

SAINT-MALO

27 ET 28 SEPTEMBRE

2023

19^e CONGRÈS DES RÉGIONS DE FRANCE

Les Régions au cœur des solutions



EXPÉRIENCES DES RÉGIONS :

OBJECTIF
PLEIN EMPLOI




Centre Info

en partenariat avec

 RÉGIONS
DE FRANCE

Centre Inffo propose aux professionnels de l'apprentissage, de la formation et de l'évolution professionnelles une expertise en droit et ingénierie, une offre de formation et une information sur-mesure et spécialisée. Il réalise des missions d'ingénierie, de conseil et d'accompagnement et anime les débats des professionnels.

Association sous tutelle du ministère en charge de la Formation professionnelle, Centre Inffo est doté d'une mission de service public dans le champ de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

Fort d'une équipe de 72 collaborateurs, Centre Inffo s'engage à apporter à ses clients publics et privés une expertise actualisée et une méthodologie éprouvée au service de leurs enjeux et projets.

Ce dossier a été réalisé par Centre Inffo en collaboration étroite avec Régions de France, dans le cadre de leur partenariat.

Coordination : Régis Roussel et Nathalie Legoupil, département Régions-Europe-International, Centre Inffo.

Recherche documentaire : Claudia Manuel de Condinguy, département Régions-Europe-International, Centre Inffo.

Maquette : Claudie Carpentier - PAO : Valérie Cendrier, Centre Inffo.

Impression : Centre Inffo - Dépôt légal : Septembre 2023 - ISBN : 978-2-84821-327-9.

Nous remercions vivement les Régions d'avoir participé à l'alimentation de ce document. Les photos figurant dans ce document sont pour la plupart, issues des articles originaux auxquelles elles sont rattachées.



Toute reproduction, partielle ou totale de la présente publication est interdite sans autorisation de l'auteur, de son éditeur ou du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC, 20, rue des Grands-Augustins, 75006 Paris). Le Code de la propriété intellectuelle n'autorisant aux termes des paragraphes 2 et 3 de l'article L122-5 que les copies ou reproductions « strictement réservées à l'usage privé du copiste et non destinées à une utilisation collective » ainsi que « les analyses et courtes citations justifiées par le caractère critique, polémique, pédagogique, scientifique ou d'information », sous réserve que soient mentionnés le nom de l'auteur et la source, toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause est illicite aux termes de l'article L122-4 et constitue, quel qu'en soit le procédé, une contrefaçon sanctionnée par les articles L335-2 et suivants dudit code.

Le plein emploi, une ambition partagée

Depuis longtemps, les Régions font le constat de l'extrême complexité du fonctionnement institutionnel des politiques emploi-formation dans notre pays, au détriment du service aux entreprises comme aux demandeurs d'emploi, et appellent à une réforme qui apporte une plus grande clarté dans l'exercice des compétences. En bout de chaîne, nos concitoyens pâtissent de la concurrence des dispositifs, d'une perte de visibilité et de lisibilité locale, et finalement d'un manque de réactivité dans les réponses apportées.

La brochure réalisée par notre partenaire Centre Inffo démontre une nouvelle fois tout le savoir-faire des Régions dans les politiques qu'elles mènent sur la formation des demandeurs d'emploi, et cela particulièrement depuis 2019 dans le cadre des pactes régionaux d'investissement dans les compétences. Le partenariat fécond avec l'État a renforcé les Régions dans leurs politiques en faveur du plein emploi. Les résultats sont là : plus de 440 000 entrées en formation de demandeurs d'emploi en 2022 financées par les Régions (+ 41 % par rapport à 2017), dont 56 % de stagiaires non qualifiés.

Tous les jours, les Régions innovent et créent des dispositifs adaptés à leur territoire, avec tous les acteurs du service public de l'emploi. Elles proposent des solutions pour la formation des publics les plus éloignés de l'emploi, bénéficiaires du RSA, personnes en situation de handicap, d'illettrisme, d'illectronisme...

Demain, leurs stratégies viseront encore davantage ces publics les plus éloignés de l'emploi et les formations aux métiers et emplois les plus en tension, en lien avec le nouvel opérateur France Travail. Vous trouverez dans les pages qui suivent des actions remarquables sur ces deux objectifs stratégiques.

La création de l'opérateur début 2024 aurait pu être une opportunité historique de clarifier les compétences entre les acteurs de l'emploi et de la formation, d'inventer une gouvernance efficace, dans l'intérêt premier des entreprises et de tous ceux qui recherchent un emploi.

L'horizon du plein emploi, que notre pays n'a plus connu depuis les années 1960, constitue une chance unique. Ne la ratons pas.

François BONNEAU

Président de la Commission
Éducation-Orientation-Formation-Emploi
de Régions de France

David MARGUERITTE

Président délégué de la Commission
Formation-Emploi de Régions de France





Centre Inffo

La référence des acteurs de l'apprentissage,
de la formation et de l'évolution professionnelles

SAISISSEZ LES CLÉS DE LECTURE

des évolutions
de la formation
avec notre presse
d'actualité

FAITES LE PLEIN DE COMPÉTENCES

avec nos formations
en droit et ingénierie
de la formation
inter et intra entreprise

MAÎTRISEZ LES RÈGLES DU JEU

du droit de la formation
pour remplir
vos missions et exercer
vos compétences

AFFINEZ VOTRE STRATÉGIE

avec notre équipe
de consultants
formation-certification

DÉCRYPTEZ LES SYSTÈMES FRANÇAIS & EUROPÉENS

les pratiques, les
politiques et les initiatives
françaises, européennes
et internationales de la
formation professionnelle

DÉCOUVREZ L'INNOVATION EN COURS

et débattiez
avec décideurs et pairs
lors de nos événements

COMPAREZ LES POLITIQUES RÉGIONALES

avec le benchmark
de leur mise en œuvre
dans les 18 collectivités
territoriales

AU SERVICE DES ACTEURS RÉGIONAUX

Centre Inffo vous propose une information
dédiée, actualisée en continu sur la mise
en œuvre des politiques régionales de formation
professionnelle, d'orientation, d'insertion
et d'apprentissage des 18 collectivités
territoriales :

- sur la rubrique **Régions** de www.centre-inffo.fr : l'actualité quotidienne du secteur en région, des dossiers thématiques (PRIC, Afest...), des publications sur les stratégies régionales
- avec le fil twitter [@inffo_regions](https://twitter.com/inffo_regions) (8 000 followers) : en temps réel, le suivi des actualités et le point de vue des acteurs
- sur la **base de données** « Formation et apprentissage en région » : les mesures phares des politiques régionales (CPRDFOP, PRIC, conventions, aides régionales...)
- tous les 15 jours, dans le **magazine Inffo Formation** : les initiatives et innovations portées par les acteurs du secteur en région

CENTRE INFFO VOUS ACCOMPAGNE

centre-inffo.fr

 [centreinfo](https://www.facebook.com/centreinfo) -  [centre-inffo](https://www.linkedin.com/company/centreinfo)

 [@inffo_regions](https://twitter.com/inffo_regions)

contact.regions@centre-inffo.fr



ÉDITO



Régions de France et Centre Inffo auprès des Régions

Avec la volonté commune de conjuguer leurs efforts pour mieux informer les élus, mais aussi leurs opérateurs et leurs partenaires, Régions de France et Centre Inffo développent depuis de nombreuses années, un partenariat dans le champ de la formation et de l'orientation professionnelles. Cette coopération formalisée par un nouvel accord-cadre de partenariat signé en septembre 2022 lors du 18e congrès des Régions de France, s'inscrit pour Centre Inffo dans le cadre de sa mission de service public en matière de formation et d'orientation professionnelles.

La mise en œuvre de ce partenariat se concrétise sous différentes formes. Ainsi en est-il de cette brochure créée dans le cadre du Congrès des Régions de France qui se tient cette année à Saint-Malo et, qui démontrera que « Les Régions (sont aussi) au cœur des solutions ».

Cette brochure présente un certain nombre d'initiatives et de politiques portées par les Régions françaises en matière de formation professionnelle et d'emploi, et vient illustrer l'atelier intitulé « Comment atteindre le plein emploi dans toutes nos Régions ? » qui se tiendra le premier jour de la manifestation.

En effet, la formation professionnelle n'est en soi qu'un levier au service d'un objectif plus important : l'emploi. Or, à l'image du dialogue social dans l'entreprise, c'est au plus près des territoires et par l'innovation que les politiques de formation et d'emploi doivent se mener. Par leur connaissance fine du tissu économique, des PME et des ETI, des problèmes que traversent leurs territoires, les Régions agissent au quotidien en faveur des personnes, notamment les plus éloignées de l'emploi, et des entreprises en recherche de compétences de plus en plus spécifiques et adaptées.

Centre Inffo, par la volonté de son conseil d'administration, s'investit dans des actions régionales et territoriales. Avec cette brochure, il apporte son expertise et son savoir-faire pour le déploiement et la valorisation des politiques régionales de formation professionnelle.

Je me réjouis de la réalisation de ce document et espère que vous trouverez autant d'intérêt que moi, à le consulter.

Louis-Charles VIOSSAT

Président de Centre Inffo



SOMMAIRE

ACCOMPAGNER LES PERSONNES

PARTIE 1 page **9**

BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

Un module de formation à l'hydrogène à destination des demandeurs d'emploi

10

BRETAGNE

Côtes-d'Armor : une formation d'aide à domicile pour affronter le vieillissement

11

CENTRE-VAL DE LOIRE

- Mobilisation pour les publics éloignés de la formation
- Centre-Val de Loire veut renforcer l'accompagnement individualisé

12

GRAND EST

Comment toucher les personnes éloignées de l'emploi ?

14

GUADELOUPE

Le schéma des formations sanitaires et sociales : un outil essentiel pour répondre aux enjeux de la transition démographique et amorcer une politique de tourisme de santé

15

ILE-DE-FRANCE

- L'école d'Alain Ducasse accueille des jeunes éloignés de l'emploi
- Aide à la formation AIRE : déjà 22 000 projets professionnels bénéficiaires

16

LA RÉUNION

- Signature des conventions du nouveau dispositif régional « L'ÉPASSCLÉS »
- Plusieurs conventions signées dans le cadre du PRIC : 1 749 places en formation ouvertes

19

MARTINIQUE

Spot, le nouveau service public de l'orientation territorial ouvert à tous les publics

21

MAYOTTE

La plateforme d'accompagnement des personnes handicapées affiche un taux d'insertion de 75 %

22

NORMANDIE

Transitions écologiques : la Normandie offre 8 500 places de formation pour les demandeurs d'emploi

23

NOUVELLE-AQUITAINE

Abondements CPF pour les métiers en tension

24

PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

La Région Sud renouvelle son partenariat avec Pôle emploi Provence-Alpes-Côte d'Azur : vers un développement des compétences des demandeurs d'emploi

25

SAINT-MARTIN

Création d'un Pass Formation par la Collectivité de Saint-Martin

27



RÉPONSES AUX BESOINS DES ENTREPRISES PARTIE 2

.....page **29**

AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

La métallurgie de Haute-Savoie forme et recrute 500 opérateurs

30

BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

Partenariat Région Bourgogne-Franche-Comté / Opco EP

31

BRETAGNE

Formation pré-qualifiante aux métiers de l'éco-construction

32

GRAND EST

Sur mesure pour les besoins en compétences des entreprises

33

GUADELOUPE

Un Edec pour tendre vers le plein emploi

34

HAUTS-DE-FRANCE

25 millions d'euros pour la formation aux métiers de l'électro-mobilité

35

ILE-DE-FRANCE

La région Ile-de-France soutient la formation dans la filière aérospatiale

37

LA RÉUNION

La Réunion : « former juste », « former plus », et « former utile »

38

MAYOTTE

France Travail : Mayotte plaide pour une gouvernance rapprochée

39

NORMANDIE

emploi.normandie.fr : la plateforme pour trouver un emploi en Normandie

41

OCCITANIE

L'Occitanie accélère sur la formation aux métiers de l'hydrogène vert

42

PAYS DE LA LOIRE

Dispositif « Parcours emploi Formation »

44

PROVENCE-ALPES CÔTE D'AZUR

Le fonds Sud compétences, outil efficace pour les métiers en tension

45



ANNÉE EUROPÉENNE DES COMPÉTENCES

9 mai 2023 - 8 mai 2024



PARTICIPEZ AU WEBINAIRE GRATUIT **Année européenne : les compétences mises en avant**

24 octobre 2023 de 14 à 15h

Un webinaire animé par Centre Inffo avec de nombreux intervenants, dont Gilles GATEAU, coordinateur national, pour :

- évoquer les dernières actualités de cette année européenne
- mettre en lumière les thématiques d'actualité liées aux compétences, et leur impact sur les stratégies nationales et régionales
- entendre les porteurs ou partenaires de projets labellisés « AEC »

Inscription sur [www.centre-inffo.fr/rubrique agenda de nos événements](http://www.centre-inffo.fr/rubrique_agenda_de_nos_evenements)



L'Année européenne des compétences (AEC) offre un nouvel élan à l'apprentissage tout au long de la vie.

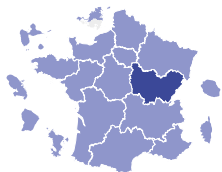
Donnons aux citoyens et aux entreprises les moyens :

- de **contribuer** aux transitions écologique et numérique
- d'**acquérir** les compétences d'avenir

Consultez nos informations sur www.centre-inffo.fr/rubrique Europe

PARTIE 1

ACCOMPAGNER *LES* PERSONNES



BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

Un module de formation à l'hydrogène à destination des demandeurs d'emploi



Depuis le début de l'année, des demandeurs d'emploi de la Région Bourgogne-Franche-Comté peuvent suivre un module de formation utile pour travailler dans le domaine de l'hydrogène.

Selon France Hydrogène, association qui réunit les acteurs de la filière hydrogène, 84 métiers sont susceptibles d'être embarqués dans celle-ci au cours des prochaines années. Riche de plusieurs projets sur son territoire, la Région Bourgogne-Franche-Comté a souhaité lancer un premier module de formation. « L'étude réalisée fin 2021 par le Carif-Oref, Emfor, montrait que dans cette nouvelle filière, il y aurait surtout besoin de former des ingénieurs, mais aussi de colorer les formations de certains métiers existants », rappelle Isabelle Liron, vice-présidente en charge de la formation des demandeurs d'emploi au Conseil Régional. Face à ce constat, la Région a choisi de proposer un « petit » module, complémentaire à des formations existantes.

