apprentissage.

C

INNOVER, MODERNISER AU SERVICE DES JEUNES ET DES ENTREPRISES : INVENTER ENSEMBLE LE CFA DU FUTUR

Ainsi, pour garantir les parcours de réussite, **les signataires prennent les engagements suivants :**

PROPOSER AUX APPRENTIS ET AUX ENTREPRISES DES PARCOURS INNOVANTS

La dynamique d'accompagnement des apprentis et des entreprises, avec comme enjeux prioritaires la sécurisation des parcours et l'accès à la qualification, pourra trouver une traduction dans la mise en œuvre d'expérimentations pédagogiques permettant d'adapter les parcours de formation aux besoins des jeunes et aux attentes du monde de l'entreprise.

Ces expérimentations seront menées en lien avec le Conseil régional et les autorités académiques.

DÉVELOPPER L'USAGE DU NUMÉRIQUE

Depuis 2011, la Région a progressivement déployé l'Espace Numérique de Travail (ENT) NET'O Centre auprès des CFA, leur permettant de disposer d'une « boite à outils » pour le développement de l'usage du numérique.

Dans le cadre du CPRDFOP, il s'agira de soutenir l'innovation pédagogique avec notamment la généralisation de l'utilisation du numérique et le développement de nouveaux outils et d'organisations pédagogiques innovantes. Les équipes des CFA seront formées et accompagnées à ces changements dans le cadre d'un pôle d'appui régional.

Le développement de l'usage du numérique répondra également à l'enjeu de l'accessibilité pour les publics fragilisés : équipements particuliers, accompagnement pour des publics en fracture numérique, adaptation au handicap.

ENGAGER UNE DÉMARCHE DE LABELLISATION DES CFA

Cette démarche vise plus particulièrement le renforcement et la valorisation de la qualité de l'offre de service des établissements en direction des apprenants et des entreprises. Cette labellisation répondra à l'enjeu majeur de la sécurisation des parcours de formation et d'accès à la qualification pour les apprentis et les publics apprenants. Elle intègrera plusieurs priorités : l'accompagnement des jeunes et des entreprises dans l'accès à l'apprentissage avec un enjeu de lutte contre les discriminations, l'adaptation des parcours de formation aux besoins des apprenants, l'accompagnement des apprenants, le renforcement du lien avec l'entreprise, le suivi de l'insertion professionnelle des apprentis.

RENFORCER LES OUTILS DE CONNAISSANCE DU SUIVI DE L'INSERTION DES APPRENTIS

En la matière, il est indispensable de disposer d'enquêtes fiables portant sur l'ensemble du dispositif de formation. L'enquête sur l'Insertion Professionnelle des Apprentis (IPA) est l'outil central de suivi de l'insertion des apprentis. Elle porte sur tous les niveaux de formation (du niveau V à I) et l'ensemble des secteurs professionnels. Tous les CFA sont concernés par l'enquête, quel que soit leur ministère de tutelle.

Un travail sera engagé par la Région, les autorités académiques et les CFA afin d'améliorer le taux de réponse à l'enquête. Un taux de réponse de 75 % est visé.

Une attention sera portée à l'insertion professionnelle des apprentis en situation de handicap.

Ces engagements trouveront leur traduction dans les nouvelles conventions quinquennales 2017 - 2022 qui seront conclues entre le Conseil régional et les organismes gestionnaires des CFA.

Un schéma des formations sanitaires et sociales équilibré

La loi du 5 mars 2014 rappelle que le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP) comprend un schéma de développement de la formation professionnelle initiale valant schéma des formations sanitaires et sociales.
Les priorités et engagements définis dans ce schéma seront intégrés à la **fiche action « Schéma des formations sanitaires et sociales ».**

LES ENJEUX IDENTIFIÉS

Le Schéma régional des formations sanitaires et sociales 2008/2013 relayé par le Plan urgence santé en 2012 et le Plan « ambitions santé 2020 » en 2014 a permis à la Région et ses partenaires de développer de façon conséquente l'offre de formation initiale et continue sur le champ des formations paramédicales et sociales tout en maillant le territoire régional pour répondre aux besoins exprimés au plus près des bassins de vie. Ainsi, le nombre de places en formation initiale rattachées au Ministère de la santé et des affaires sociales est passé progressivement de 5 500 en 2008 à 7 000 en 2016. Le nombre de places proposées aux demandeurs d'emploi en formation continue a été quant à lui en moyenne de 1 200 places par an depuis 2008 réparties à parts égales entre des actions qualifiantes et de découvertes des métiers.
Cette période a également été marquée par la mise en place progressive de la VAE.
Celle-ci a notamment permis de diplômer 694 aides-soignants supplémentaires entre 2006 et 2016. Les branches professionnelles se sont aussi mobilisées fortement sur le champ de la formation continue, et ce tant sur les formations qualifiantes que d'adaptation à l'emploi.

Parallèlement la loi Santé de février 2016 met en place les Groupements Hospitaliers de Territoire. Le Centre Hospitalier support du GHT assure pour le compte de tous les établissements membres du groupement certaines missions dont la coordination des instituts et des écoles de formation paramédicales du groupement et des places de formation continue et de développement personnel continu des personnels.

Enfin, dans la poursuite de la loi Santé, la Grande Conférence de la Santé impulse un mouvement visant à confier à moyen terme l'encadrement pédagogique des formations paramédicales aux universités communément dénommé « universitarisation ».

Face aux besoins croissants de la population, à l'évolution des pratiques professionnelles et aux réformes actuelles et à venir des formations initiales, cinq enjeux majeurs se profilent :
- la co-construction de la professionnalité des étudiants,
- la sécurisation des parcours et la mobilité professionnelle,
- l'adaptation de l'offre de formation dans chaque territoire de la région,
- l'attractivité des métiers,
- la qualité des formations et le rapprochement avec l'université.

Ainsi, **les signataires prennent les engagements suivants.**

CO-CONSTRUIRE LA PROFESSIONNALITÉ

L'alternance est l'un des fondements de la professionnalité et le maillon essentiel entre l'apprenant, le formateur, le professionnel de proximité et l'employeur. Le tuteur est donc le pivot de cette alternance et l'un de ceux qui contribuent le plus à l'identité professionnelle des apprenants.

Réaffirmer cette place suppose de travailler sur plusieurs axes :

La régulation de l'offre de stage : celle-ci doit concilier à la fois une contrainte d'ordre qualitative dans le respect des exigences des référentiels de formation et une contrainte d'ordre quantitative eu égard aux besoins de professionnels à former. Or, le développement accru des formations et des certifications engendre aujourd'hui un étranglement entre la demande et l'offre de stage. Il est donc nécessaire de :

- travailler à un meilleur calibrage de l'offre, et ce, par territoire. Ce calibrage passe à minima par une concertation et une veille entre certificateurs pouvant déboucher sur des outils communs de gestion et de suivi de l'offre et de la demande de stage,
- rechercher une mutualisation entre les acteurs à l'échelle du GHT pour les formations paramédicales,
- irriguer l'ensemble du territoire régional en professionnels paramédicaux permettant notamment d'assurer la continuité des soins et de contribuer ainsi à la lutte contre la désertification médicale.

La qualité de l'offre de stage : celle-ci passe par un accompagnement et une formation accrue des tuteurs. Cela interpelle aussi bien la formation initiale que continue. Certains établissements de formation répondent déjà à cette nécessité. Il s'agira d' :

- amplifier le travail commun entre les tutelles financières et pédagogiques et les branches professionnelles,
- intégrer en lui donnant toute sa place la charte du stage qualifiant éditée par l'Agence Régionale de Santé dans les projets pédagogiques des établissements de formation qu'elle concerne.

Le développement de l'apprentissage : il a pris sa place en région Centre-Val de Loire dans le secteur des formations sociales grâce à l'action volontariste des employeurs et du Conseil régional qui s'est concrétisée par la création en 2013 du CFA social et médico-social. Ce dernier accueille aujourd'hui 130 apprentis. Dans le secteur des formations paramédicales, l'apprentissage est toutefois resté au stade de l'expérimentation gérée hors CFA et seulement sur la troisième année de formation d'infirmier (avec une moyenne de 20 apprentis par an). Si le renforcement du lien entre apprenants et professionnels via le CFA et le tuteur reste au cœur de l'apprentissage, ce dernier est également un outil pertinent dans la mise en place de la GPEC des établissements employeurs. Le champ du possible reste donc très ouvert, notamment dans le secteur public. Il s'agira :

- d'étendre le champ de compétence du CFA social au secteur paramédical,
- de développer l'apprentissage dans le secteur public.

SÉCURISER LES PARCOURS ET LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE

Ces deux thématiques sont apparues très prégnantes dans les travaux préparatoires du CPRDFOP et constituent des enjeux forts aussi bien pour les personnes en poste actuellement dans le secteur sanitaire et social que les personnes qui souhaitent y entrer.

Pour les premières, il s'agit de les accompagner dans leur parcours professionnel tant du point de vue de la promotion sociale que de l'adaptation à l'évolution des compétences, dans le secteur sanitaire et social ou en dehors. Pour les secondes, il s'agit de favoriser les passerelles pour faciliter leur nouveau projet professionnel.

L'offre de formation doit donc pouvoir répondre à une double commande :

- **anticiper et adapter les contenus de formation** au regard de l'évolution des métiers, des pratiques, des compétences et des prises en charge des usagers et de leurs pathologies ;
- **adapter l'offre de formation** en prenant en compte les acquis et les passerelles existantes entre métiers et/ou certifications.

Cela passe par l'information, le développement et l'accompagnement sur les outils existants (Validation des Acquis de l'Expérience, Compte Personnel de Formation, Congé Individuel de Formation...) et la modularisation de l'offre de formation centrée sur les compétences à acquérir ou à améliorer. Dans le prolongement des accords déjà passés entre le Conseil régional et certains OPCA, les intérêts communs des partenaires concernés (Etat, branches professionnelles, Région) pourront se traduire par la contractualisation entre ces derniers dans le respect de leurs champs de compétences respectifs.

ADAPTER L'OFFRE DE FORMATION DANS CHAQUE TERRITOIRE DE LA RÉGION

Le maillage actuel de l'offre de formation assure une très bonne couverture territoriale tant sur les formations de niveau infra bac qu'au-delà du bac. Ce maillage permet de déployer une offre de service, d'une part, à partir des sièges des établissements de formation eux-mêmes et, d'autre part, à partir de sites délocalisés de ces derniers (6 dans le secteur paramédical et 4 dans le secteur social). Au total, ce sont 36 sites de formation qui fonctionnent aujourd'hui offrant quelques 7 000 places de formation relevant du Ministère de la santé et des affaires sociales. Ce déploiement de l'offre répond à la fois aux besoins exprimés par les publics jeunes et demandeurs d'emploi et aux besoins de personnel des employeurs, notamment dans les structures d'aide à domicile, les hôpitaux locaux et les Etablissements d'Hébergement des Personnes Agées Dépendantes.

L'anticipation des besoins de formation reste toutefois une préoccupation majeure. En effet, elle conditionne dans le temps et dans l'espace la nature et la périodicité des actions à mettre en œuvre dans les territoires. Cette connaissance pourra s'appuyer sur plusieurs leviers :

- **Poursuivre l'analyse des données statistiques de l'Observatoire sanitaire, social et médico-social de l'ORFE :** fonctionnant depuis 2012, celui-dispose aujourd'hui de données à la fois régionales et territoriales sur les effectifs en place par métier et de données sur le marché du travail. Le modèle de projection établi par l'ORFE permet par ailleurs de connaître la volumétrie des personnes à diplômer en faisant varier plusieurs indicateurs (départs à la retraite, création et remplacement de postes, turn-over, départs pour raisons personnelles). Les données quantitatives sont complétées par

des données qualitatives notamment apportées par les représentants des branches professionnelles et des services de L'Etat membres du comité de pilotage de l'Observatoire.

- **Développer les GPECT pour prendre en compte deux facteurs essentiels :**

  - **les effets des politiques publiques sur chaque territoire :** il s'agit de connaître l'impact sur l'emploi des politiques thématiques définies tant au plan national que départemental et d'anticiper suffisamment tôt les formations à mettre éventuellement en œuvre aussi bien en formation initiale que continue. Pour cela, les documents de programmation de l'ARS et les schémas des conseils départementaux sont des supports essentiels de même que les contacts et concertations avec les représentants des usagers.

  - **les perspectives de recrutement ou d'évolution des personnels en place :** lorsqu'elle existe par établissement, cette connaissance doit pouvoir être mutualisée au niveau de chaque territoire afin de dégager les pistes d'actions à mettre en œuvre. Cela passe par le développement de la GPEC au sein des établissements employeurs et la constitution au sein de chaque territoire d'un « collectif » associant employeurs, partenaires sociaux et institutionnels (Etat, Conseil départemental, Conseil régional, Pôle emploi, Missions locales).

- **Suivre l'insertion des diplômés :**
  - le maillage très fin de l'offre de formation suppose parallèlement un suivi rigoureux et continu de l'insertion professionnelle des diplômés dans chaque territoire. En effet, si l'offre de formation se doit d'être réactive, elle n'est pas forcément pérenne. Certes, le suivi actuel de l'insertion des diplômés révèle de très bons taux d'insertion, mais uniquement à l'issue même de la formation. Cette insertion doit également se mesurer dans le temps et être mise en lien avec la nature des contrats d'embauche proposés ainsi que le turn over des professionnels en place. L'outil actuel de la Région devra être amélioré dans ce sens.

ACCROÎTRE L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS

L'appétence des publics pour les métiers de l'aide aux personnes demeure très prégnante. Les taux de pression constatés pour entrer en formation initiale ou le nombre de candidats présents aux concours d'entrée en formation sont là pour en attester ainsi que le nombre de consultations du guide en ligne de la DRONISEP sur les métiers et les formations du secteur sanitaire et social (4 915 téléchargements en 2015).

Toutefois, la représentation de ce secteur d'activité reste bien souvent réduite à des stéréotypes ou à quelques métiers emblématiques et, la mixité fille/garçon, sur les formations est très loin d'être atteinte. La richesse et la diversité de l'offre de formation en région méritent donc aujourd'hui d'être encore mieux promues et valorisées, et ce depuis le collège jusqu'à l'université.

Dans le prolongement des actions déjà entreprises, 4 pistes d'actions se dégagent :

- **créer une synergie dans un même territoire entre tous les établissements de formation** proposant des formations sanitaires et sociales et débouchant sur des partenariats concrets (échanges sur les métiers et leurs conditions d'exercice, préparations concertées aux concours et aux sélections, rencontres entre élèves et étudiants, intervenants extérieurs communs…). Il s'agit également de partager une culture commune sur la vision d'ensemble de ce secteur d'activité. L'expérience conduite depuis 5 années dans le Loiret via le collectif « 3 S » associant cinq établissements de formation d'Orléans et concrétisée par une charte de partenariat mérite d'être déployée sur d'autres territoires.

- **mobiliser le SPRO sur les métiers du secteur sanitaire et social** avec une attention toute particulière sur les filières menant à des formations moins connues (manipulateur d'électroradiologie médicale, pharmacien hospitalier, ergothérapeute, psychomotricien, technicien de laboratoire).

- **assurer la présence et la promotion de toutes les formations présentes en région** grâce, notamment, aux forums de l'orientation.

- **promouvoir le secteur auprès des publics masculins** via les relais institutionnels, des campagnes d'information ciblées et tous les supports d'information numérique disponibles.

AMÉLIORER LA QUALITÉ DES FORMATIONS ET AMORCER LE RAPPROCHEMENT AVEC L'UNIVERSITÉ

La réforme des référentiels de formation, notamment dans le cadre du processus LMD, et la mise en place des GHT interrogent d'une part les pratiques pédagogiques, et d'autre part l'organisation et le management des instituts de formation d'un même département.

Deux axes de travail se dessinent :

- **poursuivre et accentuer le partenariat avec les Universités** et notamment celle de Tours (qui dispose de la composante médecine) afin de répondre à la fois aux exigences des référentiels de formation conduisant au grade de licence ou de master tout en respectant le maillage territorial de l'offre de formation existante. Les outils numériques pourront et devront répondre à ce double objectif. La mise en place du « Collegium Santé » de la région Centre-Val de Loire sera l'un des relais sur lesquels les partenaires pourront s'appuyer pour mener à bien l'universitarisation des formations bac + mais aussi pour proposer aux étudiants des passerelles entre formations et des poursuites d'études. Pour les formations sanitaires post-bac l'évolution des maquettes pédagogiques couplée avec une évaluation par le Haut Conseil de l'Evaluation et de la Recherche de l'Enseignement Supérieur ouvre à terme la perspective de développer des actions de recherche universitaire.

- **poursuivre et accentuer le partenariat entre instituts de formation :** l'échelle du GHT permettra de conforter la coordination entre établissements d'un même département autour de plusieurs thématiques comme la gestion harmonisée des stages et de l'alternance, des projets et des innovations pédagogiques partagés, des réponses concertées aux besoins de formation d'un même territoire, la diversification de l'offre de formation (notamment continue), la mutualisation de moyens sur certaines fonctions (informatique, ressources humaines, gestion budgétaire…).

Le plan régional pour l'acquisition et le développement des compétences de base

Le plan régional de prévention et de lutte contre l'illettrisme pour l'accès de tous à la lecture, à l'écriture et aux compétences de base repose sur une double dimension intersectorielle institutionnelle et inter partenariale. Il a pour objectif de mettre en évidence les actions qui vont permettre à chacun, à tout âge de la vie, d'acquérir en formation initiale un socle de compétences de base (lire, écrire, compter, communiquer oralement et par écrit pour être autonome dans les actes de la vie quotidienne) et d'entretenir et/ou de consolider ces acquis tout au long de la vie.

La politique publique de développement des compétences de base a connu une évolution récente importante :

- la loi du 5 mars 2014, **relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale,** dispose : *« la Région contribue à la lutte contre l'illettrisme sur le territoire régional, en organisant des actions de prévention et d'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences ».*
- le décret du 13 février 2015, prévoit la mise en œuvre d'un socle de connaissance et compétences professionnelles dénommé CLéA.

LES ENJEUX IDENTIFIÉS

Dans le domaine de la prévention de l'illettrisme :

Le champ de la prévention de l'illettrisme continue à se développer comme domaine à part entière depuis quelques années, notamment par l'intermédiaire de l'Education nationale. De nombreuses associations (AFEV, APFEE, Lire et Faire Lire,...) œuvrent depuis longtemps dans l'appui aux enfants en difficulté d'apprentissage ou dans le développement d'une approche plus ludique de la lecture, afin de faciliter les apprentissages.

Les enjeux majeurs pour cet axe sont :

- d'accompagner les enfants en difficulté dans les apprentissages des compétences de base,
- de faciliter l'accompagnement de ces enfants par leurs familles particulièrement lorsque celles-ci sont elles-mêmes en difficulté avec ces mêmes compétences de base,
- de réduire le taux de décrochage lié à des difficultés sur les compétences de base (au collège, en lycée professionnel, en apprentissage),
- de ramener vers la formation et la qualification les jeunes en décrochage.

L'ensemble de ces enjeux font écho à l'axe 1 du CPRDFOP qui propose de reconnaître le droit à la seconde chance et favoriser la lutte contre le décrochage et insiste sur la nécessité pour cela de créer les conditions d'une mobilisation partenariale, ce qu'implique notamment les Actions Educatives Familiales qui fédèrent les énergies des partenaires éducatifs autour des élèves et de leur famille.

Dans le domaine de l'acquisition et du développement des compétences de base :

Les enjeux majeurs sur ce volet sont :

- de mieux repérer les personnes en difficulté (demandeurs d'emploi, salariés) et leurs besoins.
- de les accompagner vers une démarche de formation adaptée qui corresponde à leurs besoins et à ceux des entreprises en termes de compétences, d'emploi et de sécurisation des parcours, c'est à dire :

> de mettre en œuvre une pédagogie qui part des acquis, les valorise, prend en compte l'expérience et propose des contenus en lien avec les besoins professionnels (liés au poste de travail) et quotidiens de la personne (accompagnement de la scolarité des enfants, gestion du budget familial, accès aux droits,...),

> de permettre à chaque actif présentant des lacunes en matière de savoirs de base ou un besoin de remise à niveau d'accéder aux différents dispositifs existants (visas libres savoirs et CléA), qui pourront constituer une première étape d'un parcours réussi,

> de coordonner les actions de chacun pour agir dans la durée et en complémentarité.

Ainsi, **les signataires du Plan régional, pour l'acquisition et le développement des compétences de base prennent 4 engagements :**

PRÉVENIR LES SITUATIONS D'ILLETTRISME

Le taux de jeunes identifiés comme étant en difficulté de lecture lors des Journées Défense Citoyenneté est particulièrement élevé en région malgré une baisse sensible entre 2014 (4,44 %) et 2015 (4 %) pour la région Centre-Val de Loire. Cependant ces taux restent particulièrement élevés lorsqu'il s'agit des jeunes en grave difficulté de lecture : le département du Loiret fait partie des 10 départements métropolitains présentant les plus forts taux de jeunes en difficulté de lecture, avec un taux de 12,22 % (6ème plus fort taux de France métropolitaine), et 3 autres départements se situent au-dessus de la moyenne nationale (9,9 %) en dépassant les 10 % (Cher, Loir-et-Cher et Indre). Afin que cette situation ne perdure pas, il faudra intensifier l'action dans le domaine de la prévention. Toutes les études réalisées à ce jour, en Europe et dans les pays de l'OCDE, montrent les corrélations existant entre les difficultés dans la maîtrise des savoirs de base des parents et la possibilité pour les enfants d'entrer avec aisance dans les apprentissages fondamentaux.