3 familles de métiers visées

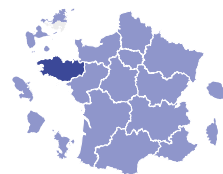
Cette formation de 2 ou 3 heures a été développée par l'Apave, spécialisée dans la maîtrise des risques. Elle est présentée comme une « sensibilisation aux risques en atmosphère explosive (ATEX) », avec un « focus sur les spécificités des risques liés à l'hydrogène ». Trois familles de métiers sont visées par ce programme : soudeur, chaudronnier et tuyauteur ; maintenance industrielle ; et opérateur de production industrielle. Depuis janvier, les demandeurs d'emploi qui suivent une formation pour obtenir un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou un titre professionnel (TP) dans l'un de ces domaines peuvent aussi s'inscrire, de manière volontaire, à ce module « hydrogène ». Elles disposent ensuite de 45 jours pour le valider, à distance, et reçoivent par la suite une attestation. « Ce n'est pas une formation qualifiante, précise Isabelle Liron, elle s'adresse à toutes les personnes qui pourront, à un moment donné, être impactés par l'hydrogène dans les métiers qu'ils exerceront. »

Expérimentation jusqu'à la fin de l'année

Les inscriptions à ce module ont été ouvertes en janvier. La Région n'a pas fixé un objectif de stagiaires à atteindre. « Nous mènerons cette expérimentation jusqu'à la fin de l'année, puis nous reviendrons vers les organismes de formation pour voir quelle suite donner », indique Isabelle Liron, qui précise que la Région demeure dans une « phase expectative » quant à la prolongation du Pacte régional d'investissements dans les compétences (PRIC), et donc quant aux crédits qui seront accordés à la formation des demandeurs d'emploi à partir de 2024. « Sur la formation à l'hydrogène, nous y allons pas à pas, on se cale sur les besoins des entreprises. »

Source : Le Quotidien de la formation, Camille Jourdan, 6 avril 2023.





BRETAGNE

Côtes-d'Armor : une formation d'aide à domicile pour affronter le vieillissement

Le secteur de l'aide à domicile peine à recruter. Pour inverser la tendance, pouvoirs publics et employeurs ont conçu une formation à destination des demandeurs d'emploi du secteur de Loudéac, dans les Côtes-d'Armor. Avec, au terme d'un parcours de cinq mois, la garantie d'un CDI.

La Bretagne vieillit. A l'horizon 2040, selon l'Insee, le nombre de personnes âgées augmentera de 40 % dans la région dont 15,5 % de plus de 75 ans. En clair : les postes d'aide à domicile auront un fort besoin en recrutements dans les années à venir.

Mais les candidats ne se bousculent pas. En cause, une rémunération jugée insuffisante, et « un taux de chômage de 5,5 % sur le bassin d'emploi Posity et Loudéac, au dernier trimestre 2022. Ce n'est pas le plein emploi mais nous n'en sommes pas loin », commente Nathalie Cupif, directrice de l'agence Pôle emploi Loudéac.

Un emploi en CDI garanti

Pour corriger le tir, la Région, le Département des Côtes-d'Armor et Pôle emploi ont conçu avec le concours de trois structures d'aide à domicile (ASAD Mené Rance, l'ADMR (Aide à domicile en milieu rural) des Côtes-d'Armor et le centre intercommunal d'action sociale de Loudéac Bretagne Centre) un parcours « contrat emploi durable » d'assistant de vie aux familles (ADVF). Ce parcours en cinq mois qui comporte des périodes d'immersion avant l'entrée en formation, cible les demandeurs d'emploi. L'initiative mobilise une enveloppe de 72 000 euros dont 50 000 euros de la Région et 22 000 euros du Département.

A la clé pour les stagiaires, un CDI en temps choisi. « Les employeurs se sont engagés à le fournir », valorise Élisabeth Jouneaux-Pedrono, conseillère régionale déléguée aux formations sanitaires et sociales.

Formation au handicap

La maquette de formation est axée autour de trois blocs, en plus des stages. « Entretien du logement et du linge ; accompagnement dans les actes de la vie quotidienne (habillage, courses, etc.) avec soins de confort, en dehors de la toilette complète réservée au personnel soignant ; et, garde d'enfant car certains services d'aide à domicile le proposent », énumère Inès Le Blay, responsable technique et ad-



Côtes-d'Armor : une formation d'aide à domicile. Signature de la charte d'engagement des employeurs, à Louédac le 13 janvier 2023.

ministratif pour le centre de formation Locminé Formation. « C'est beaucoup de pratique même si nous ne pouvons pas faire l'économie des bases théoriques. » Un module de trois semaines sur le handicap vient compléter l'ensemble.

Les sept stagiaires évoluent sous la surveillance de tuteurs, eux-mêmes professionnels du secteur, spécialement formés pour l'occasion.

Une certification à la clé

Se déroulant sur une journée, l'examen en fin de session s'articule autour de trois exercices. Une mise en situation dans un appartement pédagogique avec une tâche à effectuer, un geste technique en lien avec la petite enfance, et un oral sur la posture professionnelle. Les stagiaires ont la possibilité d'un rattrapage en cas d'échec, pour enfin décrocher la certification « assistant de vie aux familles » inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

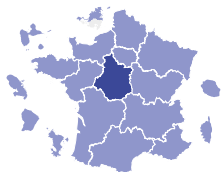
Avantage face à la concurrence

Depuis des années, le secteur de l'aide à domicile fait face à un tel manque de bras que les candidats entrent sans diplôme dans les structures et sont formés en interne. « Au début, pour de l'entretien de domicile », précise Mansour Gasmi, directeur de l'Asad Mené Rance.

Les stagiaires de cette nouvelle formation pourraient-ils représenter une concurrence pour les autres postulants peu qualifiés ? « Être déjà formé c'est un avantage, car nous nous adressons à un public très dépendant. Et nous faisons face à la concurrence des EHPAD et autres établissements médicaux sociaux. »

Source : Le Quotidien de la formation, Jonathan Konitz, 22 février 2023.





CENTRE-VAL DE LOIRE

Mobilisation pour les publics éloignés de la formation



Le 9 mai 2023, la Région Centre-Val de Loire réunit 250 personnes travaillant pour des organismes de formation et l'orientation afin de réfléchir sur « La mobilis@tion du public vers les formations ! ».

Le Conseil régional de Centre-Val de Loire a réuni 250 personnes travaillant pour des organismes de formations et l'orientation afin de réfléchir sur « la mobilis@tion du public vers les formations ! », mardi 9 mai.

L'objectif de cette journée de réflexion est de « s'interroger sur la manière dont nous pourrions atteindre les publics les plus éloignés de l'emploi. Elle est aussi l'occasion pour nous de nous interroger sur nos pratiques, les évaluer et les retravailler », a déclaré en préambule François Bonneau, président de la Région Centre-Val de Loire.

L'importance du sourcing

Lors de sa conférence sur « l'accompagnement des publics et attractivité de la formation, principaux enjeux et leviers d'action », Anne de Blignières-Legeraud, docteur d'État en sciences de l'éducation, maître de conférences à l'Université Paris Dauphine-PSL, membre du comité scientifique de France

compétences et présidente de l'Institut supérieur des métiers, est revenue sur les difficultés à capter les publics dits « invisibles ». La spécialiste s'est notamment penchée sur l'importance du sourcing, qu'elle considère comme charnière. « Sa réussite repose sur 3 conditions : avoir des relations solides avec les prescripteurs ; avoir une présence sur le lieu de vie et une connaissance des publics (...) La mobilisation au plus près des territoires passe par des relais locaux tels que les acteurs du monde associatifs, Pôle emploi et les Missions locales ainsi que les pairs, qui sont les anciens bénéficiaires des dispositifs », a étayé la spécialiste.

Développer « le travail en réseau »

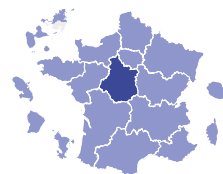
Anne de Blignières-Legeraud a insisté sur l'importance « d'un travail en réseau, dans le sens d'une meilleure coordination des partenaires sur le terrain (qui) réduit le risque de saturation des territoires par les opérateurs trop nombreux, avec des process différents et des effets de concurrence irréductibles ».

Un PRF « plus incisif »

Après cette intervention, Naoual Slassi-Guy, chargée de mission « contractualisations partenariales » à la direction de la formation professionnelle au Conseil régional du Centre-Val de Loire, a présenté la stratégie régionale de mobilisation des publics vers la formation dans un contexte marqué par « un public de plus en plus en difficulté », « une offre de formation peu visible et lisible » et des « circuits lourds et décourageants » pour les utilisateurs. Parmi les pistes évoquées pour remédier à ces problèmes, la professionnelle a mis en avant la volonté de la Région de poursuivre son travail en construisant « un Plan régional de formation (PRF) encore plus incisif, en lien renforcé avec toutes les politiques régionales comme l'orientation, la jeunesse, l'aménagement du territoire », « mieux communiquer sur l'offre de formation » et « accompagner les organismes de formation à mieux mobiliser et recruter ».

Source : Le Quotidien de la formation, Guilherme Ringuenet, 11 mai 2023.





CENTRE-VAL DE LOIRE

Centre-Val de Loire veut renforcer l'accompagnement individualisé

Le président du Conseil régional de Centre-Val de Loire, François Bonneau, a présenté le nouveau Contrat de plan de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP), jeudi 13 avril. Intitulé « Agir ensemble pour impulser une dynamique de transformation », il s'articule autour de 4 grands axes.

Ce contrat quadripartite (État, Région, organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs) est axé autour de 4 grands chapitres : « l'observation, l'orientation, la formation et la mobilisation », a exposé le vice-président en charge de la formation professionnelle, Jean-Patrick Gille (par ailleurs administrateur de Centre Inffo).

Une territorialisation plus poussée

Sur le premier point, l'observation, l' élu a déclaré que « la Région doit pouvoir mieux appréhender les besoins en compétence. Si nous disposons déjà d'outils tels que l'observatoire des branches, nous devons aller plus loin, notamment sur les filières ».

Concernant l'orientation, compétence régionale depuis la loi du 5 septembre 2018, « nous l'embarquons ainsi très fortement », a annoncé le vice-président, rappelant que le Centre-Val de Loire est « la seule Région qui a créé des emplois d'ingénieurs de l'orientation ». Sur le volet formation, le socialiste a fait part de la volonté de ce contrat de « renforcer la notion de parcours et d'accompagnement individualisé ». Enfin, la territorialisation va passer par « une politique de formation encore plus ancrée dans les bassins de vie. Nous voulons que les « Comités de développement de l'emploi » (Codeve) qui jusqu'à présent sont coanimés avec l'État se fassent désormais en présence des collectivités locales et des départements, comme des déclinaisons des Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Crefop) ».



François Bonneau, président de la Région Centre-Val de Loire, président de la commission formation de Régions de France, devant l'Université d'hiver de la formation professionnelle, le 25 janvier 2023 à Cannes.

3 formations qualifiantes par bassin de vie

Le document stratégique qu'est le CPRDFOP doit nous permettre d'avoir à terme « 3 formations qualifiantes dont une postbac ainsi qu'un tiers-lieu de compétences sur les 23 bassins de vie de la Région, a poursuivi Jean-Patrick Gille. Nous voulons également dans le cadre de la contractualisation avec les départements que le nombre de bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) en formation passe de 19 % à 25 % ».

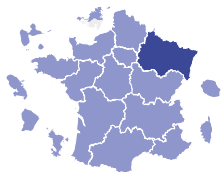
Quid du Pacte et de France Travail ?

« Deux ombres à ce contrat, a détaillé le vice-président en charge de la formation professionnelle. L'avenir du Pacte dont on ignore pour l'instant de quelle manière il sera prorogé comme annoncé par l'État. Nous sommes inquiets car pour l'instant, il n'y a pas eu de discussions engagées. Enfin, sur France Travail. Il y a une ambiguïté du gouvernement qui laisse entendre que ce nouvel opérateur sera plus prégnant sur la formation. Est-ce que cela sera une manière de rogner cette compétence des Régions ? », s'est interrogé l' élu.

Un suivi du CPRDFOP est prévu dans 2 ans.

Source : Le Quotidien de la formation, Guilherme Ringuenet, 17 avril 2023.





GRAND EST

Comment toucher les personnes éloignées de l'emploi ?



Le Conseil régional de Grand-Est met en œuvre différents dispositifs visant à favoriser la rencontre de candidats potentiels avec des employeurs.

A chaque territoire, sa solution. C'est un peu la philosophie de la « mobilisation générale pour l'emploi », un plan gouvernemental pour réduire les tensions de recrutement, auquel la région Grand Est adhère depuis fin 2021, avec différents partenaires mobilisés : préfets et sous-préfets, acteurs de l'emploi, éducation nationale, organisations syndicales... Une organisation, par sous-préfecture, qui permet de s'adapter aux problématiques de chaque territoire, au sein d'une région qui compte dix départements et des zones d'emploi contrastées. « Cela nous permet de proposer la mise en place d'actions dédiées. Nous rencontrons par exemple une importante problématique de recrutement en milieu rural », illustre Valérie Debord, première vice-présidente, déléguée à la formation de la région Grand Est. Ainsi à la rentrée l'année dernière, une grande action a été organisée pour le recrutement d'une centaine de cueilleurs, dans une champignonnière de Chevillon, en Haute-Marne. « De mi-septembre jusqu'en novembre, les acteurs de la formation, les entreprises d'insertion par l'activité économique, les chambres consulaires se sont mobilisées pour présenter l'entreprise, les

métiers, les postes à pourvoir, faire connaître le retro-planning. L'entreprise a ouvert ses portes pour des visites, qui ont été nombreuses. Nous avons réussi à recruter les personnes nécessaires grâce à la mobilisation très en amont de tous ces acteurs », détaille Valérie Debord.

Parcours d'acquisition de compétences en entreprise

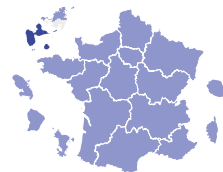
Pour toucher les personnes éloignées de l'emploi, la région a également décidé de relancer pour trois ans (2023-2026) son dispositif spécifique de « parcours d'acquisition de compétences en entreprise » (PACE). La première vague, de 2020 à 2023, a bénéficié à 2 000 personnes de 18 à 29 ans, qui ont effectué un stage de six mois en entreprise. Les stagiaires sont rémunérés 500 euros par mois et les tuteurs, entre 230 et 350 euros. A l'issue de ces trois premières années, 20 % des bénéficiaires ont été embauchés et beaucoup ont repris leurs études, puisque le dispositif permet aussi de valider un projet professionnel. Les prochains PACE s'adressent à un public élargi, tous les demandeurs d'emploi âgés de 18 ans et plus, inscrits ou non à Pôle emploi ou dans une mission locale. Les personnes de plus de 29 ans toucheront une rémunération de 1000 euros mensuel. Le dispositif comptera toujours 2000 places et s'ouvre, cette année, au secteur agricole.

Projet de retour à la formation

Pour lever les freins d'accès à la formation et à l'emploi, le Conseil régional reconduit aussi ses différents dispositifs : les aides à la mobilité, aux frais d'hébergement, pour la garde d'enfant, la rémunération des stagiaires. Nouveauté cette année, l'appel à manifestation d'intérêt « Un véhicule vers l'emploi ». Il permet à une mission locale, un centre d'information jeunesse, un centre communal d'action sociale, de se doter d'un véhicule pour le mettre à disposition de demandeurs d'emploi et de personnes précaires, dans le cadre d'un projet de retour à l'emploi ou à la formation. 363 véhicules ont été utilisés.

Source : Le quotidien de la formation, Coralie Donas, 31 août 2023.





GUADELOUPE

Le schéma des formations sanitaires et sociales : un outil essentiel pour répondre aux enjeux de la transition démographique et amorcer une politique de tourisme de santé

Soucieuse de répondre aux enjeux du vieillissement et de la précarisation de la population, la Région Guadeloupe a décidé de développer sa politique à destination des professionnels engagés auprès des publics fragilisés en raison de leur état de santé ou de leur condition sociale.

A l'occasion de la redéfinition du schéma régional des formations sanitaires et sociales (SRFSS), la prise en compte de la transition démographique s'est imposée comme une évidence pour tous.

Au-delà de ce constat, l'écriture de ce schéma s'est appuyée sur l'ambition de faire de La Guadeloupe une destination de tourisme de santé et de bien-être. C'est ainsi qu'a germé l'idée d'associer les besoins immédiatement liés aux pathologies chroniques et du troisième âge aux demandes potentielles d'une clientèle touristique de plus en plus intéressée par des soins médicaux dans un environnement privilégié et doté d'équipements médicaux de pointe.

Le SRFSS est le fruit d'une concertation de plusieurs mois, initiée par la Région Guadeloupe, avec l'État, l'ARS, l'Université des Antilles, les organismes de formation...

Il repose sur trois axes principaux pour assurer :

- une offre de formation revisitée avec une ouverture à de nouveaux métiers (ergothérapeutes, professionnels de la rééducation, pédicures, podologues...) et à des cycles supérieurs (cadres de santé, ingénieurs sociaux, docteurs en sciences infirmières...);



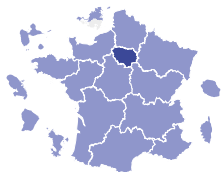
© Centre Info

- un renforcement de la qualité de l'offre aux plans administratif et pédagogique basée sur la prise en compte de la sociologie de l'environnement culturel ;
- un suivi constant et efficient des dispositifs par une communication et une animation adaptées.

L'objectif de la Région Guadeloupe est bien de favoriser activement la création d'emplois, la montée en compétences des professionnels et la création de structures de soins innovantes en totale adéquation avec la politique déjà entamée avec la construction du nouveau CHU, la faculté de médecine de plein exercice et le campus sanitaire.

Source : Jennifer Linon, Région Guadeloupe, 28 août 2023





ILE-DE-FRANCE

L'école d'Alain Ducasse accueille des jeunes éloignés de l'emploi



Mis en œuvre dans le cadre du Pacte régional d'investissement dans les compétences (PRIC), c'est un nouveau programme de formation qui a été lancé le 16 mai 2023 dans les locaux de l'École Ducasse, à Meudon (92). En partenariat avec la Région, le campus spécialisé dans les arts culinaires accueille cette année 11 stagiaires franciliens éloignés de l'emploi.

C'est à Meudon (92), dans les nouveaux locaux du campus d'arts culinaires créé par le célèbre chef Alain Ducasse qu'un nouveau programme de formation a été inauguré dans le cadre du Pacte régional d'investissement dans les compétences (PRIC), le 16 mai dernier. Celui-ci permettra à 11 Franciliens d'intégrer les effectifs de l'école du chef dont les restaurants cumulent 20 étoiles.

Créé en 2019, ce dispositif vise, *via* un partenariat entre la Région et des structures de formation ou des entreprises, à ouvrir de nouvelles opportunités aux publics les plus éloignés de l'emploi pour les aider à s'insérer dans la vie professionnelle.

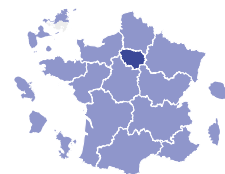
11 stagiaires franciliens en formation à l'École Ducasse

Intégrés dans le campus de l'École Ducasse, les 11 stagiaires suivront une formation de 9 mois, afin d'obtenir un diplôme de cuisinier, dont 3 mois de stage dans l'un des restaurants parisiens du Groupe Ducasse.

Aidé par la Région à hauteur de 200 000 euros, ce nouveau départ représente pour les participants une belle opportunité pour démarrer une carrière dans les métiers de bouche !

Source : Conseil régional Île-de-France, 23 mai 2023.





ILE-DE-FRANCE

Aide à la formation AIRE : déjà 22 000 projets professionnels bénéficiaires

Depuis 2019, avec l'Aide individuelle régionale vers l'emploi (AIRE), la Région facilite l'accès, le maintien ou le retour dans l'emploi des Franciliens en finançant leurs formations. Le 22 mars 2023, des bénéficiaires de ce dispositif étaient invités à la Région pour partager leurs expériences. La parole à deux d'entre eux.

Depuis son lancement en 2019, l'Aide individuelle régionale vers l'emploi (AIRE) a permis de financer 22 000 formations pour un montant total de 126 millions d'euros.

Parmi les 22 000 bénéficiaires de l'AIRE qui ont pu ainsi prendre un nouveau départ, plusieurs centaines étaient réunis au siège de la Région, à Saint-Ouen (93), le 22 mars 2023.

Objectif de cette invitation : leur permettre d'évoquer le tournant décisif qu'a constitué l'aide régionale dans leur parcours professionnel.

Pour l'année 2023 :

- 40 millions d'euros ont d'ores et déjà été affectés à l'AIRE ;
- 3 000 formations ont été financées pour un montant de 20 millions d'euros.

L'AIRE en chiffres

- 126 millions d'euros investis
- 22 000 formations financées
- 52 % de femmes parmi les bénéficiaires
- 85 % des stagiaires satisfaits de leur formation
- 83 % de sorties positives (poursuite de formation, création d'entreprise ou retour à l'emploi).

Les bénéficiaires de l'AIRE témoignent

La parole à 2 des bénéficiaires d'AIRE présents le 22 mars 2023.

Zhanna Kiselova, data ingénieure

Originaire d'Ukraine et arrivée en France en 2006, Zhanna était déjà titulaire d'un bac+5. Elle a profité de l'AIRE pour se lancer dans une formation en ligne



© Hugues-Marie Duclos - Région Île-de-France

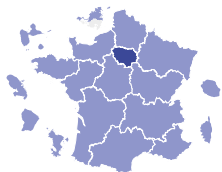
de data ingénieur qu'elle achèvera en juillet 2023 : « Alors que je cherchais un moyen de financer ma formation pour avancer dans mon projet professionnel vers les datas sciences, j'ai été informée, par le centre de formation que je convoitais, de l'existence de cette aide de la Région. Dès lors, je n'ai eu à effectuer aucune démarche car c'est mon organisme qui s'est chargé du dossier de financement en lien avec la Région. Sans cette aide, je ne pense pas que ce cursus aurait été possible car le montant de la formation était trop important. Avec l'AIRE, ma formation est prise en charge intégralement. » Une fois son diplôme en poche, elle en est presque sûre, Zhanna ne tardera pas à décrocher un poste de data ingénieure. Extrêmement recherché sur le marché de l'emploi, ce profil est encore assez rare au regard de la demande qui ne cesse de croître.

Saïd Tigrine, conseiller en insertion professionnelle

Âgé de 40 ans, Saïd est aujourd'hui conseiller en insertion professionnelle dans un centre de formation francilien. Reconnu travailleur handicapé après avoir rencontré de nombreux soucis de santé, il était sans emploi depuis 3 ans avant de suivre sa formation

Suite page 18





ILE-DE-FRANCE

Suite de la page 17

et de décrocher un poste dans la foulée : « Au départ, c'est mon conseiller Pôle emploi qui m'a parlé de l'existence de cette aide proposée par la Région Île-de-France. Ensuite, tout s'est fait très rapidement et j'ai pu obtenir une prise en charge totale de ma formation via l'AIRE. Aujourd'hui, je suis titulaire d'un titre professionnel reconnu, qui m'a permis de trouver un emploi immédiatement. Et je forme moi-même de futurs conseillers en insertion professionnelle. »

Des formations financées du CAP au diplôme d'ingénieur en 4 ans

Destinée à faciliter l'accès, le maintien ou le retour dans l'emploi des Franciliens, l'Aide individuelle régionale vers l'emploi (AIRE) finance tout ou partie des frais de nombreuses formations certifiantes, du CAP au diplôme d'ingénieur. Et cela, tout en ouvrant droit au statut de stagiaire de la formation professionnelle rémunérée.

Les modalités d'attribution de l'aide AIRE ont évolué à plusieurs reprises depuis 2019. Les dernières datent d'octobre 2022.

Attention, l'AIRE ne peut pas être demandée pour des formations que la Région finance déjà. Et elles sont nombreuses !

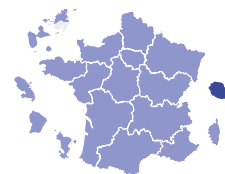
En clair, si vous cherchez une formation financée par la Région, tout commence avec Oriane FormPro, la Web application qui recense toutes les formations que la Région finance par avance tout au long de l'année.

C'est après, et seulement si la formation qui vous intéresse (ou une équivalente) ne figure pas au catalogue d'Oriane Formpro, que vous pouvez demander à bénéficier de l'aide au financement de formation AIRE.

À noter : ce n'est pas à vous de demander à la Région à bénéficier de l'AIRE, c'est votre organisme de formation qui devra le faire en votre nom.

Source : Conseil régional Ile-de-France, 28 mars 2023.





LA RÉUNION

Signature des conventions du nouveau dispositif régional « L'ÉPASSCLÉS »



La présidente de Région, Huguette Bello, ainsi que les vice-président(e)s, Patrick Lebreton, Lorraine Nativel, Jacques Techer, Céline Sitouze, ont participé, ce jeudi 8 juin, à la signature des conventions du nouveau dispositif régional « L'ÉPASSCLÉS » avec 4 communes :

- Cilaos
- Saint-André
- Saint-Joseph
- L'Entre-Deux.

La Collectivité régionale consciente de ses responsabilités en matière d'accompagnement des Réunionnais.es vers la maîtrise des compétences clés s'inscrit dans cette dynamique en renouvelant son approche, sa stratégie et ses pratiques.

L'objectif : accompagner au mieux chaque Réunionnais(e) vers l'autonomie et l'épanouissement au quotidien.

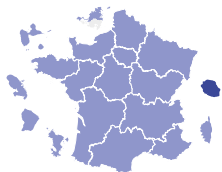
Pour ce faire, le Conseil Régional prend l'initiative de créer un dispositif nouveau visant à contribuer à élever le niveau de formation générale des adultes de plus de 16 ans, au plus près des usagers en s'appuyant sur les communes et en misant ainsi sur l'hyper-proximité.

Ce nouveau dispositif s'inscrit dans le cadre du Plan régional pour la maîtrise des compétences-clés (PR2C) élaboré et mis en œuvre en septembre 2022 par la Région et ses partenaires.

« La Réunion compte plus de 120 000 illettrés. Ce chiffre ne peut être une fatalité, mais doit faire l'objet de toutes les mobilisations. La question de la maîtrise des savoirs de base revêt un aspect fondamental pour l'avenir de tous, dans un monde, où petit à petit, les structures s'effacent. Maîtriser le savoir de base est un préalable indispensable dans notre société. Lutter contre la précarité, c'est profondément croire en l'humain. »

Source : Conseil régional La Réunion, 13 juin 2023.





LA RÉUNION

Plusieurs conventions signées dans le cadre du PRIC : 1749 places en formation ouvertes



La présidente de Région, Huguette Bello, a procédé à la signature des conventions dans le cadre du Pacte régional d'investissement dans les compétences. Étaient présents, Lorraine Nativel, 2^e vice-présidente de la Région, déléguée à la lutte contre l'illettrisme, Karine Nabenesa, 4^e vice-présidente de la Région, déléguée à la formation professionnelle, les conseillers régionaux, Patricia Profil, Frédéric Maillot, Jean-Pierre Chabriat et Jean-Bernard Maratchia, ainsi que les co-signataires : Jean-Pierrick Robert, président de la CCIR, Bernard Picardo, président de la CMAR, Frédéric Miranville, président de l'Université, Véronique Lagourgue, présidente de AP RUN, Jean-Philippe Ballet-Baz, représentant du CREPS, Yannick Gazar, Président de l'EMAP, Vincent Bennet, directeur de l'EPLFPA de Saint-Joseph, Henri Angama, vice-président de la Fédération MFR, Mathieu Huet, représentant de FORMA TERRA, Priscilla Dijoux, présidente de METI TRESSE.