Il est donc nécessaire de :
- prévenir les difficultés d'apprentissage des savoirs de base dès la petite enfance,
- soutenir les familles au moment où les enfants entrent dans les premiers apprentissages,
- mobiliser les dispositifs périscolaires et culturels pour prévenir et lutter contre l'illettrisme,
- rendre effectif l'accès de tous aux droits (autonomie dans les démarches de vie quotidienne).

ACCOMPAGNER ET FORMER LES PUBLICS EN SITUATION D'ILLETTRISME

Le taux de qualification moins élevée de la population de la région Centre-Val de Loire par rapport à la moyenne nationale doit également inciter les signataires du plan à accroître les actions dans le domaine des parcours de qualification des personnes en situation d'illettrisme en âge de travailler et notamment des demandeurs d'emploi.

D'après les résultats des tests de lecture des JDC, l'accent devra être mis en direction des jeunes de 16-25 ans pour leur éviter d'entrer dans la spirale de la désinsertion. L'acquisition des compétences de base est nécessaire pour entrer dans la vie active et pour y évoluer.

La loi du 5 mars 2014 permet aux actifs en difficulté avec l'écrit, de mobiliser leur compte personnel de formation dans l'objectif de valider le socle de connaissances et de compétences professionnelles « CléA » institué par le décret du 13 février 2015.

Pour que les actifs en situation d'illettrisme puissent acquérir les compétences de base nécessaires à leur insertion, les partenaires du plan coordonneront leurs efforts pour sécuriser les parcours professionnels des demandeurs d'emploi et des salariés.

OUTILLER ET PROFESSIONNALISER LES ACTEURS

La Loi du 5 mars 2014 élargit les compétences de la Région au champ de la politique d'orientation en lui confiant la coordination et l'animation du SPRO en concertation avec l'Etat. Elle rend plus prégnant l'enjeu que représente la formation des agents en charge de l'accueil et de l'orientation des publics au repérage des situations d'illettrisme et à l'accompagnement des personnes concernées en instituant le CEP (Conseil en Evolution Professionnelle) et le CPF/CPA (Compte Personnel de Formation/ Compte Personnel d'Activité).

Les réseaux de bénévoles ne peuvent pas remplacer les organismes de formation et on ne peut pas attendre d'eux le même travail. Ils servent de transition pour alimenter les dispositifs de formation « classiques » et sont sollicités pour répondre à des besoins détectés en milieu rural et non couverts par les organismes de formation traditionnels. La complémentarité de leur action est un réel plus pour la région et leur mission est difficile car ce ne sont pas des professionnels. Aussi doivent-ils être soutenus, accompagnés et formés pour répondre au mieux aux besoins des publics qu'ils prennent en charge.

Le plan régional prévoit donc des actions de professionnalisation pour répondre aux besoins de ces différents acteurs :
- accompagner les acteurs du SPRO et du CEP,
- professionnaliser les organismes de formation et les formateurs salariés,
- professionnaliser les réseaux de bénévoles.

COMMUNIQUER

En dehors des priorités spécifiques à la région, et malgré les progrès réalisés, il reste nécessaire de toujours communiquer sur l'illettrisme, l'acquisition et le développement des compétences de base. Il faudra alors être vigilant sur la terminologie utilisée et sur la nature des messages à délivrer en fonction des publics. En effet, la communication devra pouvoir s'adapter pour toucher l'ensemble des actifs et des entreprises du territoire.

Le CPRDFOP prévoit la mise en place d'outils de communication pour favoriser la lisibilité des dispositifs. Cette préoccupation rejoint donc celle de ce plan régional. Il sera nécessaire que dans le panel des outils de communications élaboré sur les dispositifs de la formation et de l'orientation professionnelles, soient prises en compte les difficultés spécifiques des actifs en situation d'illettrisme. C'est un enjeu fort en termes d'égalité et d'accès aux droits.

Les actions proposées dans ce cadre devront permettre de :
- consolider l'information sur les données chiffrées des partenaires, les acteurs et leurs actions pour favoriser les partenariats,
- améliorer la lisibilité et la connaissance des organismes de formation engagés dans la lutte contre l'illettrisme et le développement des compétences de base.

Mise en œuvre du plan
Une mise à jour intermédiaire du contenu du plan régional pour l'acquisition et le développement des compétences de base sera effectuée à l'issue de sa troisième année de mise en œuvre.

Les priorités et engagements définies dans ce plan seront **intégrés à la fiche action « Plan régional pour l'acquisition et le développement des compétences de base ».**

Priorité 4

UNE GOUVERNANCE QUADRIPARTITE AU SEIN DU CREFOP

GAGE DE MISE EN ŒUVRE, DE SUIVI ET DE PILOTAGE DU CPRDFOP

La volonté des partenaires est forte d'atteindre les objectifs ciblés au travers du contrat. En appui de cette exigence, une gouvernance active doit être mise en place grâce au CREFOP sur le pilotage du contrat.

Cela passe par une responsabilisation accrue des signataires, la mise en place d'une instance de coordination des financeurs et d'outils de pilotage rénovés.

Objectif 1
Des signataires responsables et mobilisés

Au-delà des compétences légales déléguées au CREFOP, **les signataires se mobilisent pour la mise en œuvre du contrat à travers les engagements suivants :**

ENGAGEMENT G

PARTICIPER ACTIVEMENT ET TOUT AU LONG DU CONTRAT À SON PILOTAGE ET À LA MISE EN ŒUVRE DES ENGAGEMENTS

L'évaluation du précédent contrat avait mis en avant la place centrale occupée par le Conseil régional (rôle d'ensemblier). Les préconisations issues de cette évaluation mettaient en avant **l'enjeu de placer chaque acteur au même niveau.** Les acteurs s'engagent ainsi à :

- participer activement au contrat et à respecter son esprit. Cela implique une circulation égale des informations, mais aussi de déployer les collaborations nécessaires à la mise en œuvre des objectifs visés, où chacun occupera pleinement sa place,
- informer et mobiliser, dans le respect des prérogatives de chacun, l'ensemble des acteurs et réseaux de terrain auxquels ils participent. Cet engagement permettra de rendre lisible le contrat, ses enjeux et objectifs, et de les partager largement,
- faire vivre les engagements, notamment par la mise en œuvre des fiches actions élaborées, en respectant l'implication des différents partenaires mentionnés dans celles-ci.

Objectif 2
Améliorer la qualité et la prise en charge financière des formations
en fonctionnant en conférence des financeurs

LES ENJEUX IDENTIFIÉS

Le décret du 30 juin 2015 rappelle que la qualité d'une formation repose sur la qualité de sa réalisation et sur son efficience (et particulièrement l'adaptation de la durée et du prix : « la durée adaptée au juste prix »). L'amélioration de ce volet de l'approche qualité serait nécessairement amplifiée si les méthodes et les outils des financeurs étaient partagés.
Aussi, la loi du 5 mars 2014 s'est attachée à gérer la complexité des dispositifs de financement mais peu à la réduire : le nombre de dispositifs (toujours liés au statut de la personne) n'a pas diminué et les conditions d'accès à tel ou tel dispositif n'ont pas été simplifiées. De même, bien souvent, les bénéficiaires ont accès, du fait de leur statut, à plusieurs dispositifs qui, unitairement, ne sont pas en mesure de prendre en charge le financement total du projet.
La complexité de l'ingénierie financière d'un projet qui comporte une phase de formation doit rester au sein de la structure d'accompagnement et ne pas représenter un frein pour sa réalisation.

Afin de répondre à ces enjeux, **les signataires décident de prendre les engagements suivants :**

ENGAGEMENT H

ÉTENDRE LES PARTENARIATS DE CO-FINANCEMENTS

À travers cet engagement, il s'agira de poursuivre les actions déjà mises en œuvre et notamment d'étendre le partenariat actuel au titre du plan 500 000, pour financer un projet de formation, en rendant transparente pour le bénéficiaire la complexité du montage financier.

De plus, de la même manière que le FONGECIF Centre-Val de Loire a signé une convention avec Pôle Emploi permettant de cofinancer un projet pour un demandeur d'emploi grâce au CIF CDD et à l'AIF, ce type de partenariat pourrait être étendu à d'autres financeurs et mobilisé plus régulièrement. Sans être exhaustif, les partenariats entre le FONGECIF avec des OPCA pour la mobilisation d'un Congé Individuel de Formation pourraient être amplifiés, tout comme ceux entre un Conseil régional et un OPACIF,....

ENGAGEMENT 17

METTRE EN PLACE UNE CONFÉRENCE DES FINANCEURS

À travers cet engagement, les signataires s'engagent à mettre en place une conférence des financeurs, qui permettrait :

- de s'autosaisir ou d'être saisi sur les problématiques financières qui apparaitraient entre partenaires dans le domaine de l'orientation-formation et d'y répondre,
- de rechercher des solutions d'ingénierie financière pour les cas complexes.

L'opérationnalité de cet engagement se matérialisera dans la **fiche action n° 17 : « Conférence des financeurs ».**

Objectif 3
Améliorer la prise de décision en se dotant d'outils de suivi et en évaluant nos politiques au fil du contrat

LES ENJEUX IDENTIFIÉS

Le diagnostic territorial et les travaux préparatoires au contrat ont mis en avant un certain nombre de manques de données statistiques ou qualitatives, sur les champs de la formation et de l'orientation professionnelles.

Les données manquantes ou partielles ont été repérées sur les thèmes aussi variés que l'illettrisme, la mobilité des apprenants, sur la formation des salariés et des actifs en général ou sur le suivi des personnes accompagnées dans le cadre du Service public régional de l'orientation, etc.
Disposer de ces outils de connaissance est pourtant essentiel pour infléchir les orientations et actions conduites tout au long du contrat et ainsi s'adapter aux évolutions du contexte régional.

Au-delà du suivi de ces indicateurs chiffrés sur la situation socio-économique du territoire, les partenaires auront besoin de disposer d'éléments sur la bonne atteinte des objectifs qu'ils se sont fixés dans le contrat. Ainsi, la démarche d'évaluation, initiée dans le précédent CPRDFP, mérite d'être poursuivie et amplifiée. Pour conduire une évaluation efficace celle-ci doit être pensée dès l'élaboration du contrat pour que des outils et moyens permettant une remontée et une collecte d'informations utiles à cette démarche évaluative soient mis en place rapidement. Aussi, l'évaluation ne doit pas se cantonner à un exercice technique mais doit être pensée comme un outil d'aide au pilotage stratégique et opérationnel du contrat. En cela, il s'agit d'un exercice partagé, dans lequel les différents partenaires devront se mobiliser.

Afin de répondre à ces enjeux, **les signataires du CPRDFOP prennent les engagements suivants :**

ENGAGEMENT I

RENFORCER LES OUTILS DE CONNAISSANCE POUR AMÉLIORER LA PRISE DE DÉCISION

Fort de cet engagement, et dans la continuité des travaux d'évaluation engagés lors du précédent CPRDFP, les signataires décident de :

- mettre en place un groupe de travail évolutif, qui, thématique par thématique, et selon des priorités définies par les signataires, apporteront aux acteurs du quadripartisme des données indispensables au pilotage régional et identifieront les données manquantes à mobiliser/à solliciter,
- travailler en lien avec les acteurs nationaux (CNEFOP, DARES, FPSPP notamment), pour homogénéiser les données à recenser et favoriser la mise à disposition de tableaux de bords régionalisés disponibles pour coordonner les travaux avec les obligations règlementaires des collectivités et institutions sur l'open data.

Les travaux que commanderont les partenaires s'organiseront selon les 3 premières priorités :

- dans un premier temps, les travaux s'attacheront à systématiser les remontées d'informations quantitatives et qualitatives sur l'insertion des demandeurs d'emploi,
- dans un second temps, un travail sera conduit sur les enquêtes d'insertion des jeunes sortis de formation initiale ou d'apprentissage (IVA et IPA),
- un troisième temps sera dédié à la recherche de données fiables sur l'accès à la formation des salariés du territoire.

La gouvernance politique du CEP sera également renforcée au sein du CREFOP avec la présentation annuelle d'un rapport d'activité du CEP.

ENGAGEMENT J

ÉVALUER POUR VÉRIFIER L'ATTEINTE DES ENGAGEMENTS ET LA BONNE MISE EN ŒUVRE DES ACTIONS TOUT AU LONG DU CONTRAT

Parce que l'évaluation du contrat en tant qu'outil d'aide à la décision est fondamentale, les signataires s'engagent à mettre l'évaluation au cœur du pilotage du CPRDFOP.

Dans la continuité des travaux engagés lors du précédent contrat, le CREFOP se dotera, dès la mise en place du CPRDFOP, de procédures et d'instruments de suivi et d'évaluation. S'agissant du suivi, le CREFOP se dotera d'un tableau de bord de mise en œuvre des fiches actions.

Un plan d'évaluation sera défini, en quadripartite, dès le démarrage du contrat et annexé à ce dernier. Ce plan précisera les sujets d'évaluation à traiter. Il permettra ainsi de prioriser les grandes questions évaluatives sur lesquelles les partenaires souhaitent obtenir des réponses, afin d'enrichir le pilotage de leurs engagements. Ces questions devront être ciblées et priorisées.

Le plan d'évaluation, et les sujets ciblés dans celui-ci, ne devra cependant pas constituer un cadre trop figé. En effet, des sujets particuliers d'évaluation pourront être proposés au fil de l'eau en fonction des besoins repérés. Les questions évaluatives pourront porter sur un axe ou une sous-partie d'un axe, un engagement, une fiche action ou encore sur des sujets transversaux (ex : communication).

Au regard de ce plan d'évaluation, il conviendra d'anticiper sur les outils et moyens à mettre en œuvre pour disposer des informations indispensables à la production de l'analyse évaluative. Les informations à collecter pourront être de nature quantitative ou qualitative. Une attention particulière sera portée à recueillir des éléments auprès des bénéficiaires des actions menées (habitants, entreprises, professionnels...). Aussi, dans la mise en œuvre des actions, les indicateurs déjà définis dans les fiches actions devront évoluer pour être en cohérence avec les sujets d'évaluation choisis.

La commission C+FOR est chargée par le CREFOP d'assumer la maitrise d'œuvre de la démarche d'évaluation. Elle assurera ainsi le suivi et le pilotage du plan d'évaluation. Elle pourra proposer de constituer un (ou plusieurs) groupe(s) de travail restreint(s), afin de contribuer activement aux travaux évaluatifs définis dans le plan d'évaluation. Il conviendra également que soient précisés les moyens partagés qui seront consacrés à l'évaluation du contrat de plan.

Enfin, concernant le calendrier de l'évaluation, la nature et la durée du CPRDFOP conduit les signataires à privilégier le choix d'une évaluation « chemin faisant ».

Objectif 4
Élaborer un plan de communication
afin de rendre les différents engagements et actions conduites lisibles pour les citoyens et les entreprises

LES ENJEUX IDENTIFIÉS

Les engagements pris par les partenaires tout au long du présent document doivent permettre in fine d'améliorer le service rendu aux habitants et entreprises du territoire. Ainsi, rendre lisible ces engagements et leur déclinaison opérationnelle pour le public auquel ils s'adressent constitue un enjeu supplémentaire.

Par ailleurs, tout au long des engagements, des objectifs de meilleure communication sur les outils, actions et démarches existantes ont été affirmés. **Construire un plan global de communication apparait ainsi nécessaire pour organiser au mieux cette diffusion d'information.**

Afin de répondre à ces enjeux, **les signataires prennent l'engagement suivant :**

ENGAGEMENT 18

ÉLABORER UN PLAN DE COMMUNICATION À DESTINATION AFIN DE FAVORISER LA LISIBILITÉ DES ACTIONS, OUTILS ET DÉMARCHES EXISTANTES

Un plan de communication global à destination des habitants, entreprises et professionnels du territoire sera élaboré afin :

- d'une part, de rendre lisible la stratégie des partenaires définie dans le CPRDFOP ;
- d'autre part, de porter à connaissance et de favoriser l'appropriation par les différentes cibles de l'offre de formation, des outils et actions existantes dans la région.

Ce plan de communication sera notamment décliné sur les sujets suivants :

- communication synthétique à destination des habitants, entreprises et professionnels sur les engagements pris par les partenaires dans le cadre du CPRDFOP (synthèse communicante du contrat) ;
- communication sur l'orientation et la formation afin de renforcer la visibilité du SPRO et de l'offre de formation (cf. engagement 1) ;
- actions favorisant l'évolution des regards sur les métiers : attractivité de certains métiers et égalité femme/homme (cf. engagement 2) ;
- actions favorisant la lisibilité, l'accessibilité et la diversité de l'information sur l'offre de formation (cf. engagement 2) ;
- actions d'information régionale au plus près des salariés, des représentants du personnel et des employeurs sur le CEP, le CPA et le CPF (cf. engagement 3) ;
- communication sur les outils favorisant l'égalité d'accès à la formation : logement, mobilité, etc. (cf. engagements 7 et 12) ;
- communication sur la territorialisation de l'offre de formation (cf. engagement 13).

Annexes

Fiches action

Numéro	Titre de la fiche action	Pilotage
1	Renforcer la visibilité du SPRO pour le grand public	Conseil régional
2.1	Plan régional de communication en direction des professionnels sur l'orientation et les formations	Rectorat et Conseil régional
2.2	Mise en œuvre d'un outil d'orientation tout au long de la vie	GIP ALFA Centre
3	Mieux faire connaître le CEP et le CPA	U2P
4	Favoriser la persévérance en formation et mieux connaître la diversité des décrochages	Rectorat et Conseil régional
5	Accompagner la remédiation et le raccrochage	Rectorat et Conseil régional
6	Valoriser ses compétences et son parcours	CFDT et MEDEF
7	Lever les freins d'accès à la formation	Conseil régional et GIP ALFA Centre
8	Anticiper les sorties par un accompagnement avant, pendant et après la formation	Pôle Emploi
9	Des cartes de formations professionnelles articulant demandes sociales et économiques	Conseil régional
10	Campus des métiers et des qualifications	Conseil régional et Rectorat
11	Développer une offre de formation continue de qualité, individualisée, modularisée et innovante	Conseil régional, MEDEF, CFDT et DIRECCTE
12	Rapprocher les utilisateurs de la formation	Conseil régional et Pôle Emploi
13	Territorialisation de l'offre de formation	Conseil régional
14	Coordination des initiatives locales et développement des espaces de concertation	DIRECCTE
15	Connaissance du tissu économique local	GIP ALFA Centre et DIRECCTE
16	Accompagner les entreprises pour faciliter l'expression et la qualification de leurs besoins	Pôle Emploi, MEDEF et U2P
17	Mettre en place une conférence des financeurs	Conseil régional et partenaires sociaux
Schémas régionaux	Schéma régional de l'apprentissage	Conseil régional
	Schéma des formations sanitaires et sociales	Conseil régional
	Plan régional pour l'acquisition et le développement des compétences de base (cf : PRLCI)	Conseil régional et Etat
18	Élaborer une stratégie de communication pour le CPRDFOP	Étapes 1 et 2 : Conseil régional et U2P Étape 3 : Commission orientation du CREFOP

Fiche action 1
« Renforcer la visibilité du SPRO pour le grand public »

Engagement 1 « Renforcer la visibilité du SPRO et l'identification des organismes, pour le grand public, sur l'ensemble du territoire régional »

Pilote de l'action :
Conseil régional

Calendrier de mise en œuvre :

En 2017 :
- Constitution du groupe de travail
- Animation de 3 réunions pour la définition des contenus
- Organiser le plan de communication.

Mise en place du plan en 2018.

La communication transversale sera mise en place avant d'envisager des déclinaisons ciblées.

Partenaire(s) mobilisé(s) et niveau de partenariat :

> Participation active :
Conseil régional (DPOF), AGEFIPH, CCI Centre, Pôle Emploi, les acteurs du SPRO, DRONISEP, U2P, CHEOPS, DRAAF, experts en communication

> Consultation :
À envisager pour vérifier la pertinence des outils proposés

> Information régulière :
Partenaires sociaux, fédérations de parents d'élèves

DESCRIPTIF DE L'ACTION

› CONTEXTE

La communication et la connaissance du SPRO (et des organismes qui le composent) par les usagers sont des enjeux pour l'appropriation de ce nouveau service public.

En renforçant la visibilité du SPRO et l'identification des organismes sur l'ensemble du territoire régional, les signataires s'engagent à répondre au besoin de lisibilité émis par les habitants de la région.

› OBJECTIFS DE L'ACTION

La finalité de l'action est de faire connaître l'offre de services du réseau SPRO et les organismes qui le composent.

Les objectifs poursuivis seront les suivants :

- **Mettre en cohérence et coordonner la communication « événementielle » de chaque réseau membre du SPRO,** lors des salons emploi formation, semaine de l'industrie, nuit de l'orientation, salon de l'alternance… en particulier et les forums de l'orientation organisés en début d'année civile. Il pourrait s'agir par exemple de créer un espace « SPRO » identifié à l'entrée de chacun des forums qui rassemblent l'ensemble des partenaires et qui permettent d'obtenir un premier entretien personnalisé. Cet espace sera placé « en front » de chaque forum.

- **Renforcer l'identification des lieux d'accueil « SPRO » visibles à destination des publics** notamment à travers la présence du logo « SPRO » sur chaque correspondance en lien avec l'orientation et les parcours professionnels. Enfin, la présence de la signalétique « SPRO »sur chaque bâtiment serait à généraliser.

- **Répertorier les canaux de diffusion et définir la communication à adopter en fonction des cibles visées :**
  > Via les médias régionaux
  > Via les réseaux sociaux et des sites internet (étoile, chaque organisme signataire de la charte SPRO)
  > Via les transports interurbains.

- Définir une marque commune fédérant tous les évènements promotionnels :
  > Les forums de l'orientation du SPRO
  > Les Nuits de l'orientation du SPRO.

Pour ce faire, **un groupe de travail sera constitué au sein du GIP AlfaCentre, piloté par la Région,** qui validera le contenu et les messages attendus. Il identifiera les manques dans la communication existante.