Ces conventions doivent permettre de :

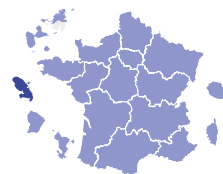
- densifier l'offre de formation à destination de ses publics cibles ;
- permettre une insertion durable en construisant des parcours de formation sécurisés, individualisés, mieux coordonnés et sans rupture pour les publics en difficulté d'accès à l'emploi ;
- proposer des parcours de formation supplémentaires pour répondre aux difficultés de recrutement dans les secteurs en tension.

Ces partenariats représentent un effectif prévisionnel de 1749 places en formation à destination des demandeurs d'emploi de niveau infra bac et correspondent à un budget total de plus de 12,44 millions d'euros.

« Le développement des compétences, c'est l'objectif premier de la formation professionnelle. Si nous signons ces conventions de partenariat aujourd'hui, c'est que nous croyons profondément en la formation professionnelle. La réussite des politiques d'insertion sur notre territoire nécessite la mobilisation de tous les acteurs. Elle nécessite un diagnostic partagé des besoins et une volonté coordonnée d'y apporter des solutions. C'est l'objet de la convention que nous signons aujourd'hui, d'améliorer nos efforts communs au profit des Réunionnaises et des Réunionnais. Cette convention de partenariat nous permettra d'assurer une meilleure complémentarité et de répondre au plus près des besoins des demandeurs d'emploi des employeurs et du territoire. Elle s'inscrit dans le cadre de la volonté de la Région Réunion, après des années d'errance, d'assumer enfin le rôle qui lui est dévolu par la loi, à savoir de chef de file en matière de formation professionnelle sur le territoire. Ainsi, nous avons souhaité de nouveau nous engager au sein d'une démarche contractuelle et pluriannuelle avec L'État qui puisse mettre un terme aux erreurs commises et afficher une nouvelle ambition. Ce Pacte d'Investissement dans les Compétences, que nous avons signé le 16 mars 2022 en compagnie de la Haut-commissaire aux compétences a pour ambition d'amplifier l'effort de formation en 2022 et en 2023 vers les personnes en recherche d'emploi, les jeunes en situation de décrochage scolaire ou encore les publics touchés par l'illettrisme. Ce sont ces engagements pris auprès des Réunionnais les plus fragiles que nous mettrons en œuvre concrètement sur le terrain avec vous, l'ensemble des signataires présents aujourd'hui, dans le cadre de ces conventions. » Huguette BELLO, présidente de la Région Réunion.

Source : Centre Inffo, département Régions-Europe-International, Claudia Manuel de Condinguy, 14 novembre 2022.





MARTINIQUE

Spot, le nouveau service public de l'orientation territoriale ouvert à tous les publics

En collaboration avec L'État, la Collectivité territoriale de Martinique vient de lancer SPOT, Service public de l'orientation territoriale. Ce service a pour objectif de permettre à tous les publics d'accéder à une information gratuite en Martinique sur l'orientation, la formation et de les accompagner tout au long de leurs parcours professionnels. Répartis sur l'ensemble du territoire, différents points d'accueil proposent à tous les usagers une information de proximité et une offre de services gratuits.

Le site SPOT propose des informations sur :

- les métiers, notamment les métiers en tension,
- l'offre de formation ;
- la VAE ;
- les aides régionales ;
- un annuaire des opérateurs.

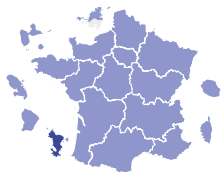
« Ce portail permettra de gagner du temps, car ceux qui sont en besoin de formation sont aussi très souvent chômeurs, et cela leur permettra de trouver une activité plus rapidement en évitant des déplacements. Cela permettra d'avoir une continuité de l'information en réseau avec les professionnels, les centres de formations et les institutions publiques.



C'est une ambition que nous concrétisons pour que chaque projet professionnel soit garanti et c'est une manière de valoriser les actions que les acteurs de la formation mènent parfois seuls », a déclaré Serge Letchimy, président du conseil exécutif de la Collectivité territoriale de Martinique, lors du lancement officiel le 28 juin 2023.

Source : Centre Inffo, département Régions-Europe-International, Claudia Manuel de Condinguy, 7 juillet 2023.





MAYOTTE

La plateforme d'accompagnement des personnes handicapées affiche un taux d'insertion de 75 %



Environ 130 personnes en situation de handicap ont pu intégrer une formation ou un emploi, grâce à la plateforme de parcours renforcés d'accès à la professionnalisation (PPRAP). Expérimentée dans le cadre du pacte ultramarin d'investissement dans les compétences (PUIC), la plateforme va faire l'objet d'une évaluation cette année pour déterminer son maintien au-delà de 2023.

« Avant 2020, il n'y avait rien pour l'insertion des personnes en situation de handicap à Mayotte. Contrairement à la Métropole, nous n'avons pas d'Esat (établissement et services d'aide par le travail)... elles restaient donc à la maison, sans rien faire », se remémore Madi Soula, directeur de la plateforme de parcours renforcés d'accès à la professionnalisation (PPRAP). Expérimentée sur la période 2020-2023 dans le cadre du pacte ultramarin d'investissement dans les compétences (Puic), la plateforme a permis d'accompagner environ 130 Mahorais(e)s, « vers la signature d'un CDI, d'un CDD, l'intégration d'une formation et/ou d'un stage en entreprise », détaille l'agence régionale de santé (ARS) de l'île aux parfums. Taux d'insertion affiché : 75 %.

Pour le directeur de la PPRAP, « ce bilan ne reflète pas notre vrai potentiel. Avec le Covid, nous n'avons réalisé que deux ans... Nous aurions pu faire nettement mieux. »

Un accompagnement de cinq à 18 mois

Doté d'un budget d'un peu plus d'un million d'euros, et porté par la fédération APAJH (Association pour adultes et jeunes handicapés), la PPRAP s'adresse

aux demandeurs d'emploi de 16 à 60 ans inscrits à Pôle emploi ou suivis par une Mission locale, avec une priorité sur les 16-25 ans. Tous doivent bénéficier d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) pour intégrer le dispositif sous le statut de stagiaire de la formation. Leur niveau scolaire importe peu.

« Nous travaillons à la construction de parcours individualisés dans l'accompagnement professionnel, expose Madi Soula, nous réalisons d'abord un bilan de positionnement professionnel et des solutions d'accompagnement. Ensuite, c'est la phase de remobilisation suivie de la composition d'un parcours à la carte. Enfin, c'est l'accompagnement vers et dans l'emploi ou la formation. » La durée de ces quatre phases va de cinq à 18 mois.

Mais pas question d'obligation, la PPRAP se résume à un accompagnement. « Le bénéficiaire est maître de sa vie, nous ne décidons pas à sa place », précise-t-il.

Le handicap, sujet encore tabou

Un travail de fond est aussi mené par la PPRAP avec les entreprises de Mayotte, territoire où le sujet du handicap reste tabou. Outre la sensibilisation sur le sujet, l'employeur est informé des aides financières auxquelles il peut prétendre, et le tuteur du stagiaire peut bénéficier d'un accompagnement. « Nous sommes là pour rappeler la réglementation en matière d'accessibilité des locaux. Les acteurs savent s'adapter : un centre de formation peut déplacer une session au rez-de-chaussée s'il ne dispose pas d'ascenseur », rassure Madi Soula.

L'environnement du bénéficiaire est pris en compte. La PPRAP intervient pour lever les freins à l'insertion (logement, transport, etc.).

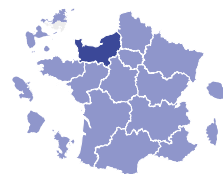
2023 : l'heure de l'évaluation

Malgré ses résultats, l'existence de la PPRAP n'est pas garantie au-delà de 2023. Interrogée, l'ARS Mayotte affirme qu'une « évaluation du PPRAP est prévue courant 2023 afin d'évaluer ses objectifs et pérenniser le dispositif » et [qu'elle] « accompagnera ce projet et renforcera les moyens si besoin. »

De son côté, Madi Soula espère que « les financeurs – Le Département, la Direction de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Deets), l'Agence régionale de santé (ARS) – ne nous laisseront pas tomber. »

Source : Le Quotidien de la formation, Jonathan Konitz, 17 mars 2023.





NORMANDIE

Transitions écologiques : la Normandie offre 8 500 places de formation pour les demandeurs d'emploi

Le 11 mai 2023, Hervé Morin, président de la Région Normandie et Rémi Bordet, directeur Régional de l'Afpa Normandie ont rencontré des stagiaires et des entreprises de la filière éolienne.

A cette occasion, Hervé Morin a insisté sur l'importance des transitions écologiques et la nécessité de former dans ces secteurs.

La Région va engager en 2023 près de 72 millions d'euros pour former des demandeurs d'emploi aux compétences attendues par les entreprises sur le territoire, soit environ 8500 places de formation.

Parmi les formations proposées :

- dans le secteur du bâtiment, autour de la transition énergétique : isolation thermique par l'extérieur, efficacité énergétique du bâti, installation et maintenance d'équipements thermiques et solaires...
- dans le secteur agricole : la formation au maraîchage bio, l'accompagnement au développement de la filière lin avec des formations d'agent de teillage/ouvrier agricole,
- dans le secteur de l'industrie : des formations pour répondre aux besoins de la filière énergie (soudeur nucléaire, robinetier, opérateur matériaux composites pour fabriquer les pales des éoliennes...).

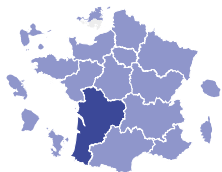


Par ailleurs, l'Agence régionale de l'orientation et des métiers travaille notamment avec les partenaires et les experts du secteur des Énergies marines renouvelables à la valorisation de leurs métiers dédiés à la fabrication, à la construction des fondations gravitaires ou à la maintenance des éoliennes.

Elle élabore un guide des métiers et des formations de la transition écologique en Normandie.

Source : Centre Inffo, département Régions-Europe-International, Claudia Manuel de Condinguy, 22 mai 2023.





NOUVELLE-AQUITAINE

Abondements CPF pour les métiers en tension



Le 5 avril 2023, Alain Rousset, président du Conseil régional de Nouvelle-Aquitaine, signe avec Michel Yahiel, représentant la Caisse des dépôts, une convention d'abondement au CPF pour les demandeurs d'emploi.

La Nouvelle-Aquitaine et la Caisse des dépôts ont acté un abondement au CPF (compte personnel de formation) permettant aux demandeurs d'emploi souhaitant se former, ou se reconvertir, dans des métiers en tension, de bénéficier d'une aide allant jusqu'à 20 000 euros.

Le Conseil régional de Nouvelle-Aquitaine a signé avec la Caisse des dépôts, mercredi 5 avril, une convention d'abondement au CPF pour les demandeurs d'emploi. Ceux d'entre eux qui souhaiteraient suivre une formation supérieure, pour exercer ensuite un métier dans un secteur en tension, pourront ainsi recevoir jusqu'à 20 000 euros, incluant le montant de CPF restant sur leur compte. « Lorsqu'on n'a pas assez de moyens pour suivre une telle formation, généralement plus coûteuse puisque supérieure, on y renonce », explique Alain Rousset, le président du Conseil régional. « Nous avons donc pensé cette aide, utile à la fois aux bénéficiaires et aux entreprises qui

ont tant de mal à trouver des talents qualifiés dans ces métiers en tension ». La région a établi une liste de près de 3 000 formations, qui donneront droit à cette aide. Parmi elles, le BTS métiers de l'eau, la licence pro mention management des transports et de la distribution, ou encore le BTS électrotechnique.

200 demandeurs d'emploi visés

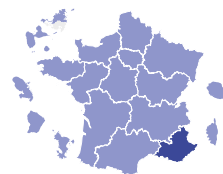
« Même dans une région aussi attractive et dynamique que la Nouvelle-Aquitaine, on constate qu'il reste 500 000 demandeurs d'emploi, ce n'est pas rien », rappelle Michel Yahiel, directeur des politiques sociales de la Caisse des dépôts. « Cette convention est ambitieuse, dans la mesure où elle cible des personnes éloignées de l'emploi, dont la réinsertion n'est pas toujours évidente, et des métiers en tension, qui peuvent donc souffrir d'un manque d'attractivité. Mais nous l'avons élaborée en concertation avec les collectivités et bien sûr les entreprises du territoire », explique Michel Yahiel. « Être dans une situation sociale difficile et aller vers des métiers dont la région estime qu'ils sont prioritaires, c'est faire le choix d'un équilibre entre initiative individuelle et démarche collective. C'est une manière de faire se rencontrer développement économique et solidarité », ajoute-t-il.

Délégation à la Caisse des dépôts

L'enveloppe financière dédiée à cet abonnement, de deux millions d'euros, est déléguée par la région à la Caisse des dépôts. Dans le détail, l'aide sera accessible jusqu'au 31 décembre aux titulaires d'un CPF d'un montant minimum de 250 euros. Les formations doivent durer deux ans au plus et le montant maximum de l'aide, 20 000 euros donc, ne doit pas représenter plus de 80 % du coût total de la formation. La région espère concerner 200 chercheurs d'emploi.

Source : Le Quotidien de la formation, Jean Berthelot de La Glétais, 11 avril 2023.





PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

La Région Sud renouvelle son partenariat avec Pôle emploi Provence-Alpes-Côte d'Azur : vers un développement des compétences des demandeurs d'emploi

Le 23 juin 2023, la Région Sud et Pôle emploi Provence-Alpes-Côte d'Azur renouvellent leur partenariat pour répondre aux enjeux de formation et de recrutement du territoire.

Depuis 2016, Pôle emploi Provence-Alpes-Côte d'Azur et la Région Sud Provence-Alpes-Côte d'Azur ont initié une coopération inédite pour combiner leurs efforts et lutter efficacement contre les tensions de recrutement au bénéfice des entreprises du territoire comme des demandeurs d'emploi les plus fragiles.