› CONDITIONS DE RÉUSSITE :

- Définir un budget partagé, dédié à la communication (créer un « pot commun » et mutualiser les moyens de communication)
- Clarifier les cibles du plan
- Répertorier et définir les canaux de communication en fonction du public
- Adapter le discours selon le public cible et les canaux identifiés
- Déterminer quels publics n'ont pas de canaux de diffusion qui leur serait destinés
- Définir quel partenaire dispose de quel canal de communication
- Développer d'abord une communication globale sur le SPRO puis une communication par type de public (formation initiale, actifs, DE)
- Prévoir une communication vulgarisée et accessible, matériel comme immatérielle
- Recourir à des experts de la communication notamment la direction de la communication du Conseil Régional
- Coordonner cette action avec la communication sur le CEP/CPA (à mettre en place dans la continuité) > fiche action 3.

Les partenariats et la confiance sont partie prenantes de cet engagement.

› PUBLIC(S) CIBLE(S)

- Tous habitants-antes de la région Centre-Val de Loire
- Jeunes en formation et actifs en emploi ou en recherche d'emploi général
- Plus généralement, envisager des communications en fonction des publics cibles.

› TERRITOIRE(S) CONCERNÉ(S)

Tous les territoires la région Centre Val de Loire.

INDICATEURS DE SUIVI

Les indicateurs seront validés dans le cadre du CREFOP. Ils seront définis en lien avec l'évaluation globale du SPRO financée par les fonds européens.
Chaque année un rapport d'étape sera fait au CREFOP (présence du logo SPRO lors des manifestations, espace SPRO dédié sur chaque évènement, lien entre les sites internet des membres du SPRO, nombre de publications mentionnant le SPRO, etc…).
Le plan de communication pourra être revu chaque année en fonction des priorités.

Fiche action 2.1
« Plan régional de communication en direction des professionnels sur l'orientation et les formations »

Engagement 2 : Offrir aux jeunes et aux adultes en orientation un large choix de parcours de formations possibles

Pilotes de l'action :
Rectorat de l'académie d'Orléans Tours et Conseil régional

Calendrier de mise en œuvre :

- Élaboration puis validation du cahier des charges commun : Septembre 2017 - Printemps 2018
- Mise à jour des contenus d'information au regard du cahier des charges : En continu à partir de 2018
- Expérimentation du séminaire d'échanges de pratiques : Fin 2018
- Bilan à mi-parcours : début 2019 pour voir poursuite.

Partenaire(s) mobilisé(s) et niveau de partenariat :

> Participation active :
U2P, MEDEF, GIP alfa Centre, DRONISEP

> Consultation :
Commission orientation CREFOP

> Information régulière :
COPAREF

DESCRIPTIF DE L'ACTION

› CONTEXTE

L'information sur les formations et les métiers reste à ce jour trop complexe pour l'utilisateur du SPRO non-initié, à cause de sa grande diversité et du recouvrement partiel des sources d'information. L'éventail de toutes les formations existantes reste aussi mal connu des professionnels ou « sous utilisé » alors qu'il pourrait répondre aux besoins et compétences de certains publics et améliorer l'articulation des différentes modalités de formation.

› OBJECTIFS DE L'ACTION

Considérer avant toute chose l'intérêt de la personne qui cherche à s'orienter afin de l'informer et de la conseiller à propos des modalités de formation le plus en adéquation avec ses aspirations, ses besoins, son projet en évitant les stéréotypes sur les métiers. L'objectif est que l'offre de formation professionnelle en Centre Val de Loire, qu'elle relève de la formation initiale scolaire, de l'apprentissage, des contrats par alternance (contrat de professionnalisation) ou de la formation continue des salariés et des demandeurs d'emploi, soit présentée aux personnes avec une égale dignité, en mettant en avant la complémentarités et l'articulation de ses différentes composantes, et en écartant toutes les formes de rivalité qui pourraient subsister du fait de la méconnaissance réciproque - ou de représentations dépassées. Il est important de répondre, à travers la formation professionnelle tout au long de la vie, tant à la demande sociale qu'aux besoins des territoires afin de conduire les personnes vers une insertion professionnelle pérenne.

› MODALITÉS D'ACTIONS

1- Présenter les possibilités de formation professionnelles selon un schéma harmonisé spécifiant :
- les publics auxquels elles s'adressent en priorité
- les objectifs qu'elles visent (diplôme, certification, etc.)
- les modalités pédagogiques mises en œuvre
- les droits éventuels auxquelles elles ouvrent (CPA, etc.)
- Insertion et débouchés.

2- Définir un cahier des charges sur la manière d'éditer des contenus d'informations sur les métiers et les parcours de formation avec pour objectifs de définir :
- Des contenus fiables, précis, et vérifiés
- Des conseils sur la manière pour présenter les métiers et les formations de manière pertinente et objective
- Les possibilités de réversibilité (« droit à l'erreur »)
- Les possibilités de complémentarité des parcours de formation.

3- Expérimenter un séminaire d'échanges de pratiques au niveau régional à destination des professionnels en contact avec les usagers.
S'assurer d'une appropriation de ces nouveaux outils par l'inscription dans les actions de professionnalisation de l'engagement A.

En conséquence, la communication régionale reposera principalement sur la mobilisation conjointe de deux ressources, à savoir :
- l'ONISEP et son site internet (pour la formation initiale)
- Le GIP Alfacentre et son site internet Etoile (toutes voies de formation).

› PUBLIC(S) CIBLE(S)

Tous les professionnels de l'orientation et de la formation.

› TERRITOIRE(S) CONCERNÉ(S)

Tout le territoire régional doit être concerné par le plan régional de communication. Il conviendra cependant de prendre en considération les spécificités, ou même les inégalités territoriales, pour cibler le contenu de la communication et son déploiement.

INDICATEURS DE SUIVI

- Réalisation du cahier des charges de manière partagée
- Respect du cahier des charges vérifié par la commission orientation du CREFOP.

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

› POUR ALLER PLUS LOIN

- À articuler avec l'outil d'orientation tout au long de la vie mis en œuvre (fiche action 2.2)
- Dans un second temps, identifier les liens à faire avec d'autres sites Internet (ex : sites Pôle emploi...).

Fiche action 2.2
« Mise en œuvre d'un outil d'orientation tout au long de la vie »

Engagement 2 : « Offrir aux jeunes et aux adultes en orientation un large choix de parcours de formation possibles »

Pilote de l'action :
GIP ALFA Centre

Calendrier de mise en œuvre :

- Test de l'outil avril-juin 2016
- Mise en service de l'outil : Sept 2017.

Partenaire(s) mobilisé(s) et niveau de partenariat :

> Participation active :
Carif-oref, Pays de la Loire et Bretagne, Bourgogne-Franche Comté

> Consultation :
Régions Centre-Val de Loire, Pays de la Loire et Bretagne, Bourgogne-Franche Comté

> Information régulière : CREFOP

DESCRIPTIF DE L'ACTION

› CONTEXTE

Suite aux évolutions législatives (loi du 5 mars 2014 par exemple) et en raison de leur présence forte sur les champs de l'information et de l'aide à la décision relative à l'orientation, à la formation et à l'emploi, les CARIF-OREF des régions Bretagne, Pays de la Loire et Centre-Val de Loire ont choisi de s'associer, afin de travailler à la mise à disposition d'un outil d'aide à l'orientation.
Avec la mise en place de l'open data, de nombreux outils d'accès aux données socio-économiques ont été proposés par des acteurs publics ou privés. Pour autant, ces derniers ne répondent pas complètement aux attentes des acteurs et des citoyens de la région, parce que :

- Les outils ne s'adressent qu'à des utilisateurs spécifiques
- Ou les critères d'accès et de sélection des données sont trop restrictifs.

C'est dans ce cadre particulier qu'ont débuté la réflexion interrégionale et le projet d'outil d'orientation tout au long de la vie.

› OBJECTIFS DE L'ACTION

1/ Fournir un outil d'aide à l'orientation utilisable par les acteurs du SPRO, du CEP, et par les citoyens de la région
Afin de répondre aux exigences de la loi du 5 mars 2014, indiquant précisément que « toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un CEP, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel », il est apparu le besoin de proposer un outil s'adressant à l'ensemble des publics.

L'outil doit pouvoir :

- Répondre aux besoins d'un individu dans le cadre d'une réflexion autonome sur une orientation ou une évolution professionnelle
- Accompagner un conseiller SPRO et / ou CEP dans le cadre d'un travail d'aide à l'orientation.

2/ Proposer un accès simple et lisible aux données socio-économiques
Afin de poursuivre un cheminement d'orientation professionnelle ou d'évolution dans sa carrière, l'utilisation de données socio-économiques peut être un avantage afin de mieux saisir les réalités de son territoire et les projets structurants de celui-ci. Néanmoins, l'accès à ces données est souvent complexe. La lecture de tableaux et graphiques

peut freiner les acteurs dans l'appropriation de ces informations, ce qui peut biaiser, par la suite, leur prise de décision. L'outil propose un accès simple, lisible et scénarisé à l'information. Il ne s'agira pas de viser l'exhaustivité de la donnée mais plutôt de proposer un cheminement clair et facilitant l'aide à la décision.

3/ Accompagner progressivement l'utilisateur dans sa démarche
Les futurs utilisateurs de l'outil connaitront tout au long de leur vie différents statuts, passant de jeune élève et étudiant, à celui de salarié voire de demandeur d'emploi. C'est la raison pour laquelle l'outil devra poursuivre l'objectif de permettre une approche individuelle, tout en conservant un questionnement cohérent et standard.

Pour ce faire, l'outil abordera les mêmes problématiques, quel que soit le statut ou l'âge de la personne. Cependant il proposera une clé d'entrée différente en fonction de ce dernier.
Cinq possibilités sont alors envisagées :
1. Le cas d'une personne se positionnant directement sur un métier.
2. Le cas d'une personne se définissant par son secteur d'activité, souvent caractéristique des profils industriels, préférant indiquer qu'ils sont dans l'agro-alimentaire ou l'aéronautique plutôt que de spécifier leur poste.
3. Le cas d'un apprenant sortant de formation et cherchant l'ensemble des possibles en lien avec sa certification.
4. Le cas d'une personne souhaitant changer totalement d'horizon, et ainsi partir d'un panier de compétences.
5. Ou encore le cas d'une personne préférant aborder son évolution autour de ses centres d'intérêt.

4/ Dépasser les frontières administratives
La région Centre-Val de Loire se caractérise par de nombreuses migrations pendulaires. En effet, sa proximité de l'Ile de France, son infrastructure spécifique implique des liens très forts entre notre territoire local et l'ensemble des territoires avoisinants. C'est la raison pour laquelle l'un des objectifs de cet outil est de mutualiser la donnée et de mettre à disposition des informations couvrant l'ensemble des territoires frontaliers.

Cet objectif se traduira par le développement partenarial avec d'autres régions, et l'utilisation de données nationales.

› MODALITÉS D'ACTIONS

Afin de répondre aux objectifs, l'outil retenu prendra la forme d'une application web grand public accessible sur Smartphone, tablette ou PC.

L'outil s'organisera autour de deux questions clés entrainant l'individu dans un système de filtres lui permettant d'affiner sa recherche :
- Il s'agira d'abord de travailler sur l'échelle géographique sur laquelle il souhaite obtenir de l'information
- Puis de l'accompagner progressivement dans le cadre de la sélection du métier ou du secteur sur lequel il souhaite obtenir de l'information (et ce quelle que soit la clé d'entrée qu'il aura retenue au préalable : métiers, secteurs, compétences, formations, centre d'intérêt).

Un comité de pilotage rassemble les CARIF OREF Bretagne, Centre-Val de Loire et Pays de la Loire.
L'outil sera testé à partir du mois de mai en région Centre-Val de Loire auprès d'utilisateurs citoyens et de professionnels. Sa mise en application est prévue pour la rentrée 2017.

› PUBLIC(S) CIBLE(S)

Tous les citoyens de la région Centre-Val de Loire.

› TERRITOIRE(S) CONCERNÉ(S)

Tous les territoires de la région Centre-Val de Loire.

INDICATEURS DE SUIVI

- Réalisation /bilan des outils
- Indicateurs de consultation de l'outil
- Une évaluation pourra être envisagée, qui s'appuiera par exemple sur une enquête permanente sur le site ou annuelle, de satisfaction des utilisateurs (en ligne et panel d'utilisateurs du SPRO et du CEP).

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

› POUR ALLER PLUS LOIN

- Outil évolutif au travers des enseignements recueillis auprès des 3 régions
- Outil ouvrant à de nombreux partenariats d'analyses et d'échanges de données
- Envisager la liaison de cet outil avec les projets d'e-porfolio en région et d'outil « parcours » du CPA au niveau national.

Fiche action 3
« Mieux faire connaître le CEP et le CPA »

Engagement 3 : « Le Conseil en évolution professionnelle et le compte personnel d'activité, outils d'accompagnement pour les actifs »

Pilote de l'action :
U2P Centre-Val de Loire

Calendrier de mise en œuvre :

Mettre en place la communication sur le CEP après la mise en œuvre de la communication sur le SPRO pour pouvoir agir en cohérence, à partir de 2018.

Partenaire(s) mobilisé(s) et niveau de partenariat :

> Participation active :
Conseil régional, DIRECCTE, CFDT, CHEOPS, GIP AlfaCentre, Pôle Emploi

> Consultation :
Commission Orientation du CREFOP, COPAREF

> Information régulière : À venir

DESCRIPTIF DE L'ACTION

> CONTEXTE

Créés conjointement par l'ANI du 14 décembre 2013 et la Loi du 5 mars 2014, le CEP et le CPF (désormais intégré au CPA) marquent la conviction des partenaires sociaux et des pouvoirs publics que l'accès aux droits à la formation et à la sécurisation des parcours professionnels implique de respecter l'autonomie des actifs et nécessite la possibilité d'un accompagnement personnalisé.

Pour permettre aux actifs de la région d'être acteur de leur parcours professionnels, **il faut les informer sur les dispositifs et sur les structures qui les portent, afin de leur permettre de mobiliser leurs droits.**

Par ailleurs, le CPA (Compte personnel d'activité) est composé du compte d'engagement citoyen, du C3P (Compte personnel de prévention de la pénibilité) et du CPF (compte personnel de formation). **La présente action intègre le volet CPF, tant sur les différentes listes de certifications et de formations que sur les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences CléA et l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience.**

> OBJECTIFS DE L'ACTION

1. Créer une communication de proximité, spécifique, qui fasse connaître :
- les lieux disponibles sur les territoires
- les services accessibles en vulgarisant le contenu.

Cette communication sera complémentaire à la communication nationale.

2. Cette communication prendra en compte notamment les relais suivants :

• Le site Etoile
Dresser un état de la communication existante et faire évoluer la communication internet par le site Etoile, sur sa partie grand public, présentant les dispositifs CEP, CPF-listes, Cléa et leur articulation au niveau territorial. Privilégier une communication opérationnelle sur les dispositifs.

• Les réseaux sociaux
Intégrer dans le plan de communication, une communication via des réseaux sociaux sur les dispositifs CEP, CPF-listes, et Cléa.

• Les réseaux des organisations professionnelles et des IRP
Rédiger une communication sur les dispositifs intégrant l'articulation territoriale à destination des chefs d'entreprise et des salariés et la diffuser via les réseaux des organisations professionnelles et des IRP.

• **La communication grand public du COPANEF**
Relayer la communication grand public du COPANEF/CNEFOP/FPSPP en région Centre-Val de Loire.

• **Les réseaux locaux des SPRO**
Les membres du SPRO seront des relais privilégiés pour diffuser une information auprès des publics et des acteurs socio-économiques (associations, opérateurs parapublics, maisons de l'emploi, centres sociaux, EPCI…).

• **Informer les bénéficiaires sur le dispositif**
> Il faudra, pour les acteurs :
• accompagner les publics dans la mobilisation de leurs droits
• s'assurer que l'action menée auprès des bénéficiaires dans le cadre du CEP soit clairement identifiée comme telle, que ce soit un accompagnement à l'élaboration du projet d'orientation ou un montage de financement dans le cadre du CPF.
> La communication sur un service d'accompagnement complet doit être menée, en mettant l'accent sur l'articulation et la complémentarité du SPRO pour le 1er niveau CEP et les acteurs du conseil en évolution professionnelle pour les niveaux 2 et 3
> Un document explicatif des différents niveaux des services d'orientation (SPRO/CEP), du CPA et plus spécifiquement du CPF ainsi que des acteurs pilotant le dispositif doit être rédigé et systématiquement remis au bénéficiaire lors du premier rendez-vous.

• **Mise en œuvre**
Les travaux seront mis en œuvre dans le cadre d'un groupe de travail piloté par U2P et le Conseil régional, au sein du GIP AlfaCentre, afin d'assurer la cohérence avec la communication SPRO.

› PUBLIC(S) CIBLE(S)

Demandeurs d'emploi, salariés du secteur privé, travailleurs indépendants, artisans, professions libérales, auto-entrepreneurs.

› TERRITOIRE(S) CONCERNÉ(S)

La région Centre-Val de Loire.

INDICATEURS DE SUIVI

Diffusion régulière d'articles sur l'ensemble des supports de communication.
Nombre de CPF mis en œuvre et de CEP.

Fiche action 4
« Favoriser la persévérance en formation et mieux connaître la diversité des décrochages »

Engagement 4 : « Mieux connaître ce qui peut conduire au décrochage et favoriser la persévérance en formation »

Pilotes de l'action :
Rectorat de l'académie d'Orléans Tours et Conseil régional

Calendrier de mise en œuvre :

La fiche action devra être opérationnelle à la rentrée de Septembre 2018. Pour ce faire, en 2017, des rencontres seront organisées avec les 6 départements de la région et les modalités de mise en œuvre des objectifs seront définies.

Partenaire(s) mobilisé(s) et niveau de partenariat :

> Participation active :
Région, Autorités académiques, GIP ALFA Centre

> Consultation :
Conseils départementaux

> Information régulière :
CREFOP, établissements et organismes de formation

DESCRIPTIF DE L'ACTION

› CONTEXTE

Aujourd'hui, et malgré des progrès certains observés depuis 2011, ce sont encore 6 % de la population scolarisée de plus de 16 ans qui quittent l'école avant l'obtention d'un diplôme, soit environ 5 000 jeunes pour la région. Il faut ajouter à ceux-là le nombre de ruptures de contrats d'apprentissage (abandons) dont le taux oscille entre 4 % pour les formations du supérieur (Licences, Masters) et près de 20 % pour le CAP, et les abandons en cours de formation continue. Des progrès importants ont été accomplis ces dernières années sur le plan du repérage des décrochés grâce au système interministériel d'échange d'information (SIEI) placé sous la responsabilité de l'Etat et sur le plan du suivi et de l'accompagnement des jeunes identifiés grâce aux plateformes de suivi et d'appui aux décrochés (PSAD) placées sous la responsabilité de la Région. C'est ainsi qu'en 2016, 1 500 jeunes ont bénéficié d'un retour en formation grâce aux effets conjugués des dispositifs et de l'action de l'Etat et de la Région : « Assure ta rentrée » (ATR), « Assure ton année » (ATA), Mission de lutte contre le décrochage scolaire (MLDS), Droit au retour en formation initiale (DARFI), Micro-lycée, etc.

› OBJECTIFS DE L'ACTION

L'objectif est d'articuler les deux leviers principaux de la prévention et de l'intervention, qui permettent de lutter efficacement contre le décrochage en formation, afin de développer de façon partenariale des actions innovantes :

1- La prévention
L'orientation tout au long de la vie peut être un fil rouge de la persévérance en formation. La prévention du décrochage est l'enjeu numéro 1 parce qu'elle permet de favoriser la persévérance en formation ; c'est le moyen le plus efficace de tarir les sorties sans qualification. La loi confie à l'Ecole la responsabilité de la prévention des ruptures dans les établissements scolaires parce qu'elle concerne tous les élèves scolarisés avant même qu'ils montrent des signes avant-coureurs d'abandon. **L'approche est donc principalement pédagogique** puisqu'il s'agit de donner du sens aux apprentissages scolaires et le « parcours Avenir » contribue largement à cet objectif en mobilisant des partenariats (Région, entreprises, chambre consulaires, etc.)

- Afin de mieux identifier les leviers principaux pour prévenir le décrochage en formation, **une étude-action sera menée sur deux territoires identifiés de la Région Centre-Val de Loire, en fonction des observations menées par l'étude réalisée par le CEREQ :** « Atlas des risques sociaux d'échec scolaire », 2016.

2- L'intervention
Elle consiste à agir rapidement et durablement dès que des signes perceptibles de décrochages sont observés, afin de construire des parcours de remotivation par des approches innovantes, avant que la rupture ne soit « consommée ». Elle recourt donc à des dispositifs mis en œuvre dans un partenariat étroit entre l'Etat, la Région et les partenaires sociaux.

- L'objectif de l'action consistera à **mutualiser dans un cadre partenarial, les bonnes pratiques** en matière de prévention et d'accrochage en formation, **en constituant un espace d'expériences et de ressources permettant de confronter les savoir-faire des enseignants, des formateurs et des professionnels** qui interviennent dans le champ de la prise en charge des publics en situation de ruptures (PJJ, Centres sociaux, PRE, organismes de formation…). Cette action sera portée par les autorités académiques et la Région Centre-Val de Loire. Pour ce qui relève des interventions dans les collèges, elle associera les Conseils départementaux.

- Parallèlement, afin d'avoir une vision la plus large possible des situations de décrochage, l'observatoire statistique de suivi des parcours (porté par les autorités académiques et le Conseil régional et mis en œuvre au sein du GIP Alfa Centre), sera élargi aux Conseils départementaux et aux acteurs publics à même d'enrichir les analyses (services politique de la ville par exemple).

› PUBLIC(S) CIBLE(S)

Tous les publics en formation sont concernés. (Formation initiale, formation continue et apprentissage).
S'agissant de travailler à « l'accrochage » par une approche motivationnelle basée sur des pédagogies adaptées, les actions à entreprendre concernent également **les enseignants et les formateurs dans le cadre de leur professionnalisation.**

› TERRITOIRE(S) CONCERNÉ(S)

Tout le territoire régional est concerné, avec la possibilité de mettre l'accent sur les territoires infra-départementaux à risques définis par le CEREQ dans son « Atlas des risques sociaux d'échec scolaire ».

INDICATEURS DE SUIVI

- diminution du nombre de décrochés repérés par le SIEI
- nombre de dispositifs mutualisés et actions de formations communes destinées à développer une culture commune sur la persévérance en formation.

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

› POUR ALLER PLUS LOIN

Pour la question des décrocheurs en apprentissage, il conviendra de travailler avec le ministère de l'éducation nationale, dans le cadre du SIEI, afin d'obtenir les sorties en temps réel.

Une journée d'échanges annuelle au 1er semestre 2018 destinée à l'ensemble des partenaires axée sur les échanges de bonnes pratiques qui favorisent la persévérance sera organisée. En amont, une recherche action sera faite sur deux territoires ciblés. Au 2ème semestre 2018, un bilan de l'ensemble de ces actions sera présenté assorti de recommandations.

Fiche action 5
« Accompagner la remédiation et le raccrochage »

Engagement 5 : « Accompagner la remédiation et le raccrochage par une mobilisation partenariale renforcée »

Pilotes de l'action :
Rectorat de l'académie d'Orléans Tours et Conseil régional

Calendrier de mise en œuvre :

Un ensemble de dispositifs destiné à favoriser le retour en formation devra être élaboré pour 2018 pour pouvoir fonctionner en « régime de croisière » pendant les 4 années suivantes.

Partenaire(s) mobilisé(s) et niveau de partenariat :

> Participation active :
Conseil Régional, les autorités académiques

> Consultation :
PSAD, réseau FOQUALE, réseaux de la politique de la ville

> Information régulière :
CREFOP, organismes et établissements de formation, acteurs du SPRO

DESCRIPTIF DE L'ACTION

› CONTEXTE

Avec la mise en œuvre et les progrès réguliers du système interministériel d'échange d'information (SIEI) et la volonté de confier l'animation des plateformes de suivi et d'appui aux décrocheurs (PSAD) a un binôme constitué d'un directeur de centre d'information et d'orientation (CIO) et d'un directeur de Mission locale sur chaque territoire, une évolution positive du nombre de retour en formation initiale est observée depuis plusieurs années. Ainsi, en 2016, 1 500 jeunes ont bénéficié d'un retour en formation grâce aux effets conjugués des dispositifs et actions de L'Etat et de la Région : « Assure ta rentrée » (ATR), Mission de lutte contre le décrochage scolaire (MLDS), Droit au retour en formation initiale (DARFI), Droit au redoublement après l'échec au bac, Micro-lycée, etc.

Le droit opposable au retour en formation pour les jeunes sans diplôme qui en font la demande, instauré par la loi de mars 2014, est une incitation forte à la mobilisation de tous les partenaires de l'accueil, de l'information et de l'orientation, ainsi que des organismes de formation, à regrouper leurs forces pour œuvrer à la réduction du nombre de jeunes sans diplôme.

Par ailleurs, Il importe de favoriser l'insertion des publics détenteurs d'un diplôme de l'enseignement général en leur permettant d'obtenir une formation complémentaire à caractère professionnel conforme à leurs aspirations.

Le retour en formation se heurte à QUATRE obstacles principaux :

1. La difficulté à trouver des modes de formations qui satisfassent les jeunes qui ont rejeté les approches traditionnelles.
2. La difficulté à mobiliser les établissements ou les organismes, peu préparés à l'accueil de public en difficulté ou ayant eu des parcours chaotiques.
3. La difficulté à convaincre les jeunes qui, trop éloignés de la formation ou a contrario trop récemment sortis de formation, de l'intérêt pour eux de reprendre un cursus qualifiant.
4. La méconnaissance de la variété des possibilités de formation.

Enfin, s'il existe des dispositifs variés qui tous concourent à la reprise de formation, comme les réseaux FOQUALE de l'Education nationale, le service civique ou l'apprentissage spécialisé, les dispositifs de « droit commun » restent trop peu mobilisés pour l'accueil des publics à besoins particuliers.

› OBJECTIFS DE L'ACTION

L'objectif principal de l'action consiste à **sensibiliser les réseaux d'informateurs et de formateurs à l'existence de ces publics fragiles et aux exigences de prises en charge qu'ils supposent.**
La clé d'entrée doit être l'individualisation des parcours.

Les modalités d'action suivantes peuvent être définies :

1. **Un plan de formation commun des enseignants et des formateurs de tous types d'organismes** à la compréhension des publics de décrochés et aux approches pédagogiques alternatives dont ils ont besoin (modularité de la formation, capitalisation des acquis, validations de compétences intermédiaires, etc.). **Cette action est à mettre en lien avec la fiche action 4 du CPRDFOP « Favoriser la persévérance en formation ».**

2. **Une feuille de route à l'intention des PSAD,** dont le rôle de conseil et d'accompagnement doit être renforcé par une coopération étroite des acteurs territoriaux en matière de suivi des jeunes identifiés par le SIEI.

3. **L'association des acteurs des services de la politique de la ville et des acteurs locaux** (tissu associatif, régies de quartiers, éducateurs de rue...) aux différentes actions afin d'affiner leur connaissance des actions et qu'ils soient de véritables relais.

4. **Une articulation plus étroite entre les PSAD et les réseaux FOQUALE de l'Education nationale** qui offrent aux établissements la possibilité d'innover sur le plan des apprentissages **en individualisant davantage les parcours.**

› PUBLIC(S) CIBLE(S)

Il convient de distinguer plusieurs types de publics bénéficiaires :

- Les jeunes identifiés par les campagnes d'octobre et de mars du SIEI et qui sont des sortants récents du système de formation
- Les publics qui se manifestent spontanément avec une demande de retour en formation après un temps de latence plus ou moins long et qui demande de l'aide à un acteur du SPRO (en particulier CIO, ML, Information Jeunesse), la plateforme « reviens te former » ou une Mission locale
- Les publics dits à besoins particuliers qui peuvent être signalés par des organismes de prises en charge ad hoc (handicap, Protection judiciaire de la jeunesse (PJJ), etc.).

› TERRITOIRE(S) CONCERNÉ(S)

L'intégralité du territoire régional est concernée, et en particulier les zones urbaines qui, selon les analyses du CEREQ concernant les risques sociaux d'échec scolaire, sont celles où le retour à la formation et à l'insertion est le plus difficile.

INDICATEURS DE SUIVI

- L'analyse de l'activité de PSAD à partir d'un tableau de bord de données quantitatives et qualitatives)
- Un suivi qualitatif basé sur une analyse de cohorte
- L'augmentation du nombre de retours en formation observé
- Le nombre de personnes formées (ou le nombre d'actions de formation) à la connaissance des publics et à la diversité de l'offre de formation.

Fiche action 6
« Valoriser ses compétences et son parcours »

Engagement 6 « Favoriser la valorisation des compétences et des parcours professionnels grâce aux outils existants »

Pilotes de l'action :
CFDT et MEDEF

Calendrier de mise en œuvre :

Le calendrier est en cours d'élaboration.

Partenaire(s) mobilisé(s) et niveau de partenariat :

> Participation active :
Conseil Régional, U2P, CHEOPS, Pôle Emploi, CCI centre, Amicentre, autorités académiques

> Consultation : en cours

> Information régulière : en cours

DESCRIPTIF DE L'ACTION

› CONTEXTE

La sécurisation des parcours professionnels repose sur deux axes : la portabilité des droits attachés à la personne (CPA constitué du CPF, du CEC et du C3P) et le levier de l'accompagnement.

La réforme a reconfiguré cet accompagnement au sein de l'entreprise avec l'Entretien professionnel, désormais obligatoire tous les deux ans. Un bilan du parcours tous les 6 ans doit conduire à une reconnaissance des compétences ou à une mise à niveau essentielle dans le parcours professionnel du salarié.

Ces différents outils ne peuvent être pleinement efficaces que si l'on passe d'une logique d'activité au sein d'un poste à une réelle logique d'explicitation des compétences mises en œuvre. C'est en effet leur appropriation et leur déclinaison dans une logique de transférabilité qu'un parcours professionnel peut pleinement se construire. Deux axes sont donc à développer : la professionnalisation des entretiens professionnels (formation des managers de proximité et des salariés) et la promotion du CEP (Conseil en évolution professionnel).

Le Conseil en évolution professionnelle (CEP), ouvert à tous les actifs en dehors de l'entreprise, transforme fondamentalement le conseil emploi-formation dans une visée émancipatrice, de la prescription à un accompagnement qui vise l'autonomie de chacun. On voit l'émergence d'un nouveau métier, alliant les compétences de formalisation des compétences et intérêts au sein de la définition d'un projet et ingénierie de parcours et de financement. (cf fiche professionnalisation des acteurs).

Le déploiement de ces outils doit permettre à tout à chacun d'avoir une réponse concrète quant à la valorisation de ces acquis et compétences.

› OBJECTIFS DE L'ACTION

Permettre à chaque individu de valoriser ses compétences techniques et transversales et ses connaissances. Pour ce faire, il s'agira de :

1- Promouvoir le passeport compétences (notamment celui adossé au CPA) auprès des salariés et employeurs et suggérer son utilisation dans le cadre des recrutements internes et externes.

2- Inciter les organismes s'occupant des demandeurs d'emploi (Pôle emploi, missions locales, CAP Emploi...) à populariser ce dispositif auprès des demandeurs d'emploi.

3- Elargir son utilisation aux centres de formation en invitant les bénéficiaires de stages à mettre à jour leur passeport en fonction des acquis de la formation.

Par exemple s'inspirer du projet de Pôle emploi « Recrutement et compétences » permettant de :
- Réaliser, avec la personne, un diagnostic de ses compétences professionnelles
- Intégrer les compétences identifiées dans le CV en ligne des candidats
- Croiser les CV avec les besoins en compétences exprimées par les entreprises dans leurs offres d'emploi.

4- Favoriser les périodes d'immersion des publics demandeurs d'emploi et salariés en entreprise pour affiner leur projet professionnel et mieux identifier leurs compétences professionnelles.

5- Assurer la promotion des certifications CLÉA auprès des publics les plus faiblement qualifiés ou en rupture avec l'emploi.

6- Promouvoir et accompagner la VAE comme un outil de valorisation des compétences et d'un parcours professionnel.

7- Reconnaître les compétences développées en entreprise au travers notamment des dispositifs tels que le Certificat de Compétences en Entreprise ou les Evaluation de Compétences et de Capacités Professionnelles.

› CONDITIONS DE RÉUSSITE

Cette action est à mettre en lien avec la professionnalisation des acteurs du SPRO (Engagement A).

› PUBLIC(S) CIBLE(S)

Demandeurs d'emploi, salariés, travailleurs indépendants, employeurs.

› TERRITOIRE(S) CONCERNÉ(S)

Tous les territoires la région Centre-Val de Loire.

INDICATEURS DE SUIVI

- Nombre de passeports CPA ouvert et utilisé
- Nombre de CLÉA validés avec et sans formation
- Nombre de VAE réalisées en Région Centre Val de Loire
- Nombre de CEP réalisés suite à une démarche VAE
- Nombre de démarche de formation initiée suite à l'engagement d'une VAE
- Nombre de Certificat de Compétences en Entreprise délivrés par an.

CPRD FOP 2016-2021 | Contrat de plan régional de développement des formations & de l'orientation professionnelles

Fiche action 7
« Lever les freins d'accès à la formation »

Engagement 7 : « Agir pour l'égalité d'accès à la formation et permettre à chacun d'atteindre ses aspirations »

Pilotes de l'action :
Conseil régional
et GIP ALFA Centre-Val de Loire

Calendrier de mise en œuvre :

- 2017 : poursuite des travaux engagés sur le Elogement et démarrage des travaux de recensement des aides à la mobilité
- 2018 : mise en œuvre de l'espace d'information sur la mobilité
- 2017-2018 : suivi de la mise en œuvre des plans (en fonction de leur date d'élaboration)
- 2018-2021 : mise en œuvre, suivi et évaluation des actions.

Partenaire(s) mobilisé(s) et niveau de partenariat :

> Participation active :
Conseil régional, GIP ALFA Centre-Val de Loire, ETAT (SGAR, DIRECCTE, Rectorat, DRAAF, DRDFE, DRDJSCS), AGEFIPH, CAP EMPLOI, POLE EMPLOI, Missions locales

> Consultation :
COPAREF, établissements de formation, collectivités locales, CTAP

> Information régulière :
ONISEP, CREFOP, opérateurs du SPRO et du CEP, organismes de formation

DESCRIPTIF DE L'ACTION

> CONTEXTE

Les acteurs, financements et dispositifs de formations sont nombreux ; les démarches à suivre pour accéder à la formation peuvent parfois être ressenties par les apprenants comme malaisées.
Aussi, en fonction de la situation individuelle de chacun, une diversité de facteurs (difficulté d'accès au logement, problématique de mobilité, achat des équipements nécessaires à la formation) peut venir freiner et même parfois empêcher la concrétisation d'un projet de formation ou la poursuite de celui-ci jusqu'à son terme. La mobilisation des outils existants pour faciliter l'égalité d'accès et lever les freins à la formation doit être encouragée ainsi que le développement et le renforcement de partenariats.
De multiples freins existent : Hébergement, mobilité, illettrisme, accès au numérique, garde d'enfants, santé, handicap, freins sociaux et territoriaux, accès à l'information, attractivité de la formation.
Il est proposé, dans cette fiche, de travailler prioritairement sur les freins développés ci-dessous.

> OBJECTIFS DE L'ACTION

À travers cet engagement il s'agira plus particulièrement de veiller à :

- **Favoriser la lisibilité, l'accessibilité et la diversité de l'information sur la formation,** notamment auprès des publics fragiles (publics en situation de handicap ou d'illettrisme)
  > les outils d'information et de communication à développer dans ce cadre renvoient à la fiche action 18 « plan de communication sur l'orientation et la formation ».

- **Développer le numérique pour répondre à la fracture numérique et à l'accès à la formation** (ce thème sera développé dans la fiche action 12 : « rapprocher les utilisateurs de la formation »).

- **Poursuivre et renforcer les dispositifs facilitant l'accès à un logement** et favorisant à ce titre la mobilité durant la formation
  > Conforter et développer la réponse d'hébergement via l'outil « Elogement » hébergé sur le site Etoile. (Améliorer le maillage territorial et apporter des réponses aux territoires prioritaires en cours de désignation dans la

3e phase du déploiement de l'outil ; Renforcer parmi les hébergeurs la présence des internats de lycées dans le Elogement ; Rédiger une stratégie de communication du Elogement et améliorer les outils de suivi et d'évaluation de l'outil.
> Faire connaître le Elogement aux acteurs du SPRO-CEP (lien avec la fiche action 1 et 2.1).

- **Recenser les dispositifs existants en matière d'aide à la mobilité pour les apprenants sur les bassins de vie**
  > Recensement des actions concourant à une plus grande mobilité sur les territoires ;
  - Repérer les « zones blanches »
  - Repérer les bonnes pratiques
  - Répondre aux besoins

  > De la même façon qu'existe le Elogement pour les réponses liées à l'hébergement, création au sein d'Etoile d'un espace d'information et de réponses sur la mobilité au niveau du territoire régional (aides et actions, transports, JVMALIN...). S'agissant de la mobilité internationale (impact sur l'insertion, la formation et l'emploi), le sujet sera abordé dans le futur plan régional de développement de la mobilité des jeunes (COREMOB).

- **Permettre à chaque actif présentant des lacunes en matière de savoirs de base ou un besoin de remise à niveau d'accéder aux différents dispositifs existants (visas libre savoir, CLéA...)**
  > Professionnaliser les acteurs du SPRO-CEP sur l'offre de formation existante en Région (Visas, Cléa) et Pôle emploi (RAN et FLE) pour garantir l'information et l'orientation des actifs vers ces dispositifs avec notamment des points d'appui que sont les Espaces Libres Savoirs, les 6 CRIAS et le réseau des organismes évaluateurs CLéA habilités
  > Mettre en place une action systémique pour prendre conscience et lutter contre les stéréotypes de genre, auprès des jeunes, salariés, orienteurs, recruteurs et manageurs en entreprise (lien plan régional égalité)
  > Favoriser les actions de préqualification et les passerelles pour permettre l'accès à des formations après une remise à niveau des acquis. (ex : expérimentations du type « dispositif d'intégration des jeunes des quartiers / Sciences Po) (en lien avec la fiche action 4 : favoriser la persévérance en formation et mieux connaître la diversité des décrochages »)
  > Être vigilant sur la répartition géographique de l'offre pour que celle-ci n'ait pas une influence sur les choix d'orientation et de formation (lien avec la fiche action 9 : « des cartes de formations professionnelles articulant demandes sociales et économiques »).

Plus largement, veiller à la mise en œuvre des quatre plans suivants :

1. **Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés** dont l'objectif est de recenser et fédérer les interventions des différents acteurs territoriaux œuvrant dans le champ de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, autour d'un plan d'action unique et partagé.

2. **Plan régional pour l'égalité** dont l'objectif est de mieux articuler les politiques publiques conduites par le conseil régional s'inscrivant dans cette thématique : égalité femme/homme, handicap et la lutte contre toutes les formes de discriminations.

3. **Plan interministériel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** dont l'ambition est de réduire les inégalités entre les femmes et les hommes en matière d'emploi, en diffusant les outils et les bonnes pratiques, en évaluant les dispositifs mis en place par les ministères, et en garantissant l'accès au droit.

4. **Plan Régional pour l'Acquisition et le Développement des compétences de base** dont l'objectif est de fédérer les acteurs en organisant des actions de prévention et d'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences pour concourir à la baisse du taux d'illettrisme.

Une communication sur l'ensemble des réponses apportées aux freins constatés devra être prévue (lien avec la fiche action 1, 2.1 et 18).

› PUBLIC(S) CIBLE(S)

Tous habitant(e)s de la région Centre-Val de Loire, notamment les apprenant(e)s.

› TERRITOIRE(S) CONCERNÉ(S)

Tous les territoires de la région Centre-Val de Loire.

INDICATEURS DE SUIVI PRESSENTIS

- **Favoriser la lisibilité, l'accessibilité et la diversité de l'information sur la formation** (ces indicateurs peuvent alimenter la fiche action « plan de communication sur l'orientation et la formation »)
  > Réalisation /bilan des outils de communications
  > Nombre de partenaires
  > Réalisation d'applicatifs, évolutions de l'outil ETOILE
  > Réalisation des outils de communication
  > Évolution des outils au regard des règles d'accessibilité (ergonomie,...).

- **Poursuivre et renforcer les dispositifs facilitant l'accès à un logement** et favorisant ainsi la mobilité durant la formation
  > Indicateur d'utilisation de l'outil de mise en relation et mesure des opérations de communication
  > Indicateur du volume d'offres collectées et nombre d'offreurs (hébergeurs) et évolutions constatées
  > Réalisation / bilan des outils / évaluation du maillage territorial.

- **Recenser les dispositifs existants en matière d'aide à la mobilité**
  > Nombre de dispositifs recensés sur le territoire
  > Nombre de partenariats ouverts
  > Identification du maillage territorial (identifier les territoires dépourvus d'aides à la mobilité)
  > Création et utilisation de l'outil de diffusion.

- **Permettre à chaque actif présentant des lacunes en matière de savoirs de base ou un besoin de remise à niveau** d'accéder aux différents dispositifs existants ;
  > Nombre de Visas délivrés et évolution
  > Nombre de demandes de certification CLéA et évolution.

- **S'agissant des plans nationaux et régionaux, les indicateurs et modalités d'évaluation définis dans ces document devront être portés à connaissance pour alimenter cette fiche action.**

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

› POUR ALLER PLUS LOIN

- Sur la **communication :** Concevoir une communication globale autour des différents outils (Etoile, Conseil Pro, E-logement, espace d'information sur la mobilité...) et dispositifs. Produire des outils de communication (médias, presse...) sur la formation tout au long de la vie (ce que c'est, ce qui existe, les différentes modalités : initiale, continue, alternance...).

- Sur la **diffusion d'information :** Animer le pilotage des différents outils d'information sur l'orientation autour du portail Etoile (Pole emploi, GIP Alfa Centre-Val de Loire, ONISEP, CRIJ, OPCA...). Repenser le site Etoile pour mieux accompagner les actifs (applicatifs, besoins complémentaires...). Communiquer sur tous les outils d'orientation. Améliorer l'ergonomie et l'accessibilité des outils (public en situation de handicap, illettrisme...). Mettre à disposition les outils au plus près des publics et de leurs accompagnants du SPRO et du CEP.

- Sur les **clés de succès/condition de réussite :** une dimension capitale, celle du **développement des partenariats** et le **dimensionnement adéquat de l'animation régionale.**

- Sur **l'évaluation,** se pose de manière générale la réflexion sur les moyens d'interroger les citoyens de manière massive et courte (peu de questions) pour appréhender les évolutions. C'est donc, au-delà des questions évaluatives, une méthode et un dispositif permettant de recueillir ces données qu'il conviendrait de mette en place. Intégrer aux outils des dispositifs d'évaluation permanente.