Après une première convention d'une durée de trois ans qui a permis de partager les ressources et de mener à bien des objectifs communs, une nouvelle convention de partenariat a été signée en 2019 avec des ambitions fortes autour du besoin de compétences et de la formation des demandeurs d'emploi.

Forte des succès engrangés, cette 3^e convention 2023-2028 est celle de la maturité. Elle a pour ambition de fournir à l'économie régionale les compétences dont elle a besoin. Elle traduit une relation de confiance mutuelle et souligne une volonté de partager les enjeux et de mutualiser la capacité d'agir des deux institutions.

Parmi les nombreuses actions mises en place dans le cadre de cette coopération :

Le dispositif « Un parrain, Un emploi » qui permet à des jeunes diplômés de la région de se connecter au monde du travail en bénéficiant des conseils et du réseau d'un parrain. Depuis 2018, 3 000 contrats de parrainage ont été signés avec des résultats significatifs : 70 % des jeunes sont en emploi 9 mois après leur sortie du dispositif.

La Détection de potentiel : cet outil innovant contribue à réduire les difficultés de recrutement en suscitant des vocations notamment auprès des demandeurs d'emploi de longue durée et des jeunes, en les aidant à s'orienter ou se réorienter vers des métiers en tension ou porteurs. Après avoir participé à une session, plus de 80 % des demandeurs d'emploi révèlent un intérêt et des aptitudes pour le secteur concerné et près de la moitié entament un parcours professionnel : immersion, formation ou retour à



l'emploi direct. La détection de potentiel a été proposée à plus de 17 000 personnes au travers de 1 500 ateliers organisés dans les agences Pôle emploi et au sein des entreprises.

La formation est une pierre angulaire du partenariat pour permettre une meilleure répartition de l'offre sur le territoire et une complémentarité dans les achats de places de formation. Avec une volonté de répondre aux besoins de compétences des entreprises et de faire en sorte que la dynamique de l'emploi profite à tous. Les bénéficiaires du RSA représentent près d'un quart des personnes formées.

Bâtir ensemble la région des compétences

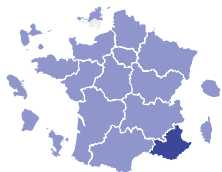
La convention de coopération 2023-2028 est guidée par un leitmotiv : fournir à l'économie régionale les compétences dont elle a besoin. Ainsi, les actions viseront à gagner la bataille de l'emploi en mobilisant fortement les entreprises régionales, mais également les publics et prioritairement ceux en difficulté, autour des métiers et des secteurs qui recrutent et qui se développent en région.

Elle s'articule autour de 5 axes principaux :

- axe n° 1 : Intensifier le partage et l'analyse des données sur l'emploi et la formation pour agir ensemble ;
- axe n° 2 : Accompagner les entreprises, contribuer à leur compétitivité et à la valorisation de leur marque employeur pour booster l'emploi ;

Suite page 26





PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

Suite de la page 25

- axe n° 3 : Développer les compétences des demandeurs d'emploi, anticiper celles de demain et faire évoluer les codes du recrutement pour fluidifier le marché du travail ;
- axe n° 4 : Miser sur l'orientation et l'information métiers pour renforcer l'attractivité des filières porteuses, notamment auprès des publics éloignés de l'emploi ;
- axe n° 5 : Expérimenter, essaimer et pérenniser des solutions innovantes pour répondre aux transformations du marché de l'emploi.

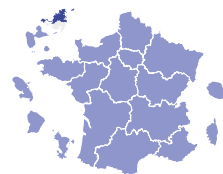
Pour Renaud Muselier, président de la Région Sud Provence-Alpes-Côte d'Azur :

« Ce partenariat et la relation de confiance nouée avec Pôle emploi nous ont permis d'agir avec agilité et de nous adapter. Cet engagement renouvelé nous permet d'aller encore plus loin et d'innover pour faire de notre région un territoire de compétences ».

« En travaillant conjointement avec la région, nous avons gagné en efficience et efficacité au profit des entreprises comme des demandeurs d'emploi. Nous avons pu mettre en œuvre des solutions innovantes de formation et de recrutement » précise Pascal Blain, directeur régional de Pôle emploi Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Source : Conseil régional Provence-Alpes-Côte d'Azur, 23 juin 2023.





SAINT-MARTIN

Création d'un Pass Formation par la Collectivité de Saint-Martin

La collectivité de Saint-Martin a créé un dispositif territorial de financement individuel de formation professionnelle, intitulé Pass Formation, validée par une délibération du conseil exécutif du 13 avril 2023.

Le FSE a été sollicité pour financer le dispositif au titre de la priorité 3 du PON 3 du FSE+ 2021-2027.

Ce dispositif vise à permettre à tout demandeur d'emploi et, à la marge, à des salariés fragilisés d'accéder à une formation qualifiante, et de faciliter ainsi la reprise d'un emploi.

Seuls Pôle emploi et les Missions locales peuvent prescrire ces formations *via* la collectivité

Le dispositif permet la prise en charge des coûts de formation si cette formation ne peut être obtenue par le biais du Programme territorial de formation professionnelle (PRFP). Il est prioritairement utilisé :

- dans les secteurs où le taux de satisfaction des offres, et le rapport offre/demande sont les moins favorables ;
- dans les secteurs d'activité classés sur la liste des métiers sous tension identifiés par le Service Public Régional de l'Orientation (SPRO) et actualisé au moins une fois par an et diffusés par tout autre canal (DEETS, INSEE) ;
- pour certaines formations ne figurant dans le Programme Territorial de Formation Professionnelle (PTFP), ou tout autre programme collectif financé par la Collectivité ou tout autre financeur d'actions de formation.



La formation doit se dérouler prioritairement sur le territoire, sauf si elle n'existe pas ou si la situation du demandeur le justifie.

L'aide de la collectivité ne peut, sauf exception, dépasser le montant de 8000 euros, sachant que la durée maximale de la formation ne peut excéder 1200 heures (total des périodes en centre et entreprise) sur une période de 12 mois et que la période d'application en entreprise doit respecter le référentiel du diplôme et ne peut excéder 30 % de la durée totale de la prestation.

Source : Centre Inffo, département Régions-Europe-International, Nathalie Legoupil, 21 avril 2023.



Collectivités régionales

les outils indispensables à votre veille stratégique et juridique

TOUTE L'ACTUALITÉ ET LA RÉGLEMENTATION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

**BÉNÉFICIEZ
D'UNE RÉDUCTION
DE 95 € SUR
LE PRIX PUBLIC**



PACK VEILLE TRIO NUMÉRIQUE REGROUPANT LES 3 ABONNEMENTS DE

Centre Inffo

- 1 FICHES PRATIQUES DU DROIT DE LA FORMATION** édition numérique
Toute la réglementation de la formation (textes sources, décrets, accords, jurisprudence...) dès sa parution. L'intégralité du droit de la formation en ligne, actualisée en continu. Abonnement de 12 mois, de date à date.
- 2 INFFO FORMATION** Tous les 15 jours, le magazine n° 1 des acteurs de la formation et de l'orientation. Abonnement 12 mois de date à date, magazine papier + format pdf.
- 3 LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION** Chaque matin à 7 heures, votre lettre numérique sur l'actualité de la formation et de l'orientation. Abonnement 12 mois de date à date + accès aux archives du Quotidien de la formation.

TARIFS ET ABONNEMENT SUR:
boutique.centre-inffo.fr
contact.commercial@centre-inffo.fr

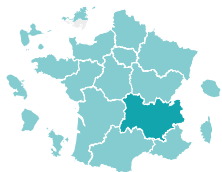


centre-inffo.fr



PARTIE 2

RÉPONDRE AUX BESOINS
DES **ENTREPRISES**



Auvergne-Rhône-Alpes

La métallurgie de Haute-Savoie forme et recrute 500 opérateurs



Une convention de formation et de recrutement dans la métallurgie de Haute-Savoie a été signée pour la période 2023-2025 afin de bâtir des parcours de formation débouchant sur des recrutements. La précédente convention avait permis de former plus de 1000 personnes en cinq ans.

Mener à bien 500 parcours de formations pré-qualifiants et qualifiants sur trois ans, avec pour finalité un contrat de travail durable. Telle est l'ambition de la convention signée le 9 janvier 2023 par l'État, la Région Auvergne-Rhône-Alpes, la chambre syndicale de la métallurgie, le syndicat national du décolletage, l'Opco 21, Pôle emploi, le Geiq Alpage Horizon, le département et l'entreprise NTN. À travers, cette convention, l'objectif de ces nombreuses parties prenantes est de répondre aux besoins en recrutement notamment dans les domaines de l'usinage, du décolletage, de la maintenance ou encore de l'assemblage montage.

Trois parcours pédagogiques

Pour ce faire, trois parcours pédagogiques sont pré-identifiés. Le premier consiste en une pré-qualification via les programmes de qualification et de certifications professionnelles, le Pacte Région pour

l'emploi (PRE) ou des préparations opérationnelles à l'emploi (POEC). Les deux autres s'appuient sur des embauches en contrat de professionnalisation voire d'apprentissage, au sein du Geiq Alpage Horizon et de l'entreprise NTN, avec à la clé un emploi au sein d'entreprises du territoire.

Plus de 1000 personnes formées entre 2017 et 2021

« Cette convention fait suite à celle de 2017-2021 », explique Christophe Coriou, délégué général Medef et métallurgie pour la Haute-Savoie. Les métiers cibles étaient opérateur/régleur, conducteur d'équipement, assembleur monteur, équipier autonome de production industrielle, technicien de maintenance, soudeur, chaudronnier.

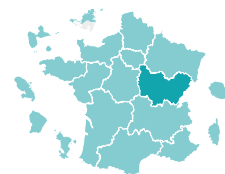
Opco 21 a financé, à hauteur de 1,4 million d'euros, 243 contrats de professionnalisation, dont 186 sont restés en emploi. Parallèlement, la Région a mobilisé 500 000 euros pour 45 actions de formation au bénéfice de 290 personnes, dont 216 ont été recrutées. Enfin, Pôle emploi a mené 79 actions de formation (dont une partie financée par le plan d'investissement dans les compétences) suivies par 572 stagiaires dont 328 ont été recrutées.

De jeunes décrocheurs difficiles à mobiliser

« Les motivations étaient d'apporter un regard pluriel sur le recrutement, de lisser la réponse formative vis-à-vis de l'activité des entreprises, de favoriser le contrat de professionnalisation, de renforcer la cohérence entre formation et besoins de recrutement et de valoriser les métiers auprès des publics féminins », explique Christophe Coriou. Il reconnaît que « des points de vigilance demeurent », comme le manque d'attractivité des métiers (« les efforts sont à poursuivre sur l'orientation ») et les tensions sur le marché local de l'emploi. D'autre part, des freins persistent tels que les coûts, la pénurie de logements ou encore les difficultés de transports. « Les jeunes décrocheurs sont difficiles à mobiliser, observe Christophe Coriou. À l'inverse, les plus de 35 ans entrent dans le secteur et cherchent une certification ».

Source : Le Quotidien de la formation, Laurent Gérard, 21 février 2023.





BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

Partenariat Région Bourgogne-Franche-Comté / Opco EP

Les vice-présidents de la Région Bourgogne-Franche-Comté, Nicolas Soret et Isabelle Liron, ont signé le mardi 20 juin avec l'Opco des Entreprises de Proximité, un plan d'action dédié à la formation de leurs salariés.

Le but de ce partenariat est de créer des emplois de qualité et de fixer les revenus sur le territoire. L'économie de proximité représente en Bourgogne-Franche-Comté 490 974 emplois, soit 70 % des emplois marchands de la région dans des secteurs aussi variés que l'artisanat et le commerce, les bâtiments et les travaux publics, l'alimentation locale, les soins et la santé, le tourisme, la culture, le sport, la jeunesse, la vie associative, la production d'énergie et les déchets.

D'un montant de 522 000 euros, ce plan, abondé par la Région à hauteur de 357 000 euros et l'Opco EP pour 162 400 euros, financera jusqu'à la fin 2024 près de 12 500 heures de formation pour 830 salariés. Il vise à soutenir les mutations des entreprises, le renforcement des compétences et la sécurisation des parcours professionnels.

Parmi les objectifs, on note :

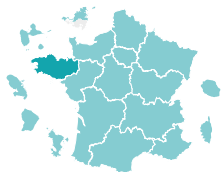
- soutenir les mutations des entreprises, le renforcement des compétences et la sécurisation des parcours professionnels
- inciter à développer les compétences prioritairement sur les thématiques liées aux mutations numériques, écologiques et énergétiques, alimentaires ;
- soutenir les formations qui permettent de développer des compétences transversales pour mieux s'adapter et rebondir ;
- renforcer les actions qui visent à reconnaître et valoriser les compétences détenues par les salariés avec les bilans de compétences et la VAE pour favoriser les transitions professionnelles ;



- soutenir « l'investissement formation » pour les publics seniors de 50 ans et plus pour accompagner l'allongement de la durée de vie au travail ;
- subventionner les formations qui proposent des approches innovantes d'acquisition et de transmission de compétences (Foad, Afest, classes virtuelles, classes inversées, immersion...) dans l'objectif d'augmenter l'appétence des salariés à la formation (par des modalités diversifiées) et l'efficacité des formations (positionnement amont, évaluation, transformation des acquis de la formation en compétences...);
- inciter à développer les compétences prioritairement sur les thématiques liées aux mutations numériques, écologiques et énergétiques, alimentaires.

Source : Centre Inffo, département Régions-Europe-International, Claudia Manuel de Condigny, 28 juin 2023.





BRETAGNE

Formation pré-qualifiante aux métiers de l'éco-construction



En janvier 2023, l'ancienne poterie située dans le centre-ville de Rostrenen (Côtes-d'Armor) accueillera dix stagiaires d'une formation préqualifiante aux métiers de l'éco-construction.

Le secteur du bâtiment est en recherche de compétences orientées vers l'éco-construction. La hausse de la demande en logements moins énergivores, conséquence de la flambée du prix de l'énergie, n'y est pas étrangère. En Centre-Bretagne, la Région, Pôle emploi, la ville de Rostrenen et COB Formation lancent la 8^e promotion d'un parcours pré-qualifiant en éco-construction.