Fiche action 8
« Anticiper les sorties par un accompagnement avant, pendant et après la formation »

Engagement 8 : « Anticiper les sorties de formation et opérer un accompagnement post-formation pour sécuriser les parcours »

Pilote de l'action :
Pôle emploi

Calendrier de mise en œuvre :

- Inscription de ces exigences dans la commande publique
- Prise en compte dans le programme de professionnalisation du GIP Alfa Centre : calendrier à définir en fonction du programme du GIP.

Partenaire(s) mobilisé(s) et niveau de partenariat :

> Participation active :
Conseil régional, Organismes de formation, Entreprises et leurs représentants (branches professionnelles, maisons de l'emploi,...), Acteurs du CEP

> Consultation :

> Information régulière :
COPAREF, Comité des financeurs

DESCRIPTIF DE L'ACTION

> CONTEXTE

L'élaboration de la commande publique de formations professionnelles pour les demandeurs d'emploi s'appuie sur un travail toujours plus poussé d'analyse des projets des personnes et des besoins en compétences des entreprises de la région afin de proposer des formations adaptées.

Selon l'enquête CODAH (promotion 2014/2015) sur l'insertion des publics issus d'une formation du PRF du Conseil régional, 52 % des demandeurs d'emploi formés sont en situation d'emploi, 6 mois après la fin des actions. 1/3 sont en emploi durable de plus de 6 mois. (p 55 du diagnostic).

Pour améliorer ces résultats, il semble important de préparer les entrées, d'accompagner pendant et d'anticiper les sorties de formation.

> OBJECTIFS DE L'ACTION ET MODALITÉS D'ACTIONS

La finalité est d'augmenter le taux d'accès ou de retour à l'emploi pour les demandeurs d'emploi formés, en intervenant dès l'amont, pendant et à l'issue, cela de façon plus soutenue.

Pour ce faire, les objectifs et modalités d'actions à mettre en place sont les suivants :

1. Structurer les liens entre opérateurs du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) et organismes de formation pour ajuster le parcours de formation et sécuriser les projets des actifs. De la même manière, en fin de formation, le lien CEP/organisme de formation peut constituer un atout pour faciliter le retour en emploi.
   La mise en œuvre de cet objectif implique de réinterroger les rôles et les interventions de chacun au regard des responsabilités respectives et des financements mobilisables.

2. Renforcer le partenariat entre d'une part les établissements et/ou les organismes de formation et d'autre part les entreprises afin de :
   - Garantir des contenus de formation adaptés aux besoins des entreprises du territoire régional, dans le respect des référentiels de certification
   - Favoriser et renforcer l'organisation des périodes en entreprise (stages, alternance, observation de postes, découverte des métiers,...)
   - Accroître, pour la formation professionnelle des demandeurs d'emploi, l'implication de l'entreprise dans le déroulement de la formation et notamment la phase de recrutement des stagiaires (participation aux entretiens de sélection,...).

3. Renforcer l'accompagnement des stagiaires dans la recherche de stage en entreprise. L'établissement ou l'organisme de formation peut favoriser la mise en relation ou encore appuyer la préparation aux techniques de recherche de stage.
   Il s'agit par ailleurs d'améliorer le suivi des périodes en entreprise afin que ces dernières soient les plus adaptées au regard de projet des stagiaires et du développement de leurs connaissances et compétences. Les axes de travail portent sur la qualité de l'encadrement du référent/tuteur en formation, le suivi de la bonne intégration, la vérification de la conformité des tâches confiées, la formalisation des compétences développées par le stagiaire au cours de sa période de stage.

4. Sécuriser, pour les actions de formation professionnelle en faveur des demandeurs d'emploi, l'accompagnement des stagiaires dans l'emploi en associant les acteurs de l'emploi (entreprises, structures du Conseil en évolution professionnelle,...) aux étapes clés de l'action de formation.
   Cela doit conduire à anticiper la préparation à la sortie vers l'emploi et à organiser des actions spécifiques favorisant la mise en relation avec les entreprises (jobs dating, séance de préparation aux techniques de recherche d'emploi, accompagnement collectif et/ou individuel à la recherche d'emploi ou à une entrée en formation qualifiante, organisation de rencontres et de mise en relation avec des employeurs potentiels, travaux en formation sur des projets réels d'entreprise,...).

Ces objectifs s'inscrivent pleinement dans les attendus du décret 2015-790 du 30/06/2015 sur la qualité en formation.

Pour s'assurer de l'atteinte de ces objectifs, **il convient de les inscrire comme des exigences de la commande publique et dans les actions de professionnalisation des acteurs** (cf. engagement A du contrat).

› PUBLIC(S) CIBLE(S)

Demandeurs d'emploi, salariés et alternants.

› TERRITOIRE(S) CONCERNÉ(S)

Toute la Région.

INDICATEURS DE SUIVI

- Évolution du taux de sortie en emploi des personnes formées : catégories d'emploi, types et durée des contrats
- Adéquation emploi occupé / type de formation réalisée.

Fiche action 9
« Des cartes de formations professionnelles articulant demandes sociales et économiques »

Engagement 9 « Soutenir et développer l'offre de formations, en particulier sur les métiers d'avenir liés à la transition écologique, énergétique et numérique »

Pilote de l'action :
Conseil Régional

Calendrier de mise en œuvre :

- En continu en FTLV
- Note de cadrage en début de chaque année et concertations branches au 1er semestre, puis vote en décembre de chaque année.

Partenaire(s) mobilisé(s) et niveau de partenariat :

> Participation active (contributeurs) :
Autorités académiques, Pole emploi

> Consultation :
ORFE du GIP Alfa Centre, Branches professionnelles, consulaires, Partenaires sociaux

> Information régulière :
CREFOP, CAEN et CREA été COPAREF

DESCRIPTIF DE L'ACTION

› CONTEXTE

« La pertinence des cartes de formations professionnelles initiales et continues est un élément essentiel pour l'insertion professionnelle : si elles doivent être adaptées aux aspirations et aux projets des personnes, elles doivent aussi correspondre aux besoins économiques des territoires. »

C'est dans ce cadre spécifique que depuis plusieurs années, la région Centre-Val de Loire avec ses partenaires a choisi de travailler cette problématique en s'appuyant sur une démarche quadripartite et globale.

En effet, l'ensemble de partenaires de la formation initiale, statut scolaire ou apprentissage, et de la formation continue, travaillent aujourd'hui à une dynamique de concertation et de partage d'information à l'amont des processus de décision d'ouverture ou de fermeture de formation, ou d'achats.

› OBJECTIFS DE L'ACTION

1/ Élaborer des cartes de formations initiales répondant aux évolutions démographiques tout en assurant le maintien d'une offre équilibrée de formations, allant du niveau V au niveau I, en prenant en compte les besoins spécifiques des publics :

- Adapter les capacités de formation
- Maintenir une offre équilibrée, en formation scolaire ou par apprentissage
- Offrir au public en difficulté les moyens d'obtenir un premier niveau de qualification.

2/ Élaborer des cartes de formations adaptées à la demande sociale et aux besoins économiques des secteurs et des territoires

Afin de poursuivre l'effort partagé d'adaptation de l'offre de formation au plus près des besoins des jeunes, des adultes et du développement économique, les partenaires devront collectivement :

- Identifier les besoins et souhaits des habitants sur les territoires, à partir des outils d'orientation pour les jeunes en formation initiale (AFFELNET et APB)

- Poursuivre les concertations collectives avec les branches professionnelles et prendre appui sur les travaux réalisés dans le cadre des fiches 15 et 16 du présent contrat
- Favoriser la mutualisation des ressources, telle que les plateaux techniques pour permettre une optimisation des moyens et garantir des formations de qualité en proximité.

3/ Soutenir et développer l'offre de formation sur les métiers impactés par la transition énergétique, écologique et numérique

- un travail coordonné avec le SRDEII sera nécessaire pour garantir une articulation optimale des cartes de formation avec les secteurs prioritaires ou stratégiques pour le développement économique régional
- une analyse des évolutions des métiers et des nouvelles compétences nécessaires pour prendre en compte la transition énergétique, écologique et numérique sera fondamentale et s'appuiera sur les travaux de la fiche 16 du contrat notamment
- Un lien sera à opérer entre les éléments quantitatifs et qualitatifs recueillis sur ces métiers et les formations ou modules de formations nécessaires pour y accéder.

4/ Mieux articuler l'offre de formation initiale et de formation continue

Le travail partenarial débuté dans le cadre du précédent contrat devra être poursuivi et amplifié. Des temps de concertations et d'échanges entre les autorités académiques, le Conseil Régional, les partenaires sociaux et l'ensemble des acteurs de l'économie et de l'emploi devront permettre de proposer une offre de formation encore plus agile, permettant de faciliter des parcours de formations innovants entre les différents statuts et voies de formation. Cette prise en compte collective de la formation tout au long de la vie permettra également de garantir la cohérence de l'offre en tenant compte à la fois de la demande sociale, des besoins en compétences et des réalités économiques sur chaque territoire.

5/ Poursuivre les travaux entre acteurs de la formation et de l'orientation pour faciliter les poursuites d'études des jeunes issus de baccalauréats professionnels.

› PUBLIC(S) CIBLE(S)

Tous les apprenants (jeunes en formation initiale, personnes en recherche d'emploi, salariés) de la région.

› TERRITOIRE(S) CONCERNÉ(S)

La région entière.

INDICATEURS DE SUIVI

À titre d'exemples :

- FI : Nombre de formations ; formations ouvertes, fermées ou transformées, par niveau, par domaine, par voie, taux de pression
- FPC : Nombre de formations aux PRF, nombre d'actions collectives financées par Pole Emploi, taux de saturation…

NB : indicateurs à mutualiser avec les fiches 10, 13 et 15 et les fiches schémas.

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

› POUR ALLER PLUS LOIN

Un lien fort sera à construire avec les campus des métiers et des qualifications et la fiche 13 (territorialisation).

Fiche action 10
« Campus des métiers et des qualifications »

Engagement 10 : « Disposer d'une offre de formation en lien avec l'entreprise »

Pilotes de l'action :
Conseil Régional
Rectorat de l'Académie d'Orléans-Tours

Calendrier de mise en œuvre :

2017 :
- Mise en place du schéma d'organisation au niveau régional et du comité régional d'orientation stratégique
- Mise en œuvre des feuilles de route.

2019 : Audit de renouvellement pour 2 campus.

Partenaire(s) mobilisé(s) et niveau de partenariat :

> Participation active :
CCI Centre, DRAAF

> Consultation :
ORFE du GIP ALFA Centre, Groupe national

> Information régulière :
Membres du CREFOP

DESCRIPTIF DE L'ACTION

› CONTEXTE

Les Campus des métiers et des qualifications constituent les leviers d'une refondation de l'enseignement et de la formation professionnels. Ils forment des écosystèmes organisés s'appuyant sur les collectivités territoriales et associant les enseignements secondaires et supérieurs, qu'ils soient publics ou privés, les élèves et apprentis au public de la formation continue, l'école aux entreprises et aux dispositifs du type pôles de compétitivité. Leur finalité est bien de rapprocher le monde éducatif, le monde économique et le monde de la recherche. Ils contribuent à valoriser l'enseignement professionnel auprès des entreprises et auprès des jeunes en proposant une visibilité accrue sur les parcours de formation. Ils constituent également un moyen d'anticiper et d'accompagner les mutations économiques et technologiques.

En RCVL, 3 campus sont labellisés : le campus MMICO (Mécatronique, Matériaux intelligents, capteurs et objets connectés), le campus CICP (Industries cosmétiques et pharmaceutiques) et le campus « Tourisme et art de vivre ensemble » en région Centre Val de Loire.

› OBJECTIFS DE L'ACTION

Il convient de se doter d'une feuille de route pour faire connaitre les campus et s'appuyer sur eux pour :

- Réduire les sorties sans qualification
- Adapter le niveau de qualification à l'évolution des secteurs économiques fléchés dans les CMQ de bac -3 à bac +8 (lien avec les évolutions de la carte des formations)
- Faire des campus un outil d'insertion et de promotion sociale en valorisant des parcours professionnels différents mais à équité de considération dans un secteur économique : le bac Pro, la licence professionnelle, la certification (CQP à Bac +5) en formation initiale ou continue au moyen notamment d'une communication ad hoc (forums, salons...)
- Contribuer à l'aménagement du territoire régional et au développement économique en donnant à voir les métiers et les emplois des bassins en lien avec ces campus (valorisation du patrimoine économique, informations sur des secteurs économiques mal connus du grand public). Cet objectif se déclinera en lien avec la fiche action 13 « territorialisation de l'offre de formation ».

› MODALITÉS DE L'ACTION

- Définition de la gouvernance globale des CMQ avec la mise en place notamment du Conseil Régional d'Orientations Stratégiques (CROS) pour septembre 2017

- Organisation du pilotage de chacun des campus en lien avec cette gouvernance : mise en place du conseil de perfectionnement et des modalités d'animation pour le développement de relations entre le monde économique et le monde de la formation

- Définition des plans d'actions partenariaux par campus et des moyens nécessaires à la mise en œuvre des feuilles de route.

› PUBLIC(S) CIBLE(S)

- Tous les apprenants potentiels puisque ces campus sont créés sous l'angle de la FTLV
- Tous les organismes de formation initiale et continue, tous statuts confondus
- Toutes les entreprises des secteurs concernés
- Les structures du SPRO, « prescripteurs » d'orientation TLV .

› TERRITOIRE(S) CONCERNÉ(S)

La région Centre-Val de Loire et plus spécifiquement :

- Grand Berry et Sologne pour MMICO (Cher, Indre, est du Loiret et Sud Indre et Loire)
- Nord de la Région, Orléans, Tours pour CICP
- Toute la Région pour Tourisme et art de vivre ensemble.

INDICATEURS DE SUIVI PRESSENTIS

Communication :
- Nombre d'événements et d'actions organisés sur ces thématiques afin de faire connaitre les opportunités dans ces secteurs et les parcours possibles par les acteurs du SPRO et par l'animation mise en place
- Enquête de l'image sur les métiers de ces secteurs au début du contrat et dans trois ou quatre ans.

Structuration de l'offre :
- Évolution des cartes des formations : adaptation des diplômes et titres, évolution de capacité, ouverture et fermeture de sections. ; actions de formations professionnelles continues sur ces secteurs (évolution du PRF, des contrats de pro, POE, formations Pôle Emploi etc.)
- Évolution des taux de pression par formation cible.

Nombre d'apprenants et taux d'insertion (par genre) :
- Évolution du nombre d'apprenants : voie scolaire ou apprentissage ; alternance ; formation professionnelle continue ; utilisation CPF dans ces secteurs
- Évolution du nombre de sortants sans qualification
- Taux de passage de bac pro en BTS
- Étude de cohorte : Évolution de bac -5 à Bac +8
- Évolution du taux d'insertion des publics (FI et DE).

Analyse de l'évolution du marché de l'emploi :
- Analyse de l'évolution des métiers en tension sur ces secteurs.

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

› POUR ALLER PLUS LOIN

Voir les 3 Fiches « Campus » existantes.

Fiche action 11
« Développer une offre de formation continue de qualité, individualisée, modularisée et innovante »

Engagement 11 : « Une offre de formation continue de qualité, individualisée, modularisée et innovante »

Pilotes de l'action :
Conseil Régional, MEDEF, CFDT, DIRECCTE

Calendrier de mise en œuvre :

- Signature d'une charte et élaboration du plan d'actions fin 2017 - début 2018, après consultation des Organismes de formation
- Mise en œuvre du plan d'actions dès début 2018.

Partenaire(s) mobilisé(s) et niveau de partenariat :

> Participation active :
Les financeurs de la formation
Les organismes de formation

> Consultation :
Les organismes de formation, les stagiaires de la formation professionnelle continue

> Information régulière :
CREFOP

DESCRIPTIF DE L'ACTION

› CONTEXTE

Les financeurs de la formation professionnelle conduisent depuis de nombreuses années des démarches visant à délivrer la « juste formation », à disposer d'une offre de qualité pour répondre aux besoins des publics, des entreprises et des territoires. Ils réalisent un suivi des actions, une analyse des résultats et de la satisfaction des stagiaires pour les actions qu'ils financent. Ils favorisent également l'innovation dans la formation avec l'encouragement à des partenariats entre organismes de formation, à la mutualisation des plateaux techniques, ... La Région Centre-Val de Loire accompagne la professionnalisation des équipes pédagogiques et finance des projets d'ingénierie pédagogique.

La loi du 5 mars 2014 et le décret 2015-790 du 30 juin 2015, renforcent l'action menée en prévoyant que les financeurs de la formation professionnelle doivent s'assurer de la qualité des actions de formation qu'ils définissent et organisent En 2016, la Région Centre-Val de Loire a annexé à sa commande de formation 2017/2020, un référentiel qualité engageant les organismes de formation, dans une démarche d'amélioration continue.

En parallèle des travaux menés par le COPANEF avec les OPCA et OPACIF, la Région Centre-Val de Loire a lancé un groupe de travail quadripartite associant Pôle emploi, l'AGEFIPH, les OPCA-OPACIF afin d'articuler les travaux régionaux et nationaux des financeurs en Région Centre-Val de Loire.

› OBJECTIFS DE L'ACTION ET MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

Dans le cadre du groupe de travail quadripartite ci-dessus mentionné, il est envisagé l'élaboration d'une charte qui sera présentée aux organismes de formation avant signature. La charte sera assortie d'un plan d'actions élaboré par les financeurs.

Les chantiers suivants sont identifiés :

1. **Développer une offre de formation de qualité qui permette aux actifs de renforcer ou maintenir leurs compétences :**

En proposant un accompagnement individualisé permettant à chacun de construire au mieux son parcours et son projet de formation, éviter les abandons en cours de formation et favoriser les flux de publics en formation (en mixant demandeurs d'emploi et salariés).

En renforçant l'innovation dans la formation (pédagogie, outils numériques, ...) et en veillant, dans le cadre du décret qualité, à la bonne appropriation et mise en œuvre, par les acteurs de la formation, de ces innovations.

En accompagnant les organismes de formation dans la mise en œuvre d'une réelle modularisation des actions de formation et d'individualisation des parcours.

En accompagnant l'ingénierie du positionnement qui garantit une réelle adaptation des parcours aux besoins des bénéficiaires, gage d'un meilleur engagement pour eux et d'une maitrise des coûts pour les financeurs et d'une augmentation in fine du nombre de parcours finançables.

2. **Favoriser une communication coordonnée à destination des organismes de formation en ce qui concerne les attendus des financeurs en matière de qualité.**

3. **Accompagner les organismes de formation dans une logique d'amélioration continue** par des actions de professionnalisation.

› PUBLIC(S) CIBLE(S)

- Les actifs de la région
- Les organismes de formation
- Les financeurs de la formation professionnelle continue.

› TERRITOIRE(S) CONCERNÉ(S)

Les 6 départements de la Région Centre-Val de Loire.

INDICATEURS DE SUIVI

- Effectivité de la signature d'une charte et d'un plan d'actions par les financeurs régionaux de formation
- Degré de mise en œuvre du plan d'actions.

Les indicateurs de suivi et d'évaluation seront inscrits dans la charte.

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

› POUR ALLER PLUS LOIN

(1) Le référentiel qualité (voir annexe F du CCTAC)
http://www.etoile.regioncentre.fr/webdav/site/etoilepro/shared/Upload/Formation_metiers/Ressources_OF/2017/PM_2017_CCTAC_modificatif.pdf

(2) La modularisation : voir
http://www.etoile.regioncentre.fr/webdav/site/etoilepro/shared/Upload/Formation_metiers/Ressources_OF/2017/Organisation%20modulaire.pdf

http://www.etoile.regioncentre.fr/webdav/site/etoilepro/shared/Upload/Formation_metiers/Ressources_OF/2017/Modularisation%20et%20individualisation%20des%20parcours-%20GUIDE%20METHODOLOGIQUE.pdf

Fiche action 12
« Rapprocher les utilisateurs de la formation »

Engagement 12 « Mailler le territoire avec des services disponibles, de proximité, y compris en zone rurale, pour rapprocher les utilisateurs de la formation »

Pilotes de l'action :
Conseil régional et Pôle Emploi

Calendrier de mise en œuvre :

- **2017-2018 :** Travaux liés à la 1ère priorité (cartographies) et enclenchement des partenariats.
  NB : s'agissant des mobilités, articulation avec les résultats d'une étude en cours (fin juillet 2017) conduite par le Conseil régional.
  Suivi de l'élaboration/mise en œuvre des différents schémas.
- **2018-2021 :** Mise en œuvre de la priorité 2.

Partenaire(s) mobilisé(s) et niveau de partenariat :

> Participation active :
Conseil régional, Conseils départementaux, COMCOM, GIP RECIA, GIP ALFA Centre, Pôle Emploi, SGAR

> Consultation :
Opérateurs du SPRO-CEP

> Information régulière :
CREFOP

DESCRIPTIF DE L'ACTION

› CONTEXTE

Le service public vise à développer une stratégie de compensation des inégalités territoriales et les déséquilibres dont souffrent nos territoires et notamment ceux les plus éloignés des centres urbains. L'équité territoriale (dispenser les mêmes services quel que soit le lieu de résidence) et la cohésion sociale sont en jeu. L'ensemble des habitants du Centre-Val de Loire est concerné, mais la question se pose en particulier pour les personnes fragiles ou exclues et pour les territoires ruraux. Il en va également de l'attractivité et de l'aménagement des territoires dans un contexte nouveau pour la Région, celui de mise en œuvre et d'articulation de compétences nouvelles ou renforcées en matière :

- de développement économique (SRDEII)
- d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires (SRADDET)
- de transport / mobilité à travers la gestion des services non urbains de transports (schéma de développement interurbains) et de transports régionaux de voyageurs
- d'apprentissage, de formation et d'orientation professionnelles (CPRDFOP).

Face à la tendance à la métropolisation et à la concentration des services, dans un contexte où les usages numériques sont devenus incontournables, la question de l'accès aux services interroge les dispositifs existants.