En cette matinée de décembre, seuls quelques outils et une température glaciale occupent l'ancienne poterie située dans le centre-ville de Rostrenen (Côtes-d'Armor). En janvier 2023, le bâtiment accueillera dix stagiaires d'une formation pré-qualifiante aux métiers de l'éco-construction. Ils auront pour mission de lui donner une seconde jeunesse, aux côtés d'entreprises ayant remporté l'appel d'offres. « Ce n'est pas un chantier de rénovation mais de formation, nous nous appuyons sur ce terrain de jeu », s'empresse de relever Guillaume Robic, maire de Rostrenen et conseiller régional.

Approche des différents métiers

De janvier à juin 2023, les stagiaires auront l'opportunité de s'essayer à différents métiers, dans l'optique de construire un projet professionnel solide. « Maçonnerie, menuiserie, charpente, plomberie, etc. Chacun va pouvoir approcher différentes spécialités, et approfondir l'une d'elles lors d'un stage de trois semaines en entreprise. Ensuite, c'est l'inscription dans une formation qualifiante en éco-construction puis l'insertion sur le marché du travail », résume Anne-Sophie Oudin, coordinatrice de la formation pour COB Formation.

Candidats en reconversion

« Il suffit d'avoir un attrait pour ces métiers pour intégrer le parcours, pas besoin d'être maçon de père en fils ! », rassure Guillaume Robic. « Nous avons pas mal de profils en reconversion, avec parfois 20 ans de carrière derrière eux, et plus l'habitude de faire travailler leur cerveau que leurs mains », s'amuse Anne-Sophie Oudin. Sur les dix stagiaires de la dernière promotion, six ont intégré une formation, un est en contrat d'apprentissage et un autre en CDI.

Aides à la mobilité et au logement

Les participants obtiennent le statut de stagiaire de la formation. Ils sont indemnisés par Pôle emploi, ou bénéficient d'une aide financière de la Région, selon leur situation. Des aides supplémentaires à la mobilité, et au logement, peuvent être attribuées pour intégrer une formation qualifiante à l'issue du parcours. « Les formations qualifiantes proposées en éco-construction, en Bretagne, sont "ouvrier professionnel en éco-construction", "ouvrier professionnel en restauration du patrimoine" ou "maçon terre crue" », précise Anne-Sophie Oudin.

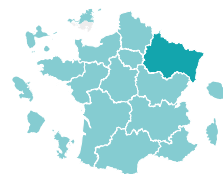
Compétences en éco-construction recherchées

La formation bénéficie d'un budget total de 60 000 euros alimenté à parts égales par la Région Bretagne et Pôle emploi. Elle fait l'objet de toutes les attentions des entreprises du secteur. « L'attractivité du territoire aujourd'hui, pour une boîte, ce n'est pas le prix du foncier mais la capacité à fournir du personnel qualifié et les possibilités de formation », témoigne Guillaume Robic.

Une étude réalisée entre décembre 2019 et juin 2021, dans le cadre du Contrat de plan État-Région et dont les conclusions sont encore valables aujourd'hui, souligne que les compétences les plus recherchées par les entreprises concernent le tri des déchets de chantiers (valorisation de surplus de matériaux), la fabrication et l'utilisation de produits sains et locaux, ou la qualité de l'air intérieur.

Source : Le Quotidien de la formation, Jonathan Konitz, 20 décembre 2022.





GRAND EST

Sur mesure pour les besoins en compétences des entreprises

Le Conseil régional de Grand-Est conçoit des dispositifs de plus en plus ciblés pour trouver des candidats et les former aux métiers recherchés localement.

Le Grand Est souffre, comme toutes les régions, d'une pénurie de conducteurs de bus. C'est à Mulhouse (Haut-Rhin), fin juin, que le directeur général de l'opérateur de transport urbain Transdev France et la déléguée générale de l'Union des transports publics et ferroviaires (UTP) lançaient un tour de France de recrutement de conducteurs de bus. Une opération « séduction » en direction des candidats. En parallèle, la région s'est associée à Transdev pour une opération spécifique de formation de douze demandeurs d'emploi, dans le Sundgau, un territoire plutôt rural du sud du Haut-Rhin, identifié comme le plus touché par les difficultés de recrutement des chauffeurs.

Promotion des métiers

Pour ce faire, « nous avons assoupli nos modes opératoires. L'entreprise a pu choisir son organisme de formation et en contrepartie, a joué le jeu de faire la promotion de ses métiers, à travers notamment des capsules vidéo », explique Valérie Debord, première vice-présidente, déléguée à la formation de la région Grand Est. C'est l'organisme de formation spécialisé dans le transport et la logistique Aftral qui a été désigné. Un exemple qui illustre l'orientation des politiques de formation et d'emploi du conseil régional vers une offre de plus en plus sur-mesure.

Contrat de professionnalisation de six mois

« Il n'y a pas une, mais plusieurs solutions pour trouver des candidats, qui nécessitent d'être déclinées sur chaque bassin de vie, la situation n'étant pas la même dans le sud des Ardennes que dans le Grand Nancy. Il faut être proche des spécificités des demandeurs d'emploi et des entreprises », souligne encore Valérie Debord. Dans le Nord Alsace, plutôt proche du plein emploi, la région travaille avec les lycées professionnels pour les orienter vers les métiers en



Valérie Debord, vice-présidente de la Région Grand Est, déléguée à l'emploi.

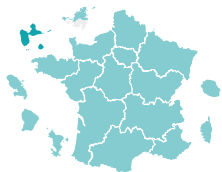
tension. Dans les Ardennes, à Challerange, le conseil régional a travaillé en tandem avec Nestlé, pour former de nouveaux opérateurs, dont des conducteurs de machines automatisées. La formation de deux mois se prolongeait par un contrat de professionnalisation de six mois dans l'entreprise. Avec l'objectif pour les stagiaires de valider un CQP de l'industrie laitière et de décrocher un CDI dont les conditions ont été revues à la hausse, avec un salaire sur 13,5 mois. « Nous avons assuré le volet formation et l'entreprise a offert, en face, un meilleur salaire, ce qui lui a permis de recruter », détaille Valérie Debord.

Métiers en tension

Autre exemple d'une opération sur-mesure pour permettre de trouver des candidats, un montage financier entre les fonds de la région et un Opco pour former et recruter 17 personnes dans une bijouterie, à Epinal (Vosges). La politique de formation est axée vers les métiers les plus en tension. Le nombre de places dans les formations d'aides-soignants dans le Grand Est a ainsi doublé entre 2019 et la rentrée 2023. En 2022, 45 500 demandeurs d'emploi ont été formés dans le Grand Est, dont 63 % ont trouvé un travail.

Source : Le quotidien de la formation, Coralie Donas, 31 août 2023.





GUADELOUPE

Un Edec pour tendre vers le plein emploi



Jennifer Linon, présidente de la commission formation professionnelle du Conseil régional de Guadeloupe. Ici à l'UHFP 2023 à Cannes.

Auprès des demandeurs d'emploi ou des salariés en poste, la Région Guadeloupe est présente à tous les niveaux pour permettre aux entreprises de disposer des compétences nécessaires à leur activité grâce au levier de la formation.

Pour répondre aux besoins en compétences des entreprises locales du BTP, et tendre vers le plein emploi, la Région Guadeloupe peaufine actuellement un engagement de développement de l'emploi et des compétences (Edec).

« Là où il y aura toujours des besoins [en main-d'œuvre] », argue Jennifer Linon, présidente de la commission formation à la Région. « Le dialogue est mené avec l'Etat, les partenaires sociaux et les entreprises. Le sujet est aussi évoqué lors du CRE-FOP (Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles). » L'opérateur de compétences Constructys est aussi de la partie.

L'Edec devrait permettre d'affiner la politique de formation régionale à destination des demandeurs d'emplois guadeloupéens et permettre leur insertion.

Deux millions d'euros pour le CPF

Jennifer Linon insiste : « la formation, c'est tout au long de la vie ! Pour décrocher ou pérenniser son emploi, permettre de gagner en compétences et responsabilités, ou être accompagné dans un projet de transition professionnelle. » La Région a ainsi voté fin 2022 une convention, actualisée cette année, lui permettant d'abonder le compte personnel de formation (CPF) de ses habitants. Montant de l'enveloppe : deux millions d'euros.

Un succès en demi-teinte, jusqu'à présent. « Cette année, nous n'avons reçu que vingt dossiers... Nous devons communiquer davantage autour de cette politique », admet l'élue.

Acquérir des compétences linguistiques

Toujours cette année, la Région Guadeloupe a conçu le dispositif Pass Langue et le Pass'Langue+, à destination des demandeurs d'emploi de 16-25 ans accompagnés par la Mission Locale. Objectif : acquérir des compétences professionnelles, en anglais ou espagnol, associées à un métier et particulièrement prisées dans l'économie touristique. Le tout se déroule en 104 heures.

« Avec le Pass' Langue+, les stagiaires partent en immersion dix jours dans un pays des Caraïbes », appuie Jennifer Linon.

Aide financière pour les organismes de formation

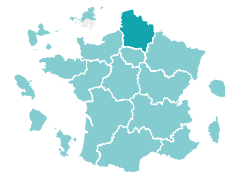
Au-delà des demandeurs d'emploi et salariés déjà en poste, la Région Guadeloupe entend aussi soutenir les structures à la base de toutes séances de formation professionnelle : les organismes de formation eux-mêmes. Mal équipés, ils pourraient compromettre l'acquisition de compétences. Et, en bout de chaîne, pénaliser les entreprises locales.

« C'est un principe de base, fondamental, sur lequel la Région ne reviendra pas ! », défend la Présidente de la commission formation, avant de détailler la marche à suivre : « dès lors d'une demande a été formulée avec un intérêt régional, et suffisamment motivée par un organisme de formation certifié Qualiopi, la demande d'investissement ou de fonctionnement est étudiée. »

Cet été, en partenariat avec la CCI (Chambre de Commerce et de l'Industrie) et les entreprises de pêche de Guadeloupe, une délégation s'est rendue en Bretagne pour apprendre comment construire un plateau technique dédié aux métiers de la mer. Le tout s'inscrira dans le schéma régional sur les formations maritimes en cours de rédaction.

Source : Le Quotidien de la formation, Jonathan Konitz, 6 septembre 2023.





HAUTS-DE-FRANCE

25 millions d'euros pour la formation aux métiers de l'électro-mobilité

Le programme Electro'Mob vise à répondre aux besoins en compétences créés par la transformation de l'industrie automobile, l'essor des véhicules électriques et l'implantation, dans les Hauts-de-France, de trois gigafactories. Lauréat de l'appel à manifestation d'intérêt « Compétences et métiers d'avenir », le projet doit permettre de former 8 000 personnes d'ici à 2030.

Avec l'implantation, à l'horizon 2026, de trois gigafactories spécialisées dans la fabrication de batteries pour véhicules électriques (ACC à Douvrin, Envision à Douai et Vekor à Dunkerque), la région Hauts-de-France se rêve en vallée de la batterie européenne. « Avec l'installation de ces trois unités de production, le pari de la mobilité électrique que nous nous sommes lancé est aujourd'hui réussi, se réjouit Xavier Bertrand, président du Conseil régional. Mais nous voulons aller plus loin et travailler sur l'ensemble de la filière de l'électro-mobilité, du raffinage du graphite au recyclage des batteries. » Le développement de ce secteur devrait créer plus de 13 000 emplois, dont 7 500 rien que sur les trois sites de fabrication de batteries. Avec le développement de ces milliers d'opportunités d'emplois dans la région, le défi est d'attirer de futurs travailleurs et de leur proposer des offres de formation répondant aux compétences qualifiées que demandent les nouveaux métiers créés par cette transition énergétique.

Plus de 8 000 personnes formées d'ici à 2030

C'est dans ce cadre que le programme Electro'Mob, lauréat de l'appel à manifestation d'intérêt « Compétences et métiers d'avenir » a été lancé, le 17 avril dernier. Porté par 40 partenaires, il réunit les principaux constructeurs automobiles implantés dans les Hauts-de-France, ainsi que les acteurs de la formation et les partenaires institutionnels. Doté d'une enveloppe de 25 millions d'euros de financements publics et privés (dont 14,2 millions d'euros de l'État), Electro'Mob a pour ambition de dispenser



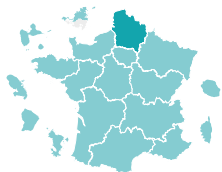
Xavier Bertrand (président de la Région Hauts-de-France), Luc Chatel (président de la Plateforme automobile), Jean-Gabriel Delacroy (secrétaire général pour les affaires régionales) et Valérie Cabuil (rectrice de la région académique Hauts-de-France) ont lancé, le 17 avril 2023, le programme Electro'Mob avec pour objectif de développer les compétences nécessaires à la transformation de la filière automobile.

11 000 modules de formation aux nouvelles compétences de l'industrie automobile, et de former plus de 8 000 personnes d'ici à 2030.

Un défi pour le secteur

« Cela représente la plus grande transformation de l'histoire de l'automobile, reconnaît Luc Chatel, président de la Plateforme automobile, qui rassemble les industriels du secteur. Notre défi est d'accompagner les entreprises et les salariés qui vont voir leurs métiers évoluer ou disparaître, tout en misant sur l'avenir en construisant ensemble un programme de formation pour ces compétences nouvelles dont l'industrie automobile va avoir besoin. » Pour cela, tous les acteurs de la formation se sont mobilisés, explique David Skrzypczak, directeur général de l'AFPI CFAI Nord-Pas-de-Calais : « Nous allons travailler ensemble pour coloriser nos formations, de bac -3 à bac +8, afin de répondre aux besoins de la filière. »





HAUTS-DE-FRANCE

Suite de la page 35

Renforcer l'attractivité des métiers

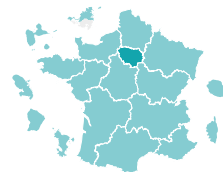
« Que ce soit par le développement de la formation initiale sous statut scolaire, du développement de l'apprentissage ou par la formation des demandeurs d'emploi ou salariés en reconversion, l'Éducation nationale, en lien avec les autres acteurs de la formation, cherche à la fois à répondre aux besoins à court terme des constructeurs, mais aussi à proposer dans la durée une offre de formation de qualité et adaptée aux besoins en compétences des entreprises », précise Valérie Cabuil, rectrice de la région académique Hauts-de-France. Avec une ambition : rendre ces métiers attractifs en transformant leur image, et en attirant notamment vers cette industrie d'avenir les jeunes les plus éloignés de la formation, mais aussi les femmes...