› OBJECTIFS DE L'ACTION

- **Mailler le territoire avec des actions de formation et des services d'orientation de proximité**
  > **Priorité 1 :** Connaître l'existant (état des lieux) pour repérer les « zones blanches ».
  - Cartographie de la couverture/présence territoriale des organismes du SPRO (cartographie par organisation)
  - Cartographie des maisons de service au public (MSAP) et identification des services/missions dispensés sur le territoire
  - Cartographie des établissements publics numériques (EPN)
  - Cartographie des lieux existants mettant à disposition des espaces numériques
  - Cartographie des plateaux techniques / établissements de formation (par le GIP ALFA Centre)
  - Cartographie des organismes de formation par domaine de formation (cf : fiche action 13)
  - Carte des déplacements (densité ; domicile-travail ; domicile-établissements de formation ;...) pour repérer les mobilités (flux) en fonction des réseaux disponibles.

> **Priorité 2 :** Apporter une ou des réponse(s) aux situations repérées en matière d'actions de formation et de services d'orientation.

- Identifier, dans chaque bassin de vie, une salle de formation à proximité
    - Repérer les besoins spécifiques et les réponses à apporter avec l'aide des partenaires du SPRO-CEP
    - Engager des partenariats ciblés entre acteurs (ex : Départements, COMCOM, syndicats de pays, Agglo) pour couvrir l'ensemble du territoire
    - Capitalisation des salles référencées sur l'ensemble du territoire et modalités d'actualisation/animation de la mise à jour des disponibilités.
- Identifier des espaces d'équipements numériques à mettre en place
- Diversification de lieux de formation par les organismes de formation
- Engager une réflexion entre le Conseil régional et Pôle Emploi sur cette action et notamment sur les conditions de cette diversification (critère appel d'offres ?, ...) et encourager la mutualisation des plateaux techniques entre établissements et organismes de formation à travers l'élargissement des partenariats.
    - Identification des territoires pertinents.
- De façon générale, rapprocher les outils-interventions d'aides à la mobilité et à l'hébergement (Jvmalin ; « REMI » Elogement ; ... - articulation avec la fiche 7) pour faciliter l'accès aux espaces de formation de proximité.

- **Prendre en compte cet engagement dans l'élaboration des schémas à venir (SRADDET, Schéma de développement des transports interurbains) et dans le cadre du suivi de la stratégie du numérique (SCORAN)**

> Suivre l'élaboration des schémas et vérifier la prise en compte de cet engagement en participant aux réunions de lancement et/ou de suivi de mise en œuvre.

› CONDITIONS DE RÉUSSITE

Ces actions nécessiteront un partenariat fort entre les collectivités, les services de l'Etat et les acteurs de l'économie - emploi - formation - orientation professionnelles.

› PUBLIC(S) CIBLE(S)

Tous les habitants de la région Centre-Val de Loire.

› TERRITOIRE(S) CONCERNÉ(S)

L'ensemble du territoire régional Et en fonction des « zones blanches identifiées ».

INDICATEURS DE SUIVI

- Salle de formation / bassin d'emploi
- Nombre de partenariats enclenchés
- Durée déplacement résidence - salle de formation
- Nombre de sessions de formation organisés / bassin d'emploi
- Nombre de plateaux techniques mutualisés.

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

› POUR ALLER PLUS LOIN

Les travaux d'identification des « zones blanches » notamment du côté des besoins à résoudre en termes de mobilité pourront alimenter le Conseil régional dans la réflexion sur le schéma régional transports interurbains.

Fiche action 13
« Territorialisation de l'offre de formation »

Engagement 13 : « Développer une offre de formation adaptée sur chaque territoire »

Pilote de l'action :
Conseil régional

Calendrier de mise en œuvre :

Calendrier organisé selon la fiche action 9 « Des cartes des formations professionnelles articulant demandes sociales et économiques ».

Partenaire(s) mobilisé(s) et niveau de partenariat :

> Participation active :
Rectorat, DRAAF, Pôle emploi

> Consultation :
Branches professionnelles, consulaires, ORFE du GIP ALFA Centre

> Information régulière :
COPAREF, CREFOP

DESCRIPTIF DE L'ACTION

› CONTEXTE

L'égalité et la solidarité entre territoires doit garantir à tous les habitants de la région, quel que soit leur domicile, une égale chance de se former.
La mise à disposition d'une offre de formation professionnelle diversifiée dans chaque bassin de vie constitue une des conditions pour permettre aux habitants d'accéder à un choix de formations professionnelles en proximité et lever ainsi des freins liés à la mobilité.

› OBJECTIFS DE L'ACTION

- Garantir une offre de formation initiale et continue sur chaque bassin de vie de la région, organisée à minima autour de 3 domaines professionnels différents, en lien notamment, pour la formation continue, avec les besoins en compétences des territoires
- Communiquer sur ces choix et possibilités auprès du public des bassins concernés.

L'organisation d'une offre de formation professionnelle territorialisée nécessite de s'interroger sur les conditions de réussite suivantes :
- les limites pertinentes du territoire
- la dynamique emploi-formation-développement local à prendre en compte
- la synergie des dispositifs et moyens à privilégier (notamment ceux d'ores et déjà existants sur le territoire concernés : plateaux techniques disponibles, hébergement,...)
- les réseaux économie-emploi-formation d'ores et déjà existants sur le territoire à considérer : réseaux d'entreprises, clusters, pôles de compétitivité, campus des métiers et qualifications, comité locaux école-entreprise.

Un lien est à faire avec la fiche n°9 « des cartes des formations professionnelles articulant demandes sociales et économiques », ainsi qu'avec la fiche 10 « Campus des métiers et qualifications », et la fiche n°18 « Élaborer une stratégie de communication pour le CPRDFOP ».

› MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

- Vérifier la pertinence du bassin de vie comme limite de territoire à considérer
- Identifier, par une cartographie, les forces du territoire concerné, à partir des réseaux existants
- Vérifier les domaines de formations disponibles sur les territoires identifiés
- Envisager les ajustements si nécessaire pour garantir la mise à disposition d'une offre dans 3 domaines de formation au minimum et selon les financements disponibles
- Organiser une communication locale sur la base de ces domaines disponibles en proximité.

› PUBLIC(S) CIBLE(S)

Personnes en recherche de formation (demandeurs d'emploi, jeunes en recherche de formation professionnelle, apprentis, salariés).

› TERRITOIRE(S) CONCERNÉ(S)

Toute la région.

INDICATEURS DE SUIVI

Nombre de formations professionnelles proposées par bassins de vie et par type de publics.

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

› POUR ALLER PLUS LOIN

Articulation avec les fiches 9, 10 et 18.

Fiche action 14
« Coordination des initiatives locales et développement des espaces de concertation »

Engagement n° 14 « Coordonner des initiatives locales à travers une mobilisation des territoires, en cohérence avec le niveau régional »

Pilote de l'action :
DIRECCTE

Calendrier de mise en œuvre :

Action à engager à partir de septembre 2017, date à laquelle se mettra en place l'instance de coordination des initiatives locales.

Partenaire(s) mobilisé(s) et niveau de partenariat :

> Participation active :
Conseil Régional (DFP et DGFREE), MEDEF, CPME, CFDT, U2P, GIP ALFA Centre (ORFE), Pôle Emploi

> Consultation :
Pôle emploi, EPCI, Conseils départementaux, Autorités académiques, Préfets de département, sous-Préfet d'arrondissement

> Information régulière :
CREFOP

DESCRIPTIF DE L'ACTION

› CONTEXTE

Les bassins d'emploi ou bassins de vie de la région font l'objet d'actions diversifiées, portées par des acteurs locaux ou institutionnels ou extérieurs au territoire destinées à favoriser l'emploi. La mise en œuvre de ces actions et les résultats obtenus mériteraient d'être partagés afin d'identifier les enseignements à tirer de l'action et les transferts d'expérience possibles au-delà du public cible de la structure porteuse du projet. Le partage d'informations et la coordination des initiatives conduites sur un territoire se posent sur de nombreux bassins d'emploi.

› ACTIONS À CONDUIRE ET OBJECTIFS POURSUIVIS

Il s'agit de mettre en place une instance de coordination des initiatives locales qui poursuivra deux objectifs :

- coordonner ces initiatives pour améliorer l'animation des territoires
  > Recenser les actions et initiatives existantes sur le territoire conduites par les différents acteurs (principe de « veille territoriale »)
  > Mettre en cohérence, sur chaque bassin d'emploi/bassin de vie, les espaces de concertation et les initiatives déjà existantes (portant sur les aspects d'orientation, d'emploi, de formation) au regard de la situation économique des acteurs locaux et des prévisions d'évolution (stratégie d'entreprises ou de territoire, métiers émergents ou en développement, en récession, secteurs à conforter,...) => coordination des plans d'action entre partenaires.

N.B : L'organisation de la coordination devra permettre l'expression des besoins sur les territoires et la recherche de solutions adaptées. Prévoir une organisation « souple ».

- favoriser le partage des informations et les remontées au niveau régional pour améliorer la lisibilité et la plus-value des actions menées.
  > Informer les acteurs locaux et partager les engagements et actions mis en œuvre dans le CPRDFOP (informations descendantes)

> Favoriser et organiser la remontée de projets locaux pour les intégrer dans les réflexions régionales et pour optimiser les financements
> Favoriser l'intégration de nouveaux partenaires sur une action en communiquant largement sur les projets en cours et à venir.

À travers ces actions, veiller à rendre lisible pour tous les acteurs, les moyens et les résultats des actions engagées tant sur le plan qualitatif que quantitatif.

› PUBLIC(S) CIBLE(S)

Habitants du territoire (entreprises, salariés, demandeurs d'emploi, élus).

› TERRITOIRE(S) CONCERNÉ(S)

Tous.

INDICATEURS DE SUIVI

- Mise en place d'une instance de coordination
- Nombre de réunions et plans d'actions validés
- Nombre de comités de coordination créés
- Nombre de comités de pilotage réalisés
- Tableau de bord des actions mises en œuvre et calendrier de suivi des projets par territoire.

Fiche action 15
« Connaissance du tissu économique local »

Engagement 15 « Renforcer la connaissance du tissu économique local, de son environnement et des potentialités des territoires »

Pilotes de l'action :
GIP ALFA-Centre (ORFE)
et DIRECCTE (SESE)

Calendrier de mise en œuvre :

2017 : mise en œuvre des actions suivantes :
- « Analyser, actualiser et enrichir les travaux de connaissance des territoires » (1)
- « Confronter les analyses issues des travaux aux réalités locales » (3).

Partenaire(s) mobilisé(s) et niveau de partenariat :

> Participation active :
Pôle emploi, GIP Alfa Centre (ORFE), DIRECCTE, Conseil régional, partenaires sociaux…
Dév'up, consulaires

> Consultation :
CREFOP

> Information régulière :

DESCRIPTIF DE L'ACTION

› CONTEXTE

Les évolutions technologiques, l'organisation des circuits, les transitions numériques, écologiques et autres développements viennent impacter directement le tissu économique local ainsi que la réalité des métiers, des compétences et des pratiques professionnelles sur les différents territoires.
Cependant, notre région n'est pas homogène et certains territoires évoluent de manière différente. Le marché du travail, de plus en plus complexe, se révèle également avoir des caractéristiques propres sur certains secteurs.

Un renforcement de la connaissance du tissu économique local est donc plus que jamais fondamental pour proposer des actions adaptées aux besoins détectés et permettre une utilisation optimale des politiques d'emploi, de formation et d'orientation répondant aux évolutions des territoires, de leurs entreprises et assurer une adaptation optimale des politiques d'emploi, de formation et d'orientation aux besoins des territoires, de ses entreprises et de ses habitants. Il s'agit également de s'appuyer sur les orientations et priorités du SRDEII.

NB : La notion de tissu économique sera prise au sens large, à savoir que seront pris en compte l'ensemble des besoins en compétences des entreprises, les besoins des habitants et des liens entre les différents acteurs économiques…

› OBJECTIFS DE L'ACTION

I/ Analyser, actualiser et enrichir les travaux de connaissance des territoires

- Faire l'état des lieux, par l'ORFE du GIP ALFA Centre, des divers travaux de connaissance des territoires et les actualiser, si nécessaire.
  > Les diagnostics réalisés dans le cadre des opérations de GPEC-T seront utilisés
  > Pôle emploi partagera les diagnostics territoriaux réalisés par ses directions territoriales et agences locales
  > L'APEC pourra mettre à disposition ses études
  > …

- Croiser les diagnostics développement économique, emploi-formation avec, d'une part, des données économiques et d'autres part, des données qualitatives en les confrontant régulièrement avec les acteurs (emploi-formation-orientation ; partenaires sociaux, branches professionnelles, acteurs de la fiche 14) et réalités économiques locales

- Identifier et alimenter la connaissance sur les données manquantes, relatives à des problématiques transverses impactant l'évolution des métiers, notamment celles ayant trait actuellement à la transition énergétique, écologique ou numérique

- Proposer des publications simples et dynamiques afin de garantir une bonne compréhension des informations (lien fiche action 18 « Plan de communication de la formation et orientation professionnelle »).

II/ Structurer l'accès à la connaissance des travaux relatifs aux territoires

- Poursuivre la mutualisation des données d'observation, en s'appuyant sur l'ORFE du GIP Alfa Centre-Val de Loire (dispositif ORIOM) : après avoir organisé les flux « descendants » dans le cadre du précédent CPRDFP (fourniture par l'ORFE des données « formation emploi » aux observatoires locaux, MDE...), il s'agira dans cette action de **capitaliser l'information issue des partenaires et des territoires, sur les champs économie, emploi, formation et orientation professionnelles** pour qu'elle soit partagée avec le plus grand nombre, au niveau local et régional. Ce point est fondamental notamment pour l'alimentation des fiches actions n°9 - 10 - 14 et les schémas de l'apprentissage et des formations sanitaires et sociales

- Des articulations et des coopérations seront à mettre en place avec Dév'up.

III/ Confronter les analyses issues des travaux de connaissance des territoires aux réalités locales

- Initier des concertations régulières entre les acteurs permettant de confronter l'information recueillie par les observatoires et les réalités locales sur les champs économie, emploi et formation (lien avec la fiche n°14 « coordination des initiatives locales et développement des espaces de concertation »)

- La concertation sera organisée, coordonnée et animée comme l'indique la fiche 14 (Ces lieux de concertation seront complémentaires au temps institutionnel des « Cordées du territoire » et auront pour objectif de crédibiliser, d'enrichir la remontée d'information (volet qualitatif) et de favoriser le partage de la connaissance).

  Exemple : En matière de formation professionnelle continue, des concertations sectorielles sont déjà organisées, par exemple en Indre-et-Loire, pour affiner la compréhension des enjeux du développement de compétences dans un secteur donné. Une première réunion a été réalisée sur le numérique et une réunion sur le secteur agricole est en préparation.

› PUBLIC(S) CIBLE(S)

- Observatoires
- Institutionnels
- Acteurs du développement économique, de l'emploi, de la formation
- Acteurs du territoire
- Opérateurs du SPRO-CEP.

› TERRITOIRE(S) CONCERNÉ(S)

Tous les territoires de la région sont concernés par ce besoin de connaissance du tissu économique local.

INDICATEURS DE SUIVI

En cours de d'élaboration.

Fiche action 16
« Accompagner les entreprises pour faciliter l'expression et la qualification de leurs besoins »

Engagement 16 « Outiller et accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins »

Pilotes de l'action :
Pôle Emploi - MEDEF - U2P

Calendrier de mise en œuvre :

Le calendrier est en cours d'élaboration.

Partenaire(s) mobilisé(s) et niveau de partenariat :

> Participation active :
Pôle emploi, DIRECCTE, Conseil régional, GIP ALFA Centre (ORFE), Partenaires sociaux

> Consultation :
Branches Professionnelles, observatoires de branche

> Information régulière :
CREFOP, Cellules GPECT

DESCRIPTIF DE L'ACTION

› CONTEXTE

Dans notre région, le déploiement opérationnel de la gouvernance quadripartite de la formation a posé les bases d'une concertation partenariale, régulière et constructive qu'il faut conforter. Cette concertation doit permettre une meilleure articulation et cohérence entre besoins du monde économique et des individus et offre de formation. Plus généralement, les besoins des entreprises ne se réduisent pas toujours à des besoins de formations professionnelles mais également ceux liés à l'emploi. Il faudra en tenir compte dans cette action.

Au-delà des habituelles adaptations aux évolutions de marché, les véritables mutations organisationnelles, numériques, technologiques que connaissent les entreprises vont générer des modifications importantes dans leur fonctionnement, leur organisation révélant de nouveaux besoins, notamment en compétences et en management.
Ce sont ces besoins qu'il faut chercher à accompagner, avec réactivité et pragmatisme, pour adapter les politiques de formation, d'orientation et d'emploi. L'anticipation de l'évolution des compétences suppose des capacités des entreprises à se projeter dans l'avenir.

Il s'agit également d'accompagner en proximité les entreprises, en lien et en cohérence avec les orientations et priorités du SRDEII.

› OBJECTIFS DE L'ACTION

I/ Mieux repérer l'évolution des métiers (en lien avec la fiche action 15 « Connaissance du tissu économique local »)

Il s'agit de favoriser la mise en place de partenariats, aussi bien au niveau régional que local, entre tous les acteurs du monde économique, de l'orientation, de l'accompagnement et de la formation pour :

- Impulser, via l'ORFE du GIP ALFA Centre, une démarche prospective permettant de repérer les évolutions des métiers (dans le cadre, notamment, des impacts de la transition écologique, énergétique et numérique), y compris en mobilisant des outils comme la GPEC-T, les travaux partenariaux de l'ORFE et les projets ou initiatives locales qui iraient dans le sens d'une démarche prospective
- Développer des initiatives communes au niveau régional et / ou local. Par exemple, au niveau régional, dans le cadre du LAB « Croissance verte » organisé par Pôle emploi en octobre 2015, en partenariat avec des acteurs du développement économique, projet identifié de création d'une cartographie dynamique permettant de visualiser et

d'identifier, sur un territoire, les initiatives et acteurs de la transition écologique, énergétique et numérique

- Favoriser la réflexion des entreprises ou des filières sur leur organisation future et sur l'évolution des compétences associées.

II/ Favoriser l'appropriation et le partage d'enjeux et d'objectifs communs

- Structurer la démarche de repérage des besoins en compétences en posant une méthode d'analyse permettant de croiser les données issues de l'ensemble des strates du monde économique (logique régionale, sectorielle, territoriale, entreprises)
- Renforcer les articulations possibles avec le travail mené par le COPAREF avec les branches professionnelles sur l'identification des besoins et associer les OPCA porteurs de leurs messages (en lien avec la fiche action 9 « des cartes de formations professionnelles articulant demandes sociales et économiques »)
- Communiquer sur les impacts de la loi du 05 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et la loi du 08 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, concernant la gestion des compétences et la stratégie de formation des entreprises auprès des IRP, salariés, dirigeants et RH (lien et thème qui seront traités principalement dans la fiche action 3 « mieux faire connaître le CEP et le CPA »)
- Mettre en place des solutions opérationnelles à court terme pour accompagner les entreprises, et notamment les TPE-PME et favoriser une expression plus précise de leurs besoins en compétences (métiers, compétences, échéances…) pour répondre à leurs besoins et permettre aux financeurs de la formation professionnelle des demandeurs d'emploi et des salariés ou des employeurs de mettre en œuvre des actions de formation répondant aux besoins (en lien avec la fiche 9 « des cartes de formations professionnelles articulant demandes sociales et économiques »)
- Intégrer et impliquer les acteurs de la formation dans la restitution et le partage des données issues du monde économique, pour favoriser l'appropriation des tendances de l'emploi et le développement de réponses formations opérationnelles avec réactivité (à inclure dans le cahier des charges des achats de formation de chaque financeur)
- Professionnaliser les acteurs en contact avec l'entreprise et notamment les développeurs de l'alternance afin qu'ils deviennent des interlocuteurs privilégiés de l'entreprise, depuis l'identification de la problématique, l'expression des besoins en compétences des entreprises, le choix du meilleur dispositif de formation et l'élaboration des programmes, le suivi du bénéficiaire depuis la phase d'intégration dans le contrat jusqu'à l'intégration post-formation.

› MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

Expérimenter sur un territoire volontaire la mise en place d'une « Charte » partagée par les acteurs dont l'objectif serait de structurer l'analyse des besoins, sur un territoire « test » :

- Mettre en place une coordination locale réunissant les interlocuteurs du monde économique pour favoriser l'interconnaissance de leurs offres de services respectives, en matière de réponse aux besoins des entreprises
- Fédérer ainsi un véritable réseau de partenaires en contact avec le monde économique pour mieux :
  > Diagnostiquer et repérer les besoins en compétences des entreprises locales
  > Répondre ou, le cas échéant, orienter l'entreprise vers un autre acteur compétent pour satisfaire le besoin
  > Partager les informations recueillies, notamment sur l'implantation de nouvelles entreprises (lien avec la fiche action 15 « connaissance du tissu économique local »).

NB : cette expérimentation pourrait s'inspirer des principes fondateurs de la GPECT et du mode de fonctionnement du SPRO qui fédèrent les acteurs de l'emploi-formation autour d'une dynamique et d'enjeux communs, sans pour autant diluer l'image et les objectifs de chaque opérateur et partenaire. Il s'agit de dépasser la logique d'offre de services de sa propre institution pour se placer dans une logique d'écoute et apporter la meilleure réponse possible au besoin de l'entreprise, y compris pour développer l'employabilité dans les PME-TPE.

› PUBLIC(S) CIBLE(S)

Entreprises, branches professionnelles, clusters, pôles de compétitivité.
Relais et outils : observatoires emploi et qualification, services études statistiques de Pôle emploi, de la DIRECCTE et de l'ORFE du GIP ALFA Centre, GPEC-T, etc.

› TERRITOIRE(S) CONCERNÉ(S)

Croisement local / régional / sectoriel.

INDICATEURS DE SUIVI

- Nombre d'entreprises impliquées dans la démarche
- Nombre de partenaires impliqués dans la démarche
- Nombre de branches professionnelles impliquées dans la démarche
- Qualité et qualification du besoin : taux d'insertion post-formation, évolution des emplois dans l'entreprise (nombre, classification, parcours internes, reconnaissance des compétences dans l'entreprise).

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

› POUR ALLER PLUS LOIN

Structuration d'un réseau d'acteurs permettant l'identification des besoins en compétences : outil de compilation des données à l'échelle du territoire, coordination et gestion du dispositif. Cette mission pourrait être intégrée aux missions de l'ORFE du GIP ALFA Centre.

L'outil existe au GIP Alfa Centre mais, malgré le travail de qualité de l'ORFE, il est nécessaire que beaucoup plus d'acteurs opérationnels s'en emparent et se l'approprient. Cela passe notamment par une meilleure promotion de la base de données ORIOM, pilotée par l'ORFE, pour en faire le réceptacle des contributions de tous les acteurs en capacité de produire des données et permettre des analyses pertinentes et concertées sur la base de données dynamiques, prospectives et représentatives des besoins de tous les secteurs d'activité et de tous les territoires.

Fiche action 17
« Mettre en place une conférence des financeurs »

Engagement 17 « Conférence des financeurs »

Pilotes de l'action :
Conseil régional
Partenaires sociaux

Calendrier de mise en œuvre :

Le calendrier est en cours d'élaboration.

Partenaire(s) mobilisé(s) et niveau de partenariat :

> Participation active :
MEDEF, AGEFIPH, FONGECIF, Pôle Emploi, DIRECCTE, CFDT, FO

> Consultation :

> Information régulière :

DESCRIPTIF DE L'ACTION

› CONTEXTE

Dans cette région, le quadripartisme est installé et a été renforcé par la loi du 5/03/14 : le travail des partenaires permet de définir ensemble des politiques en matière d'emploi-formation, de partager des diagnostics et d'établir des plans d'actions communs. Il est dès lors logique de travailler ensemble notamment sur les questions de financement, de qualité, d'évaluation. En particulier, la complexité de l'ingénierie financière d'un projet de formation ne doit pas constituer un frein pour l'apprenant.

Au-delà des champs de compétences de chaque financeur, il devient opportun qu'au niveau politique, des modalités d'ingénierie, notamment financière puissent être étudiées à l'instar de ce qui est déjà fait par exemple pour la formation des emplois d'avenir, la coordination assurée par la Région avec Pôle Emploi au titre des achats des formations en faveur des demandeurs d'emploi, ...

› OBJECTIFS DE L'ACTION

- Mettre en place le concept de la conférence des financeurs en RCVL qui s'appuie sur le bureau du CREFOP. Celui-ci statue sur l'opportunité d'approfondir une problématique repérée par lui-même ou par d'autres créneaux (commissions du CREFOP, ...), de prise en charge de solutions d'ingénierie financière ou de toute autre thématique transversale dans ses aspects financiers
- Les travaux pourront également permettre de construire un process visant à élaborer des réponses à court terme, modéliser les solutions d'ingénierie financière pour optimiser nos réponses et apporter des solutions individualisées pour les cas atypiques.

› CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE

Le bureau du CREFOP donne mandat pour étudier une problématique en groupe de travail constitué en son sein. Ce groupe de travail, qui peut s'élargir à des membres ad hoc (ex : AGEFIPH, Pôle emploi...), propose des solutions d'ingénierie et de mise en œuvre financière, établit un cahier des charges de travail et désigne les acteurs intéressés et compétents pour expertise par un groupe technique si nécessaire.

› PUBLIC(S) CIBLE(S)

- Actifs de statut divers
- Publics atypiques.

› TERRITOIRE(S) CONCERNÉ(S)

Toute la Région.

INDICATEURS DE SUIVI

Nombre de cas traités.

Fiche action « Schéma régional de l'apprentissage »

Pilote de l'action :
Conseil Régional

Calendrier de mise en œuvre :

La durée du CPRDFOP : en effet, les actions envisagées s'inscrivent dans la durée et ont vocation à être pérennes. Elles peuvent avoir un caractère structurant notamment sur les aspects de l'offre de formation.
La mise en œuvre coïncide également avec la mise en œuvre des conventions 2017 - 2022 conclues entre la Région et les Centres de Formation d'Apprentis.

Partenaire(s) mobilisé(s) et niveau de partenariat :

> Participation active :
Services de l'Etat : Rectorat, DRAAF, DRJSCS, les CFA, les Chambres Consulaires, les branches professionnelles, le GIP Alfa Centre. Pôle emploi

> Consultation :
CESER

> Information régulière :
CREFOP

DESCRIPTIF DE L'ACTION

› CONTEXTE

Ces dernières années, le panorama de l'apprentissage a profondément évolué avec le développement de l'apprentissage dans le supérieur qui concentre aujourd'hui près d'un jeune sur 3. L'apprentissage présente d'excellents taux de réussite à l'examen dès les 1ers niveaux de qualification.
Ses qualités d'intégration dans le monde de l'entreprise, font de l'apprentissage une voie de formation appréciée.

› OBJECTIFS DE L'ACTION

L'action poursuivra 3 grands objectifs :

1. **Faire de l'apprentissage une voie de formation à égalité avec les autres voies** en créant des conditions d'accès adaptées pour tous les publics. Il s'agira d'améliorer l'information et la connaissance des jeunes sur les métiers et les formations. De développer de nouvelles initiatives comme de permettre aux collégiens d'effectuer tout ou partie de leur stage de découverte professionnelle sur les plateaux techniques des CFA. Il s'agira également de mobiliser les entreprises pour développer le potentiel d'accueil de jeunes en contrats d'apprentissage – alternance avec notamment le réseau régional des développeurs de l'apprentissage.

2. **Développer une offre de formation répondant aux attentes des jeunes et aux besoins en compétences exprimés par les employeurs privés et publics.**
Mener une politique volontariste d'adaptation de l'offre de formation et expérimenter des parcours innovants : élever le niveau de qualification, diversifier les profils d'apprentis, ouvrir l'apprentissage à de nouveaux secteurs professionnels et à de nouvelles certifications (titres professionnels par exemple). Développer l'apprentissage chez les employeurs publics.
Globalement un objectif de 23 000 apprentis à l'horizon 2022 est visé dont 40 % inscrits dans des formations du supérieur.

3. **Garantir des parcours de réussite pour les apprenti-e-s** en permettant notamment aux publics les plus fragiles, en particulier des personnes en situation de handicap, d'accéder à une qualification. La réussite des parcours de formation et l'accès à la qualification nécessitent de travailler sur la mise en place de parcours de formation innovants, de développer de nouvelles pratiques pédagogiques et de nouveaux outils faisant appel au numérique, d'assurer un bon suivi du parcours en entreprise, de prévenir les décrochages en cours de formation par une prise en charge renforcée de l'apprenti.
Le suivi de l'insertion professionnelle des apprentis constitue un outil important pour évaluer l'efficience du dispositif.
Il conviendra d'accompagner - former les équipes de formateurs de CFA dans la prise en charge des publics les plus fragiles et le développement de l'usage du numérique dans les pratiques pédagogiques.
Cette démarche - qualité pourra déboucher sur une labellisation des CFA.

› PUBLIC(S) CIBLE(S)

- Les apprenti-e-s
- Les entreprises
- Les Centres de Formations d'Apprenti-e-s (CFA).

› TERRITOIRE(S) CONCERNÉ(S)

Tous les territoires de la région.

INDICATEURS DE SUIVI

- Evolution annuelle des effectifs apprentis par niveau de formation : nombre de jeunes en situation de handicap accédant à l'apprentissage
- Nombre d'offres d'apprentissage proposées par les entreprises du réseau des développeurs de l'apprentissage - alternance
- Nombre de nouvelles formatons ouvertes annuellement par la voie de l'apprentissage / nombre de nouvelles places créées
- Taux d'abandon des apprenti-e-s
- Taux de réussite à l'examen
- Insertion professionnelle des apprenti-e-s.

CPRD FOP 2016-2021 | Contrat de plan régional de développement des formations & de l'orientation professionnelles

Fiche action
« Schéma des formations sanitaires et sociales »

Pilote de l'action :
Conseil Régional

Calendrier de mise en œuvre :

La durée du CPRDFOP : en effet, les actions pressenties s'inscrivent dans la durée et ont vocation à être pérennes ; elles peuvent d'ores et déjà débuter et certaines d'entre elles ont vocation à s'intégrer dans les dossiers d'agréments et autorisations des formations instruits conjointement par la Région et les services de l'Etat.
La prochaine période de renouvellement des autorisations des formations paramédicales couvrira la période 2018/2023.

Partenaire(s) mobilisé(s) et niveau de partenariat :

> Participation active :
Services de l'Etat (dont l'Agence régionale de Santé), les branches professionnelles, le GIP Alfa Centre, les équipes des établissements de formation, le service public de l'emploi, les Universités

> Consultation :
Conseils départementaux, Unions Régionales des Professionnels de Santé, Conseils de l'Ordre

> Information régulière :
CREFOP

DESCRIPTIF DE L'ACTION

› CONTEXTE

À partir de la dynamique initiée par le schéma régional 2008/2013 qui s'est poursuivie par le Plan Ambitions santé 2020, l'évolution des formations sanitaires et sociales doit aujourd'hui intégrer plusieurs paramètres :
- les mesures issues de la Grande conférence de la santé suite au vote de la loi santé de 2016
- la création des Groupements Hospitaliers de Territoire dans chaque département de la région
- le Plan en faveur du travail social et du développement social
- l'évolution des métiers et des pratiques professionnelles
- la réponse aux besoins de professionnels dans chaque territoire de la région
- le renouvellement des autorisations de formation paramédicale 2018/2023 (compétence CR).

› OBJECTIFS DE L'ACTION

L'action poursuivra 5 objectifs distincts :

- **Co-construire la professionnalité des étudiants** avec comme leviers : la création d'un outil de gestion de stage informatisé dans chaque département, le déploiement d'un développeur de l'apprentissage auprès des employeurs et notamment des employeurs du secteur public, le suivi et l'évaluation de la mise en œuvre de la charte du stage qualifiant édité par l'ARS, la mise en place de formations de tuteurs au sein des établissements de formation

- **Sécuriser les parcours et la mobilité professionnelle** avec comme levier possible la contractualisation avec les branches professionnelles, via la signature d'accords-cadres sur la formation des salariés, entre les partenaires du service public et les branches professionnelles

- **Adapter l'offre de formation dans chaque territoire** avec comme leviers : la diffusion, via des publications thématiques, des données statistiques capitalisées et actualisées au sein de l'Observatoire Régional de l'Emploi et de la Formation et des observatoires de branches, la quantification de l'impact du Plan Régional de Santé et des schémas des conseils départementaux sur les besoins à venir en personnels de santé, le développement de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences par territoire, le suivi de l'insertion des nouveaux diplômés via des enquêtes spécifiques régulières

- **Accroître la diversité des métiers** avec comme leviers : la signature d'accords de partenariat sur un même territoire entre établissements rattachés à des tutelles différentes en vue de rendre plus complémentaires et lisibles leur offre de formation, des journées d'information ciblées sur les acteurs du Service Public Régional d'Orientation sur la variété des métiers accessibles et des formations correspondantes, une campagne de communication sur les métiers du sanitaire et social ciblant spécifiquement le public masculin

- **Accompagner la qualité et l'évolution des formations** avec comme leviers : l'action fédératrice du Collegium santé régional pour faciliter le passage au processus LMD des formations bac +, la signature de conventions de partenariat entre établissements supports d'instituts de formation d'un même GHT, la déclinaison et le suivi sur le territoire régional du Plan en faveur du travail social et du développement social, la labellisation des instituts de formation.

› PUBLIC(S) CIBLE(S)

- Les lycéens et étudiants de la région
- Les demandeurs d'emploi et les salariés
- Les acteurs et partenaires du service public de l'emploi et de la formation.

› TERRITOIRE(S) CONCERNÉ(S)

Tous les territoires de la région.

INDICATEURS DE SUIVI

- Outils de régulation des stages
- Nombre de tuteurs formés
- Évolution du nombre de places offertes par la voie de l'apprentissage
- Suivi annuel des renouvellements d'autorisation des formations paramédicales : bilan quantitatif et qualitatif dans le cadre des dialogues annuels de gestion entre le Conseil régional et les instituts de formation
- Nombre de publications éditées par l'ORFE
- La création de tableaux de bord quantifiant à moyen terme l'impact des documents de programmation de l'Etat et/ou des conseils départementaux sur les besoins de professionnels
- Nombre et type d'accords signés entre partenaires sur la formation initiale et continue
- Insertion des diplômés dans la région en fin de formation et au bout d'un an de fin de formation : taux, type et nature des emplois occupés, turn over...
- Nombre et types d'accords passés entre établissements de formation sanitaire et social sur un même territoire, tous certificateurs confondus
- Taux de public masculin accédant aux formations sanitaires et sociales
- Conventions et accords passés entre les acteurs impliqués dans l'universitarisation des formations : Centres hospitaliers, organismes gestionnaires, Universités, Conseil régional, ARS.

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

› POUR ALLER PLUS LOIN

- Mise en œuvre à venir de la procédure d'agrément des formations sociales (transfert de compétences envisagé au titre de la loi de 2014)
- Etudier les différents scenarii possibles permettant l'intégration totale ou partielle au sein de l'Université
- Nécessité d'une action forte et soutenue pour développer « la culture » de l'apprentissage dans le secteur public et notamment celui de la fonction publique hospitalière
- Mettre en place une réflexion autour de la labellisation des établissements de formation dont la Région a la charge aux côtés de l'ARS au titre du transfert de compétences de 2004.

CPRD FOP 2016-2021 | Contrat de plan régional de développement des formations & de l'orientation professionnelles

Fiche action
Plan Régional pour l'Acquisition et le Développement des Compétences de Base

Engagement : « Contribuer à la lutte contre l'illettrisme en organisant des actions de prévention, d'accompagnement et de formations des publics et des acteurs »

Pilotes de l'action :
Etat - Conseil régional

Calendrier de mise en œuvre :

2016-2021. Le plan régional pour l'acquisition et le développement des compétences de base constitue un des volets du CPRDFOP.
Une mise à jour intermédiaire du Plan sera effectuée à l'issue de sa troisième année de mise en œuvre.

Partenaire(s) mobilisé(s) et niveau de partenariat :

> Participation active :
Conseil régional, Etat (DIRECCTE, DRAAF, DRAC, DRDJSCS, Rectorat), Conseils départementaux, COPAREF, GIP ALFA Centre, Pôle Emploi

> Consultation :
CREFOP, INSEE

> Information régulière :
SPRO-CEP, CNFPT, OPCA, principaux partenaires engagés dans la LCI

DESCRIPTIF DE L'ACTION

› CONTEXTE

Le plan régional pour l'acquisition et le développement des compétences de base est la troisième génération du plan régional de lutte contre l'illettrisme.

La politique publique de prévention et de lutte contre l'illettrisme a connu des évolutions récentes importantes, avec notamment la modification du rôle de la Région aux termes de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle et l'instauration d'un socle de connaissances et de compétences professionnelles mis en œuvre par les partenaires sociaux (CléA).

Le plan régional pour l'acquisition et le développement des compétences de base ne bénéficie pas de financement spécifique. Il vise à mobiliser les actions existantes qui concourent à la prévention et à la lutte contre l'illettrisme, en les articulant, le cas échéant, à de nouvelles actions à élaborer ou développer, pour réaliser les objectifs stratégiques répondant aux enjeux régionaux.

› OBJECTIFS DE L'ACTION

1) Prévenir les situations d'illettrisme

La prévention des situations d'illettrisme vise particulièrement la petite enfance et le soutien aux familles. Pour être mis en œuvre, des actions vont être conduites dans les domaines suivants :

- **Prévenir les difficultés d'apprentissage des savoirs de base dès la petite enfance**
  Actions à réaliser autour du livre et des familles dans les crèches.
  Actions de prévention dans les établissements scolaires.
- **Soutenir les familles au moment où les enfants entrent dans les premiers apprentissages**
  Développer les actions éducatives familiales.
- **Mobiliser les dispositifs périscolaires et culturels pour prévenir et lutter contre l'illettrisme**
  Actions autour de la lecture.
  Créer des partenariats entre les structures d'animation et les équipements culturels (bibliothèques).

Varier les supports d'entrée dans les apprentissages (numérique, jeu...).

- **Rendre effectif l'accès de tous aux droits**
  Développer les ateliers de formations à objectifs « sociaux ».
  Actions socio-culturelles à destination des jeunes et des adultes en situation d'illettrisme.

2) Accompagner et former les publics en situation d'illettrisme

Des actions seront conduites au bénéfice des demandeurs d'emploi et des salariés les plus fragiles avec un objectif de sécurisation de leurs parcours professionnels.

- **Sécuriser les parcours professionnels des demandeurs d'emplois les plus fragiles**
  Actions de formations et accompagnement des publics en situation d'illettrisme (visas libres savoirs, ateliers compétences de base pour les allocataires du RSA, bilans compétences de base...).
  Actions basées sur le socle de connaissance et de compétences notamment à destination des publics les plus fragiles.
  Mieux repérer les situations d'illettrisme.

- **Sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragiles**
  Actions de formations aux compétences de base à destination des salariés en situation d'illettrisme.
  Actions de GPECT.
  Actions EDEC.

3) Appuyer les acteurs (outils et professionnalisation)

Afin d'améliorer la prise en charge des personnes en situation d'illettrisme par les professionnels de l'orientation et de la formation, des actions seront conduites pour :

- **Accompagner les acteurs du SPRO et CEP**
  Création d'outils pour repérer et accompagner les personnes en situation d'illettrisme.
  Programme de formation des agents des structures de prescription du SPRO, animé notamment par l'URCRIAC et ses 6 CRIA départementaux.

- **Professionnaliser les organismes de formation et les formateurs salariés**
  Programme de professionnalisation régional du lieu ressources illettrisme.
  Programme de professionnalisation régional d'accompagnement des acteurs de formation engagés dans la formation aux visas Libres Savoirs et socle CLéA.
  Formation des formateurs salariés engagée par l'URCRIAC et ses 6 CRIA départementaux.
  Formation des animateurs lecture.

- **Professionnaliser les réseaux de bénévoles**
  Programme engagé par l'URCRIAC et ses 6 CRIA départementaux pour accompagner, animer et outiller les réseaux de bénévoles.

4) Communiquer

En complément de la fiche-action « plan de communication sur l'orientation et la formation » qui a vocation à intégrer les problématiques liées aux situations d'illettrisme, les actions suivantes seront réalisées :

- **Consolider l'information sur les données chiffrées des partenaires, les acteurs et leurs actions pour favoriser les partenariats**
  Collecter des données des JDC et des partenaires du plan régional.

- **Améliorer la lisibilité et la connaissance des organismes de formation de lutte contre l'illettrisme et d'acquisition des compétences de base**
  Rendre lisible les offres de formation et d'accompagnement des publics fragilisés.
  Réaliser une cartographie qualitative de l'offre de formation et des dispositifs de prévention.

› PUBLIC(S) CIBLE(S)

L'ensemble des actifs du territoire régional, notamment les publics fragilisés en difficulté de maîtrise des savoirs et compétences de base.

› TERRITOIRE(S) CONCERNÉ(S)

Tous les territoires répartis sur les 6 départements de la Région Centre-Val de Loire avec une vigilance particulière pour la couverture des territoires ruraux.

INDICATEURS DE SUIVI

Un comité technique de suivi opérationnel sera animé par le chargé de mission ANLCI et animateur du lieu ressources illettrisme du GIP ALFA. Il regroupera tous les porteurs de projets et actions identifiés au titre du plan régional pour l'acquisition et le développement des compétences de base par thématique et selon les besoins d'évaluation et de suivi des territoires. Il aura pour charge de construire les indicateurs de suivi et d'évaluation des actions engagées sur les différents axes au regard des objectifs visés, d'analyser et présenter régulièrement les réalisations.

Il est prématuré d'évoquer les indicateurs de suivi et d'évaluation. Le plan actuel n'évoque pas ces indicateurs.

Pour autant, s'agissant du 4e point « Consolider l'information sur les données chiffrées des partenaires, les acteurs et leurs actions pour favoriser les partenariats », les moyens financiers afférents se posent.

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

› POUR ALLER PLUS LOIN

La réforme de la formation professionnelle portée par la Loi du 5 mars 2014 et le décret de février 2015 axés sur l'objectif d'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences (socle CLéA) par un processus de certification impactent les actions et l'organisation de la concertation et partenariat.

La nomination par Décret du 16 février 2017 d'un délégué interministériel à la langue française pour la cohésion sociale appelle aussi à une réflexion quant aux articulations possibles.

Notamment par rapport au rôle de fédération inter-sectorielle et institutionnelle des énergies autour de l'acquisition et le développement des compétences de base :

Art. 2. - (...) *En ces domaines, et notamment la lutte contre l'illettrisme, il coordonne l'action des différents ministères compétents et veille à la cohérence des actions conduites par l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme et la délégation générale à la langue française et aux langues de France.*
Art. 3. - *Le délégué interministériel veille à la mise en œuvre des actions décidées au niveau national et à l'échelon régional. (...)Le délégué interministériel anime le partenariat avec les centres de ressources pour la prévention et la lutte contre l'illettrisme et l'analphabétisme.*

Fiche action 18
« Élaborer une stratégie de communication pour le CPRDFOP »

Pilotes de l'action :
Étape 1 et 2 : Conseil régional et U2P
Étape 3 : Commission Orientation du CREFOP

Calendrier de mise en œuvre :

1. Printemps/automne 2017 : mise en place d'un groupe de travail restreint avec des experts en communication pour :
   a. Prendre en compte tous les aspects de la communication inscrits dans le CPRDFOP, au-delà des fiches 1, 2.1, 3.
   b. Établir une stratégie de communication coordonnée sur tous ces champs.
2. Automne 2017 : coordination de la stratégie entre acteurs du quadripartisme.
3. 2018-2021 : Déploiement de la stratégie en s'appuyant sur la commission Orientation sur CREFOP.