Opco 2i accompagne le projet Electro'Mob

L'opérateur de compétences interindustrie fait partie des acteurs engagés dans le déploiement du projet Electro'Mob et mobilise, à ce titre, un budget de 578 000 euros sur cinq ans. Sur le terrain, ses équipes viendront en appui des entreprises en quête de compétences, en mobilisant des dispositifs comme les préparations opérationnelles à l'emploi collectives (Poec) ou les contrats de professionnalisation, et contribueront à élaborer des parcours de formation adaptés aux enjeux. Cet accompagnement s'appuiera sur les enseignements de l'étude prospective portant sur les besoins en compétences de la filière des batteries électriques menée en 2022 dans le cadre de l'Observatoire compétences industries.

Source : Le Quotidien de la formation, Gautier Demouveau, 24 avril 2023.





ILE-DE-FRANCE

La région Ile-de-France soutient la formation dans la filière aérospatiale



Avec des leaders mondiaux tels que Safran, ArianeGroup, Air France Industries, Thales ou Dassault Aviation, et des jeunes pousses innovantes comme Exotrail ou encore Sirius Space Services, la Région Ile-de-France est un pôle incontournable du secteur aérospatial français et européen.

Toutefois, les industriels sont aujourd'hui confrontés au défi de l'augmentation de leur capacité de production et du recrutement. On estime en effet que plus de 3500 postes seront à pourvoir d'ici à la fin de l'année 2023 sur le territoire. À titre d'exemple, le groupe Thalès recherche déjà plus de 700 nouveaux talents, tandis que Safran souhaite en recruter 2000.

La Région soutient cet effort de recrutement grâce à son Plan régional de formations pour l'emploi (PRFE) ou encore ses Meet'Up, des jobs datings ciblant les publics en recherche d'emploi ou de formation pour les métiers qui recrutent.

À l'occasion du 54^e Salon international de l'aéronautique et de l'espace, la Région Ile-de-France a annoncé, le 20 juin 2023, plusieurs mesures en faveur de la filière aérospatiale francilienne.

Aussi, la Région a mis en place une nouvelle aide de 2000 euros, dès juin 2023, pour les Franciliens qui acceptent de se former dans les métiers de l'aéronautique. Cette aide s'inscrit dans sa politique d'aides à la formation dans les métiers en tension notamment pour les formations en sécurité, industrie ou conducteur de bus.

La Région a décidé d'inscrire les formations aux métiers aéronautiques dans le secteur de l'Industrie.

Pour que la formation donne droit à une prime de 2000 euros, il faut qu'elle ait une durée supérieure à 300 heures.

L'aide est alors versée en 2 temps :

- 600 euros lors du versement du 1^{er} mois de rémunération ;
- 1400 euros lors du versement de la dernière rémunération.

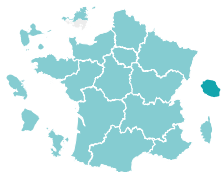
À noter que si la formation est d'une durée inférieure ou égale à 300 heures, l'aide est de 600 euros et versée lors du versement du 1^{er} mois de rémunération.

La prime de 2000 euros pour les stagiaires en situation de handicap est également versée en 2 temps (600 euros puis 1400 euros).

Dans le même temps, le Revenu jeunes actifs (RJA) pour les jeunes de moins de 25 ans qui suivraient ce type de formation passera de 4000 à 5000 euros. Et une fois formé, l'emploi est assuré puisqu'on estime à 16000 le nombre de postes à pourvoir dans le secteur aéronautique.

Source : Le Quotidien de la formation, Gautier Demouveau, 24 avril 2023.





LA RÉUNION

La Réunion : « former juste », « former plus », et « former utile »



Karine Nabénéssa, vice-présidente du Conseil régional de la Réunion, aux RFCO (Rencontres formation compétences des outremer), le 24 mars 2023.

La vice-présidente déléguée à la formation professionnelle au sein du Conseil régional de La Réunion, Karine Nabénéssa, a décliné sa stratégie, lors d'un entretien vidéo réalisé en marge des Rencontres formation et compétences des outremer (RFCO).

La majorité qui dirige le Conseil régional de La Réunion est en responsabilité depuis 2021. « On peut décliner notre stratégie depuis 18 mois en trois mots : "former juste", "former plus", et "former utile" », affirmait Karine Nabénéssa, à l'issue des RFCO à Cannes, le 24 janvier dernier. Concernant le « former plus », sa collectivité a signé avec l'État un avenant au Pacte régional d'investissement dans les compétences. « Nous avons fait, en un an, en 2022, trois fois plus que ce qui était fait sur les trois dernières années en achat de formation », se réjouit-elle.

De la qualité, pas du chiffre

Tout en précisant : « On n'achète pas non plus pour acheter. Il ne s'agit pas de faire du chiffre mais de la qualité. Et donc c'est ce que j'ai appelé le « former juste ». D'où une démarche de partenariat vis-à-vis des entreprises locales : « On est allé vers le monde de l'entreprise, vers les Opco, pour leur demander de quoi ils ont besoin, sur quoi on peut travailler. »

Nouvelles sessions de formation

La collectivité on a ouvert de nouvelles sessions de formation qui n'existaient pas, grâce à l'Afpar (assistance à la formation professionnelle des adultes à La Réunion) notamment, « parce que c'est « in house ». Donc « in house », on peut acheter relativement rapidement, à condition que les titres RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles) existent au niveau national et avec l'Afpa nationale. »

Travail de partenariats

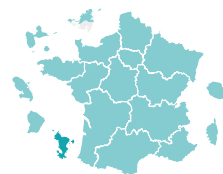
Le Conseil régional de La Réunion se targue également d'avoir effectué « un grand travail de partenariats. On a ouvert des sessions de formation sur le photovoltaïque, ce qui est une hérésie. A La Réunion, cela n'existait pas ; sur l'intelligence artificielle également, avec Simplon, équivalent au bac+4 aujourd'hui en sortie de diplôme. On a ouvert sur l'immobilier, sur l'agriculture bio, enfin. Sur un certain nombre de sujets, on a explosé les places de formation et ouvert de nouvelles sessions. »

Source : Centre Inffo, 27 mars 2023.



Voir la vidéo de Mme Karine Nabénéssa, vice-présidente déléguée à la formation professionnelle au sein du Conseil régional de La Réunion
youtu.be/N3MsqICQ8KE?list=PLwQ_CR69LNwGeNOTSkKdRuVvKIPfKZnHvC





MAYOTTE

France Travail : Mayotte plaide pour une gouvernance rapprochée



Daoud Saindou-Malide, vice-président du département de Mayotte en charge de la formation professionnelle, lors des rencontres formation compétences outre-mer à Cannes le 24 janvier 2023.

France Travail, réforme des lycées professionnels ; la collectivité de Mayotte alerte sur ses difficultés et son envie de gouvernance locale.

Las de subir des politiques en matière d'emploi et formation taillées pour la métropole, la collectivité de Mayotte veut saisir l'opportunité de la loi dite « pour le plein emploi » pour exiger une gouvernance locale de France Travail [1] en accord avec ses besoins. Le successeur de Pôle Emploi verra le jour au 1^{er} janvier 2024.

Si France Travail se met en place à Mayotte, les conditions de [sa] réussite dépendent de la prise en compte des spécificités de l'île et en particulier son retard dans les infrastructures, sa démographie et son tissu économique. C'est la thèse défendue par Daoud Saindou-Malide, vice-président du département de Mayotte en charge de la formation professionnelle.

L' élu plaide en faveur d'une gouvernance locale du successeur de Pôle emploi et de ses moyens.

Faire confiance aux acteurs

« Il faut faire confiance aux acteurs de l'orientation et de la formation du territoire. La collectivité dispose des compétences régionales et départementales en matière d'orientation, de formation et d'insertion depuis 2014. » Dans cette perspective, confier un rôle majeur CREFOP (comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles) Mayotte lui paraît « intéressant. »

Régions de France exprimait d'ailleurs en avril une position similaire, favorable à une décentralisation de la compétence emploi aux régions.

Ecosystème de formation à soutenir

Faute d'investissements dans les structures et outils pédagogiques, l'appareil de formation continue mahorais est en souffrance.

Les centres de formation manquent de plateaux techniques et sont difficilement accessibles aux apprenants touchés par le handicap, le manque d'internet très haut débit pénalise les modules en distanciel et la réalité virtuelle est une chimère.

Offre de formation inadaptée

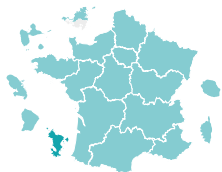
Conséquence : l'offre de formation est limitée, inadaptée aux besoins des entreprises locales en quête de compétences. En bout de course, l'insertion de la population en pâtit.

Dans un communiqué, le Conseil départemental estime que les dotations régionales et départementales en matière d'accompagnement à l'orientation, de formation et insertion professionnelles ne sont pas « à la hauteur des réalités. »

Une hausse de ces dernières, à l'occasion de la réforme France Travail, serait la bienvenue pour réaliser les investissements nécessaires et atteindre les objectifs fixés [2]. « Nous sommes un jeune département, avec peu de moyens, et on nous demande faire mieux que les autres ! Ce n'est pas possible », s'empare Daoud Saindou-Malide.

Suite page 40





MAYOTTE

Suite de la page 39

Réforme des lycées professionnels : tout à construire

Alors que la réforme des lycées pro avance à grand pas (septembre 2023), le constat est saisissant : Mayotte ne compte qu'un seul lycée professionnel aux classes surchargées, un deuxième est en construction en périphérie de la capitale Mamoudzou.

« Sachant qu'il faut six/sept ans pour mener à bien une construction... Autant d'années qui risquent de mettre en difficulté cette jeunesse en manque d'infrastructures pour l'accompagner », déplore Daoud Saindou-Malide.

Accompagner les entreprises

Faute de mieux, des filières voient le jour au sein de lycées polyvalents, peu ou pas équipés pour ce genre de cursus. Mayotte en appelle donc à l'État pour

mettre les moyens sur la table et construire les établissements manquants. Et accompagner les entreprises accueillant un stagiaire.

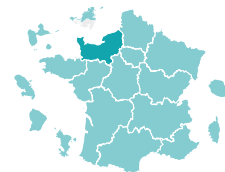
« 80 % d'entre elles ont entre un et cinq salariés et sont non-outillées pour accueillir un stagiaire. Conséquence : le jeune ne bénéficie pas d'une formation de qualité. Nous devons aider les chefs d'entreprise à maîtriser les rouages de la formation, et peut-être instaurer des mesures incitatives », conclut le vice-président.

Source : Le Quotidien de la formation, Jonathan Konitz, 17 juillet 2023.

1. Le projet de loi portant création de France Travail a été adopté en première lecture au Sénat le 11 juillet.

2. Atteindre le plein emploi en réduisant le taux de chômage à 5 %.





NORMANDIE

emploi.normandie.fr La plateforme pour trouver un emploi en Normandie



Face aux difficultés des entreprises normandes, notamment industrielles, à trouver des candidats et qui peinent à combler leurs besoins de recrutement, la Région Normandie et ses agences : l'agence de développement économique AD Normandie, l'Agence de l'orientation et des métiers et Normandie attractivité, ont lancé une plateforme emploi.normandie.fr pour mettre en relation les recruteurs et les personnes en recherche d'opportunités professionnelles sur le territoire, dont les stagiaires de la formation professionnelle de la Région.

Cette plateforme met à disposition des recruteurs, un vivier exclusif de candidats stagiaires en cours de formation, avec une vision prospective incluant les compétences en cours d'acquisition, une CVthèque qui permet de rechercher les candidats sur la base d'une compétence ou encore d'une zone géogra-

phique, et des outils pour valoriser leur entreprise auprès des candidats.

Un accompagnement sur la saisie d'offre et de fiches entreprises est proposé par la Région, ADN et Normandie attractivité.

« L'outil se veut simple pour répondre aux besoins exprimés par les acteurs économiques. Il se présente comme un véritable relais des offres d'emploi sur l'ensemble de la Normandie. Tous les recruteurs ont la possibilité de s'inscrire gratuitement sur emploi.normandie.fr mais le dépôt d'offres est limité aux postes basés en Normandie ».

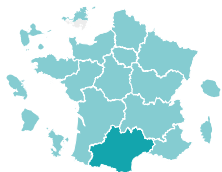
Si l'entreprise dispose déjà d'un outil de gestion ressources humaines ou d'un ATS, emploi.normandie.fr est compatible avec la plupart des outils du marché et peut recevoir le flux d'offres pour les diffuser facilement.

Pour les candidats, emploi.formation.fr propose une agrégation sur un seul outil des offres d'emploi de plusieurs plateformes nationale et des plateformes locales, un outil sécurisé et simple à utiliser pour la création ou l'import de CV ou encore les alertes emploi et un accompagnement à la création du profil dès lors qu'ils sont inscrits dans un dispositif de formation de la Région.

Enfin, des contenus éditoriaux sur l'attractivité du territoire (vivre en Normandie, s'installer, s'informer sur l'attractivité économique, etc.), une présentation de la plateforme de stages normande destination métier, des histoires d'entreprises normandes qui réussissent et une page présentant les aides de la Région et des trois agences régionales pour les recruteurs et les demandeurs d'emploi, figurent et sont mis à disposition sur la plateforme.

Source : Centre Inffo, département Régions-Europe-International, Nathalie Legoupil, 10 juin 2023.





OCCITANIE

L'Occitanie accélère sur la formation aux métiers de l'hydrogène vert

Avec 100 000 emplois attendus en 2030, la filière de l'hydrogène décarboné se développe rapidement avec un enjeu crucial de formation, du niveau CAP à ingénieur. La Région Occitanie compte de nombreux acteurs dans le domaine et structure un projet de formation ambitieux, présenté dans le cadre de la conférence organisée par le Carif-Oref Occitanie.