Partenaire(s) mobilisé(s) et niveau de partenariat :

Pour les étapes de définition de la stratégie (étapes 1 et 2) :

> Participation active au groupe restreint :
Conseil régional, DIRECCTE, Rectorat/ SAIO, DRAAF, GIP ALFA Centre, U2P, MEDEF, CFDT, FONGECIF, DRONISEP, CHEOPS, AGEFIPH, CCI Centre, Pôle Emploi

> Consultation : Commission Orientation du CREFOP

> Information régulière : COPAREF

Pour l'étape 3 de déploiement, suivi et réorientation de la stratégie :

> Participation active : Commission Orientation du CREFO

> Consultation :
Conseil régional, DIRECCTE, Rectorat/SAIO, DRAAF, GIP ALFA Centre, U2P, MEDEF, CFDT, FONGECIF, DRONISEP, CHEOPS, AGEFIPH, CCI Centre, Pôle Emploi

> Information régulière : COPAREF

DESCRIPTIF DE L'ACTION

› CONTEXTE

Les partenaires du CPRDFOP ont souhaité mettre en place un vaste plan de communication qui soit transversal aux différents objectifs opérationnels et actions.

Les actions de communication sont les suivantes :
- Fiche action 1 : Concernant le SPRO, il s'agira de faire connaître l'offre de service et les organismes qui la composent
- Fiche action 3 : Concernant le CEP, un plan de communication spécifique et de proximité sera mis en place pour compléter la communication nationale
- Fiche action 2.1 : Concernant l'information sur les métiers et les formations, les professionnels seront accompagnés pour dépasser les stéréotypes et les fausses représentations
- De plus, l'ensemble des fiches actions du CPRDFOP contiennent des opérations de communication qu'il s'agira d'intégrer et de coordonner dans la stratégie.

› OBJECTIFS DE L'ACTION

Dans le cadre d'un groupe de travail restreint, quadripartite et qui associe des experts de la communication :

- Faire un état des lieux des objectifs de communication prévus dans les fiches actions dédiées à la thématique (1, 2.1, 3) et dans les autres fiches actions
- Mettre l'ensemble de ces objectifs en cohérence
- Organiser une stratégie de communication partenariale et cohérente
- Organiser la répartition financière du plan entre parties prenantes du CPRDFOP.

Dans le cadre de la commission Orientation du CREFOP :

- Veiller à la mise en œuvre de la stratégie et au suivi des actions
- Prendre en compte les évolutions nécessaires des axes de communication tout au long du contrat Et veiller à adapter les cibles
- Clarifier autant que de besoin le portage et la mise en œuvre de la stratégie.

› PUBLIC(S) CIBLE(S)

L'ensemble des publics pris en compte dans les fiches actions citées précédemment.

› TERRITOIRE(S) CONCERNÉ(S)

La région Centre-Val de Loire dans son ensemble.

INDICATEURS DE SUIVI

- Document de stratégie réalisé
- Outils déployés
- Partenaires associés.

Diagnostic territorialisé
« Économie - Emploi - Formation et orientation professionnelles tout au long de la vie »

AVANT-PROPOS

Ce diagnostic, commandé par la C+FOR, a été rédigé par un « groupe d'experts » rassemblant les services de l'État, le Conseil régional et les partenaires sociaux.
Ces derniers ont été accompagnés par l'Observatoire Régional Formation Emploi du GIP Alfa Centre, le Service Etudes Statistiques Evaluation de la DIRECCTE, le Service d'Études et de Prospective du Rectorat et le service statistique de Pôle Emploi.

Afin de déterminer les enjeux pour notre territoire sur le thème de la formation et de l'orientation professionnelle, le diagnostic formule un état des lieux de la **situation de l'économie et de l'emploi en région Centre-Val de Loire (I), de la formation et l'orientation professionnelles (II), apporte les éléments de prospective (III) et identifie des enjeux.**
Vous en trouverez ci-dessous une synthèse.

SITUATION DE L'ÉCONOMIE ET DE L'EMPLOI EN RÉGION CENTRE-VAL DE LOIRE

L'ÉCONOMIE

La région se caractérise par un tissu économique marqué d'une empreinte industrielle forte. Les activités spécifiques du territoire sont d'ailleurs la métallurgie, la plasturgie mais également l'agriculture (9,3 % de l'activité contre 8 % en France Métropolitaine).
Le tissu productif local se distingue aussi par le fort poids de la sous-traitance industrielle, surtout dans les secteurs automobiles, aéronautiques, et agroalimentaires.

Le territoire affiche une croissance économique modérée et en 2013, il contribue à 3,3 % de la création de richesse nationale.

DES TERRITOIRES HÉTÉROGÈNES

Constituant le carrefour de nombreux échanges, la région est parcourue d'un important réseau de communication. Pour autant, certains territoires restent isolés tels que le Nord du Berry, Châteauroux mais encore l'arc La Châtre-Le Blanc, impliquant une organisation régionale autour de systèmes locaux qui s'adaptent aux réalités diverses des territoires :

En effet, l'axe ligérien concentre la moitié des habitants et apparait être le territoire le plus dynamique de la région en s'organisant autour d'une économie résidentielle et une industrie à fortes valeur ajoutée.
Au Nord, le Grand Perche présente une très forte caractéristique industrielle mais souvent tournée vers des activités dites à risques. Ils ont d'ailleurs été fortement impactés par un ensemble de restructurations économiques.

La grande couronne francilienne est également très industrielle mais dynamique démographiquement. Ces territoires situés entre l'île de France et les principales agglomérations de la région ont connus de nombreuses fermetures de sites et sont souvent exclus des mesures de soutien.
Le sud de la région doit affronter un solde démographique négatif et un vieillissement de la population accéléré. Le chômage y est particulièrement élevé.

EMPLOI

Si les départements sont marqués par une forte spécificité des métiers industriels, **le Loiret et l'Indre-et-Loire quant à eux concentrent une répartition plus équilibrée des emplois.** Par ailleurs, on observe une **hausse du nombre d'emplois dans les métiers verts et verdissants.**

S'agissant de la situation des femmes sur le marché de l'emploi, elles sont davantage actives en région que dans le reste de la France (hors Île de France). Elles font cependant face à un taux de multi-activité élevé (13,1 % contre 11 % en France).

MARCHÉ DU TRAVAIL

Le marché du travail de la région Centre-Val de Loire est animé par de nombreuses offres en intérim (6,3 %) et dans le secteur industriel (17 % contre 13 % en France).

Cela n'empêche pas le territoire de se confronter au chômage de façon accélérée depuis 2008. Le diagnostic a mis en avant la situation sur le marché du travail des publics fragiles : tout particulièrement **les jeunes, les séniors, ainsi que les chômeurs de longue durée. Les jeunes** se heurtent à la désindustrialisation et à la diminution du nombre d'emplois non qualifiés. La situation des seniors a été impactée particulièrement par la contraction des effectifs industriels et par la situation dans le secteur de la logistique et du transport. Pour finir, **les chômeurs de longue durée** sont en forte augmentation depuis 2008 et ils représentent 50 % des demandeurs d'emploi en 2016.

Les personnes en situation de handicap connaissent également une insertion dans l'emploi plus difficile. En effet, sur l'année 2013-2014 seuls 45 % sont insérés 6 mois après leur formation. S'agissant de 2014-2015 ils ne sont plus que 32 %, soit 13 points de moins.

Si l'on observe les données sur les demandeurs d'emploi en fin de mois (fin novembre 2016) :
Le taux de chômage en région Centre-Val de Loire est de 9.4 %. Pour la Demande d'emploi en fin de mois (DEFM) en catégorie A, la part des **jeunes de moins de 25 ans représentait 14.9 %** de l'ensemble (soit 18 870 DEFM). **La part des 50 ans et + était de 26.7 %** (33 810 DEFM) et la part des 25 à 49 ans était de 58.4 % (74 030 DEFM). Le total des DEFM était de 126 710.
Pour les catégories A, B, C, **la Demande d'emploi de longue durée était de 46.8 %** parmi les DEFM.

ORIENTATION ET FORMATION PROFESSIONNELLES TOUT AU LONG DE LA VIE

L'ORIENTATION DES PUBLICS

Le **Service Public Régional de l'Orientation** (SPRO) et le **Conseil en Evolution Professionnel** (CEP) ont été mis en place en 2015 afin d'aider et accompagner tous les publics dans leur recherche d'informations, leur évolution professionnelle ou leur reconversion.

L'activité du SPRO dans son ensemble pourra être mesurée d'ici à 2019, grâce aux travaux d'évaluation mis en place dès 2015.

Seules les structures en charge du CEP bénéficient d'un système d'information partagé. Il serait néanmoins utile d'avoir des données homogènes au plan national et régional quant à l'accueil des publics et l'activité des structures.

Le diagnostic se penche sur les demandes d'orientation post-3ème. Concernant le champ du contrat, 30 % de jeunes se dirigent vers la voie professionnelle en lycée.

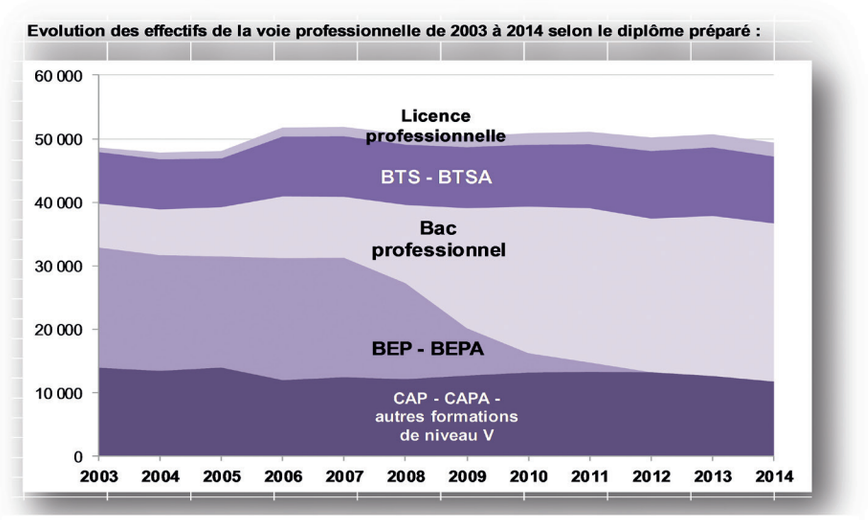
Les taux de pression (taux correspondant au rapport entre les vœux exprimés et le nombre de places disponibles) des formations du domaine de l'industrie de la région traduisent une demande inférieure au nombre de places disponibles. Ce constat va à l'encontre de la place importante du secteur sur le marché du travail régional. Cela découle du fait que la demande sociale des jeunes pour les voies de formation apparaisse très corrélée à l'image que les métiers véhiculent. L'image des métiers de l'industrie séduit moins que celle d'autres secteurs tels que le tourisme, l'action sociale ou la communication.

Pour les jeunes en terminale, les souhaits d'orientation post-bac sont majoritairement portés vers des filières courtes (en juin 2016, 53 % des vœux APB à destination de l'académie Orléans-Tours portent sur une formation courte type BTS/DUT).

La mixité des publics évolue vers plus d'égalité au cours de la scolarité et dans les choix d'orientation des filles, même si l'harmonisation des choix progresse très lentement. Les filles se dirigent plus que les garçons vers la seconde générale (65,1 % contre 52,3 %). Et seulement 4,2 % des filles optent pour l'apprentissage contre 12,2 % des garçons. De plus, Les filles sont davantage présentes dans les filières sanitaires et sociales, ES, L. Alors que les hommes se dirigent vers des secteurs scientifiques, industriels, les femmes se retrouvent davantage dans les domaines de la santé (91 %), du social (91 %), de l'esthétique (96 %) etc. (Selon les données 2015 du Rectorat de l'académie Orléans-Tours).

LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE

Depuis 2012 les effectifs en formation initiale professionnelle sont en augmentation :



Champ : académie, établissements et centres de formation publics et privés des ministères de l'Education nationale et de l'agriculture
Source : Rectorat, division de l'évaluation et de la prospective (DEP)

Le diagnostic met en avant trois caractéristiques pour notre région :

- Un fort taux d'apprentissage : 31 % des formés en région Centre-Val de Loire sont des apprentis
- Un taux de remplissage des formations professionnelles des lycées de l'académie supérieur à 95 % en 2015.
- Un niveau de formation moins élevé sur le territoire régional qu'au niveau national, ce qui s'accorde avec la structure des emplois en région
- Une représentation équilibrée des secteurs d'activité régionaux dans les formations mises en place localement.

LA FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI

La gouvernance locale s'organise entre la Région, les partenaires sociaux et Pôle Emploi, pour établir la stratégie partagée la plus cohérente, qui réponde aux enjeux économiques et sociaux de chaque territoire qui compose la région.

Le Conseil régional se concentre sur des achats d'actions collectives longues et certifiantes : « des parcours métiers » (formations pré-qualifiantes et formations qualifiantes). Des visas libres savoirs sont par ailleurs disponibles en priorité pour les demandeurs d'emploi et les publics fragilisés. Grâce aux interventions de la Région, plus de 12 000 demandeurs d'emploi accèdent à une formation chaque année par le biais de parcours métiers ou de chèques formation.

Par ailleurs, dans le cadre du plan 500 000, les objectifs 2016 prévoient 41 000 entrées en formation alors que 30 000 places étaient comptabilisées en 2015 grâce à l'action de Pôle Emploi et de la Région (Données DARES Septembre 2016). Ces formations se veulent cohérentes avec les besoins locaux exprimés lors de l'opération des Cordées du territoire.

L'INSERTION POST-FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI (FORMATIONS RÉGION)

L'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi suit la conjoncture. Sur l'année 2014-2015 les stagiaires ayant effectué une formation qualifiante s'insèrent plus facilement dans les 6 mois que ceux ayant effectué une formation non qualifiante (62 % contre 49 %). Avec le contexte économique régional défavorable de cette dernière année 2015-2016, l'insertion post formation a été directement impactée et les chiffres ont diminué (52 % d'insertion en 2014/2015 suite à une formation qualifiante, contre 58 % en 2013/2014).

Les stagiaires s'estiment néanmoins satisfaits des formations suivies (89 % pour les parcours métiers, 92 % pour les Visas). Les enjeux de satisfaction soulignés sont notamment **l'individualisation des parcours, l'accompagnement des stagiaires et le lien avec l'environnement économique des entreprises.**

LE CPF UN DISPOSITIF POUR LES SALARIÉS ET LES DEMANDEURS D'EMPLOI

Monté en puissance à partir de 2016, le **Compte Personnel Formation** est ouvert à tous les actifs, salariés et demandeurs d'emploi. Les principales formations validées pour les demandeurs d'emploi sont : les **CLéa** (savoirs de bases et compétences de base) et les stages de préparation à l'installation pour les créateurs d'entreprise. Pour les salariés, ce sont les certifications en langues ou informatique, les **certifications** règlementaires et les accompagnements à la VAE qui sont les plus utilisées.

LA LUTTE CONTRE LE DÉCROCHAGE, UN DISPOSITIF COORDONNÉ ENTRE LES ACTEURS

En région Centre-Val de Loire, 9,3 % des jeunes étaient en situation de décrochage scolaire en 2012 tandis qu'ils ne sont plus que 6 % en 2016. Plusieurs dispositifs, tels **qu'assure ta rentrée,** sont mis en place et se poursuivent pour remédier à ces situations.

Dans le cadre du Programme Régional de Formation (PRF), il existe aussi des situations de départ anticipé, liées par exemple à l'obtention d'un emploi ou d'une autre formation en cours de cursus (44 %).

UNE SÉRIE D'INDICATEURS EN ÉVOLUTION OU EN (RE)CONSTRUCTION

Des manques d'indicateurs régionaux ont été pointés lors du travail réalisé par le groupe expert et sont mentionnés tout au long du diagnostic. Des travaux sont à conduire entre acteurs pour leur permettre de piloter l'ensemble des politiques de formation et d'orientation en région de façon éclairée.

ÉLÉMENTS DE PROSPECTIVE RÉGIONALE

La région devrait accueillir plus de 4 000 lycéens supplémentaires d'ici 2025. Une croissance démographique et un vieillissement de la population sont d'ailleurs attendus pour 2040.

C'est dans ce cadre que des travaux de prospective sont conduits par l'Observatoire Régional Formation Emploi du GIP Alfa Centre à partir du kit de projection et de groupes de travail qualitatifs. Ainsi il a été observé qu'à l'horizon 2025, de nombreux secteurs vont enregistrer des besoins de main d'œuvre. Par exemple, dans l'industrie, la fabrication d'équipements électriques, de machines et équipements, l'industrie chimique ainsi que la métallurgie, déjà bien présentes en région, seront ainsi impactées par ces besoins. Le transport logistique quant à lui, bénéficiera également de recrutements positifs. Ce scénario est conditionné par la mise en œuvre d'innovation et d'investissements productifs majeurs. Des études sont attendues sur les métiers du numérique et du tourisme de la région.

Ce diagnostic met en avant la nécessité du développement des compétences spécifiques afin d'accompagner la reprise à venir.

ENJEUX IDENTIFIÉS PAR LE GROUPE EXPERT À PARTIR DES CONSTATS DRESSÉS DANS LE DIAGNOSTIC :

- **Enjeu 1 :** Une nécessaire adaptation des compétences pour élever les niveaux de qualification et se positionner sur des marchés porteurs
- **Enjeu 2 :** Un service renforcé vers les publics fragiles pour assurer l'égalité des chances
- **Enjeu 3 :** L'adaptation des parcours de formation à la situation des publics
- **Enjeu 4 :** L'adaptation de la carte des formations initiales professionnelles aux évolutions économiques et sociales
- **Enjeu 5 :** Une coordination à développer sur la formation, l'orientation tout au long de la vie
- **Enjeu 6 :** Renforcement et outillage d'indicateurs pertinents et régionalisés afin de mieux suivre et évaluer nos politiques d'emploi, de formation et d'orientation professionnelle.

Liste des sigles

AIF : Aide Individuelle de Formation

BTS : Brevet de Technicien Supérieur

CAEN : Conseil Académique de l'Éducation Nationale

CAP : Certificat d'Aptitude professionnelle

CARIF OREF : Centre Animation Ressources d'Information sur la Formation / Observatoire Régional Emploi Formation

CDD : Contrat à Durée Déterminée

CDI : Contrat à Durée Indéterminée

CEP : Conseil en Évolution Professionnelle

CFA : Centre de Formation des Apprentis

CIF : Congé Individuel de Formation

CLEA : Socle de connaissances et de compétences professionnelles

CLEE : Comités locaux Ecole Entreprises

COPAREF : Comité Paritaire Interprofessionnel Régional pour l'Emploi et la Formation Professionnelle

CPA : Compte Personnel d'Activité

CPF : Compte Professionnel de Formation

CPRDFOP : Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelle

CPRDFP : Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation Professionnelle

CREA : Comité Régional de l'Enseignement Agricole

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

CMQ : Campus des Métiers et des Qualifications

CNEFOP : Conseil National de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles

C+FOR : Commission du CREFOP chargée d'écrire le CPRDFOP en région Centre-Val de Loire. Elle est composée des membres de la Région, de l'Etat, des partenaires économiques et sociaux et d'experts associés.

DARES : Direction de l'Animation de la Recherche des Études et des Statistiques (Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social)

DEFL : Demandeur d'Emploi en Fin de Mois

DIRECCTE : Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

DRAAF : Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et des Forêts

DRONISEP : Direction Régionale de l'Office National d'Information Sur les Enseignements et les Professions

ENT : Espace Numérique de Travail

FOAD : Formation Ouverte et À Distance

FPSPP : Fond Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels

FRIP : Fond Régional de l'Innovation Pédagogique

GHT : Groupement Hospitalier du Territoire

GIP : Groupement d'Intérêt Public

GPECT : Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences Territoriale

MLDS : Mission de Lutte contre le Décrochage Scolaire

MOOC : Massive Open Online Course

OPACIF : Organisme Paritaire collecteur Agréé au titre du Congé Individuel de Formation

OPCA : Organismes Collecteurs Paritaires Agréés

ORFE : Observatoire Régional de la Formation et de l'Emploi

PME : Petites Moyennes Entreprises

PREA : Projet Régional de l'Enseignement Agricole

PRF : Programme Régional de Formation

PRITH : Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés

PRLCI : Plan Régional de Lutte Contre l'Illettrisme

PSAD : Plateforme de Suivi et d'Appui aux Décrocheurs

SCORAN : Schéma de Cohérence Régionale pour l'Aménagement Numérique

SIEI : Système Interministériel d'Échange d'Informations

SPRO : Service Public Régional d'Orientation

SRADDET : Schéma Régional d'Aménagement, de Développement Durable et d'Égalité des Territoires

SRDEII : Schéma Régional de Développement Économique d'Innovation et d'Internationalisation

SRE : Stratégie Régionale pour l'Emploi

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

TPE : Très Petites Entreprises

VAE : Validation des Acquis d'Expérience

Région Centre-Val de Loire

9 rue Saint-Pierre-Lentin
CS 94117
45041 Orléans Cedex 1

www.regioncentre-valdeloire.fr

Région Centre-Val de Loire