« Ne pas anticiper les besoins en formation peut constituer un vrai frein au développement de la filière de l'hydrogène vert », souligne Benjamin Fevre, chargé de mission innovation & filière hydrogène à l'agence régionale de développement économique Ad'Occ. Les enjeux en termes d'emplois sont énormes avec des estimations de 100 000 emplois en France à l'horizon 2030, contre 2 000 en 2020.

Un plan régional à horizon 2030

En Occitanie, la structuration de la filière a démarré il y a cinq ans avec un plan régional 2019-2030 de 150 millions d'euros cofinancé par la Région et l'Ademe, le mieux doté du pays selon Ad'Occ. Un des axes du plan occitan est justement d'anticiper ces besoins en compétences.

Des demandes d'opérateurs et de techniciens

Une étude emplois-compétences menée en 2020 par Ad'Occ et la Cité de l'économie et des métiers de demain (CEMD), a permis de conforter le potentiel de création rapide et durable d'emplois, dont 60 % par recrutement externe et 40 % par la formation interne aux entreprises. « On s'attendait surtout à des profils ingénieurs-docteurs, indique Benjamin Fevre, alors que 54 % seront des profils d'opérateurs, 28 % de techniciens et 18 % d'ingénieurs. Les besoins concernent des métiers qui existent déjà et sont déjà en tension – en tête desquels la chaudronnerie, le dessin industriel et l'électricité. »

Pas besoin donc de créer une école de l'hydrogène



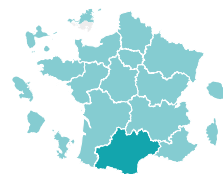
Une station hydrogène.

comme imaginé au départ, mais des modules dédiés à l'hydrogène dans les formations. « La coloration hydrogène pourrait provoquer un regain d'intérêt pour des jeunes, des personnes en recherche d'emploi ou salariées en reconversion », espère le chargé de mission.

Un campus « hors les murs »

Le projet Genhyo, pour Génération Hydrogène Occitanie, est une sorte de campus régional hors-les-murs visant à coordonner la mise en place de ces formations. Labellisé dans le cadre de l'appel à manifestation d'intérêt « Compétences et métiers d'avenir » France 2030, il est doté de 16,5 millions d'euros sur cinq ans. « La Région, le rectorat et l'université fédérale Toulouse Midi-Pyrénées sont associés autour d'une ambition de structuration de la filière de formation hydrogène vert », explique Catherine Guglielmo, chargée de projet compétences et métiers de l'hydrogène à l'UFT. Le projet, dont l'UFT est chef de





OCCITANIE

Suite de la page 42

file, rassemble 26 partenaires, dont des campus des métiers et qualifications, organismes de formation, collectivités...

Former 1500 formateurs

Le premier axe du projet est la mise en place de modules de formations à l'hydrogène destinés à des publics variés (collèges, lycées, enseignement supérieur, demandeurs d'emploi, salariés) et déclinés à différents niveaux : de la sensibilisation à l'expertise et du niveau CAP à ingénieur. Une grande partie de ces actions viseront les niveaux bac pro (37 %) et licence/bachelor (24 %).

Pour ce faire, 1500 formateurs devront être formés en cinq ans, dont une quinzaine dès le premier semestre 2023, qui pourront former à leur tour. « Il y a urgence à former des formateurs car il n'y en a pas assez en Occitanie, reconnaît Catherine Guglielmo. 85 % seront formés pour de la sensibilisation et 15 % pour de l'expertise. » Pour la formation initiale et continue, des plateformes financées dans le cadre de l'appel à manifestation d'intérêt sont déployées à Albi, Béziers, Montpellier, Tarbes et Toulouse tandis que 170 bancs didactiques de faible puissance équiperont les lycées, CFA et organismes de formations pour des travaux pratiques.

400 emplois en quatre ans chez Safra

A Albi, la ville et la métropole contribuent à l'écosystème autour de la mobilité décarbonée avec des entreprises comme Safra, qui va créer 400 emplois en quatre ans autour du « retrofit » [1] de véhicules lourds (autocars et poids lourds) pour les passer à l'hydrogène, des établissements qui y proposent depuis plusieurs années des modules consacrés à l'hydrogène comme l'IMT Mines Albi-Carmaux, le CFA de l'automobile ou le BTS industriel Louis-Rascol.

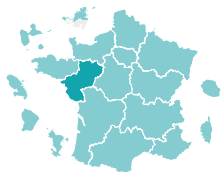
Bientôt un incubateur de formation

L'Afpa y lancera aussi en mars 2023, en partenariat avec Safra, un incubateur de formation sur le retrofit hydrogène des véhicules lourds afin de coconstruire les ingénieries de formation qui permettront de répondre aux besoins en compétence. « Dix millions d'euros seront consacrés à la réhabilitation d'un bâtiment qui accueillera le campus H2 avec notamment une plateforme équipée de bancs didactiques pour travaux pratiques, en bordure du circuit d'Albi équipé de station hydrogène, bornes de recharge, véhicules pour les essais », détaille Julie-Anne Petrilli, chef de projet Albility à la mairie d'Albi.

Source : Le Quotidien de la formation, Catherine Stern, 4 janvier 2023.

1. Remplacement du moteur thermique d'un véhicule.





PAYS DE LA LOIRE

Dispositif « Parcours emploi formation »

Le nouveau dispositif « Parcours emploi formation » mis en place par le Conseil régional Pays de la Loire est actif depuis le 3 avril 2023.

Ce dispositif « Parcours emploi formation » a pour objectif de répondre rapidement aux besoins des TPE-PME qui recrutent des demandeurs d'emploi et souhaitent renforcer leurs compétences par la formation professionnelle continue et adapter leurs compétences aux besoins du poste. Le recrutement devra concerner des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi.

La Région finance ainsi les formations délivrées par un organisme de formation certifié Qualiopi, auprès des demandeurs d'emploi recrutés en CDI, dont CDI Intérimaire.

La Région prend en charge uniquement les coûts pédagogiques de la formation réalisée obligatoirement par un organisme de formation certifié Qualiopi supportés par l'établissement bénéficiaire pour une durée de formation jusqu'à 400 heures (quelle que soit la durée totale de la formation). L'aide est plafonnée à 15 euros de l'heure de formation et à 70 % des coûts pédagogiques de formation.

La formation dispensée doit s'appuyer sur un plan de formation élaboré par l'organisme de formation en lien avec l'employeur et le salarié recruté, le plan de formation doit notamment décrire :

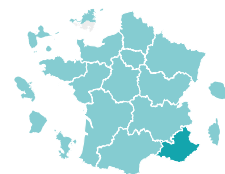


- les compétences à acquérir par le salarié recruté pour être en mesure d'occuper l'emploi offert,
- les modalités pédagogiques de la formation.

Toutes les formations sont éligibles, à l'exception des formations obligatoires (actions de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction).

Source : Centre Inffo, département Régions-Europe-International, Claudia Manuel de Condigny, 12 avril 2023.





PROVENCE-ALPES CÔTE D'AZUR

Le fonds Sud compétences, outil efficace pour les métiers en tension

Le Conseil régional de Provence-Alpes-Côte d'Azur a créé Sud Compétences, un fonds dédié à financer sur la période 2022-2023 des actions de formation ciblées et à la mise en œuvre rapide pour résorber les tensions de recrutement.

Permettre de « mieux soutenir les entreprises qui recrutent et les demandeurs d'emploi les plus durablement éloignés du marché du travail » : tels sont les objectifs assignés au fonds Sud Compétences de la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur. La création de cet outil dédié au financement d'actions de formation et de soutien au recrutement a été adoptée par les élus régionaux en avril 2022, pour une mise en œuvre qui doit courir jusqu'à fin 2023.

Moyens supplémentaires pour la formation

« Le fonds Sud Compétences s'inscrit dans un contexte particulier. Lors de la reprise économique post-covid, nous nous sommes rendu compte de tensions de recrutement inédites. En parallèle, nous avons un contexte de chômage structurel de longue durée qui s'était accentué. Nous sommes face à une situation paradoxale et le fonds vient combler ce déséquilibre », expose Mohamed Mahali, président de la commission politique de la formation et de l'emploi de la Région.

Ce contexte économique et social s'est doublé d'une autre temporalité : celle de la mise en œuvre d'un nouveau plan régional d'investissement pour la formation pour 2022-2023, et de la signature de la Région avec l'État en janvier 2021 d'un accord pour le déploiement du plan de réduction des tensions de recrutement, venant compléter les subventions du plan de Relance. Avec ces moyens supplémentaires, Sud Compétences, « d'abord pensé uniquement pour le financement de formations préalables au recrutement, a pu évoluer vers un dispositif plus ambitieux, et venant en complémentarité des autres actions de la Région menées en partenariat avec l'État et les autres opérateurs dont Pôle emploi en particulier », précise l' élu régional.



Mohamed Mahali, président de la commission politique de la formation et de l'emploi de la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur

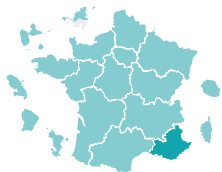
Outil fonctionnel et rapide

Avec le fonds Sud Compétences, la Région a souhaité se doter d'un levier pour répondre aux problématiques qui n'étaient pas adressées par les autres dispositifs régionaux. La volonté était également de disposer d'un moyen d'action plus souple que celui d'une offre de formation définie à l'avance dans le cadre de marchés régionaux. « Nous avons un véritable outil fonctionnel et identifié. [...] L'objectif est d'être efficace et rapide sur les métiers en tension. Le fonds Sud Compétences est optimisé pour répondre au plus près des besoins des entreprises. J'ai l'habitude de dire que l'on fait de la dentelle », explique Mohamed Mahali.

Dans la pratique, le fonds se traduit en financements mobilisables rapidement afin de soutenir des actions s'inscrivant autour de six volets. Ces actions peuvent concerner d'une part la réponse à des besoins de

Suite page 46





PROVENCE-ALPES CÔTE D'AZUR

Suite de la page 45

recrutements devant être comblés rapidement, ou d'autre part l'accès à l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail.

Soutien aux recrutements qualifiés

Le fonds Sud Compétences a intégré dans l'un de ses volets le Fonds d'innovation pour la formation, outil financier créé en 2018 par la Région pour soutenir l'émergence de formations innovantes venant répondre à des besoins de recrutement spécifiques. "Ce fonds va soutenir la création d'actions de formation qui n'existaient pas par ailleurs et qui ont été pensées par les entreprises, qui connaissent leurs besoins", décrit Mohamed Mahali. L' élu régional cite l'exemple du programme RotorSkills du campus industrie du futur Sud [1], visant à développer des formations dans les métiers de l'hélicoptère, précise-t-il.

Deux autres volets du fonds, « Sud Compétences Renfort » (550 bénéficiaires visés) et « Sud Compétences Embauche qualifiée » (380 entreprises bénéficiaires visées), visent à encourager les formations préalables au recrutement (AFPR ou POEI [2]) pour les demandeurs d'emploi de longue durée. Le premier permet de financer cette formation préalable en cas de contrat court (trois à six mois), le second se traduit par une aide directe (jusqu'à 3 000 euros) pour l'entreprise lorsque la formation est suivie d'une embauche en CDI.

Accès au marché du travail

Du côté des actions ciblant plus spécifiquement les demandeurs d'emploi, le fonds Sud Compétences a vu une partie de ses financements fléchés vers le dispositif « Détection de potentiel ». Porté par Pôle emploi et inspiré de la méthode de recrutement par simulation (MRS), celui-ci vise à repérer les compétences des demandeurs d'emploi pour les secteurs

en tension et à susciter des vocations pour qu'ils s'orientent vers ces secteurs. « L'objectif est l'accompagnement de 30 000 demandeurs d'emploi sur deux ans », précise Mohamed Mahali.

Enfin, le fonds Sud Compétences soutient deux autres dispositifs à destination des demandeurs d'emploi. Le premier est le parcours de remobilisation « Geiq do it » (257 bénéficiaires visés), porté par le comité régional des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (Geiq). Le second dispositif, « Ardan » [3] (100 bénéficiaires visés), mis en œuvre par le Cnam, vise à intégrer des demandeurs d'emploi de longue durée dans des entreprises de moins de 50 salariés, avec l'objectif du développement d'une nouvelle activité ou de la reprise de l'entreprise.

BUDGET COMPENSÉ PAR L'ÉTAT

Les actions du fonds Sud Compétences, hors fonds d'innovation pour la formation, bénéficient d'un budget d'environ 6 millions d'euros : 1,8 million d'euros pour « Détection de potentiel », 1,4 et 1,1 million pour « Renfort » et « Embauche qualifiée », et environ 1 million d'euros chacun pour « Geiq do it » et « Ardan ». Ces montants, engagés par la collectivité, doivent être compensés intégralement par l'État dans le cadre du plan de réduction des tensions de recrutement.

Source : Centre Inffo, Inffo Formation n° 1060, 15 au 30 septembre 2023, Raphaëlle Pienne

1. Campus des métiers et des qualifications. Industrie du futur Provence-Alpes-Côte d'Azur.

2. Action de formation préalable au recrutement (AFPR) ou préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI).

3. Action régionale pour le développement d'activités nouvelles.



Cette brochure réalisée par Centre Inffo dans le cadre du 19^e congrès de Régions de France, illustre les thématiques qui sont abordées en matière d'emploi, de formation et d'orientation professionnelles.

Intitulée « Expériences des Régions : Objectif Plein emploi », elle permet de prendre connaissance d'exemples de stratégies et d'initiatives portées par l'ensemble des Régions en faveur du plein emploi.

Elle présente, en particulier, des actions innovantes portées par les 18 collectivités régionales, qui s'adressent aux personnes les plus éloignées de l'emploi et répondent aux besoins en compétences des entreprises par la formation.



4, avenue du Stade-de-France
93218 Saint-Denis-La Plaine cedex

Tél. : 01 55 93 91 91

Fax : 01 55 93 17 25

www.centre-inffo.fr



9 782848 213279
ISBN : 978-2-84821-327-9

Exemplaire gratuit - Ne peut être vendu
© Centre Inffo - Septembre 2023