

## 2<sup>nd</sup> PARTIE : Modalités de mises en œuvre des trois axes du Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences :

### AXE 1 - PARCOURS QUALIFIANTS VERS L'EMPLOI

#### ENJEU n°1 : Analyser en continu les besoins de l'économie pour faire évoluer l'offre de formation

De manière transversale, la Région, dans le cadre de ses marchés publics, mettra en place une clause d'insertion pour les publics faiblement qualifiés, cible du PIC, incitant l'embauche ou l'accueil en formation via les dispositifs de la Région. Pour ce faire, les 18 facilitateurs de clauses sociales de la région seront mobilisés sur les territoires pertinents au regard des marchés et une animation particulière au titre du PIC sera proposée.

#### 1. Action n°1-1 : identification des besoins de l'économie en temps réel et de façon prospective

La réussite des investissements massifs liés au Pacte Régional relève en grande partie de notre capacité à identifier les besoins immédiats et à venir de l'économie normande, et qui permettront d'élaborer des parcours progressifs tenant compte des niveaux de formation initiale des demandeurs d'emplois et des spécificités des territoires.

Les formations achetées en Région Normandie tiennent déjà compte de ces critères et s'inscrivent en cohérence avec les documents de référence que constituent le SRDEEI et le CPRDFOP.

Néanmoins, nous souhaitons, via les financements du PACTE, pouvoir aller plus loin dans l'identification prospective des besoins de compétences.

Dans le cadre du PACTE Régional, cette identification sera structurée par :

- Des remontées d'informations du local,
- Des remontées d'informations relevant d'un niveau régional,
- De nouveaux accords de partenariat Région-Branches Professionnelles,
- La mise à disposition immédiate d'outils de suivi et de pilotage portés par le CARIF-OREF Normand,
- La création d'un outil partagé d'open-data régional emploi-formation.

#### a. Des remontées d'informations relevant d'un niveau local :

Les informations sont collectées :

- Via l'Animation Territoriale qui permet le partage de données entre acteurs de l'Emploi-Formation notamment sur les groupes technique Formation animés par les animateurs de la Région.

Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences 2019-2022 – REGION NORMANDIE



Ils conduiront avec les partenaires locaux les travaux d'analyse des besoins des entreprises et des publics, partageront l'évaluation des actions passées pour améliorer l'efficacité des actions à venir.

Ils remonteront en conséquence toutes données utiles vers les services de la Direction de la Formation Tout au Long de La Vie en charge de l'élaboration des cahiers des charges et des « achats de formation » (ces données pourront être constituées de calendriers ou périodes de formations optimales pour favoriser l'insertion professionnelle, et de toutes données quantitatives et qualitatives nécessaires à la formalisation de cahiers des charges adéquats aux enjeux concernés).

Ils constitueront également des relais d'information importants des acteurs du territoire pour présenter les dispositifs disponibles localement et destinés aux publics PIC. Cette information régulière, disponible et à jour facilitera notamment l'anticipation des étapes pour les prescripteurs et partenaires locaux et participera de la fluidité des parcours.

- Via les organismes de formation de la Région : incités à se rapprocher des entreprises de leur territoire pour faire vivre leurs actions et maximiser les chances de retour à l'emploi des stagiaires, les organismes de formation seront amenés à devenir de véritables relais des besoins de recrutement des entreprises locales et développeront un rôle d'expertise dans l'analyse fine des compétences recherchées. Ils seront ainsi en mesure de faire remonter vers les chargés de projets de la Direction de la Formation Tout au Long de la Vie et du service Animation Territoriale de la Région un premier niveau de besoins de compétences et d'évolutions potentielles de l'offre achetée.

#### **b. De remontées d'informations relevant d'un niveau régional :**

- Via la structuration d'une relation privilégiée DFTLV – DSOAT – ADN (Agence de Développement de la Normandie) avec notamment :

\* Le recrutement d'une chargée de recrutement identifiant auprès des entreprises aidées par l'ADN leurs besoins de compétences et effectuant la promotion de profils des stagiaires sortants de formation,

\* Un lien privilégié aux filières (12 contrats de filières signés à ce jour) pour mener des actions spécifiques liées à l'orientation ou à la formalisation de besoins (ex : Travail de la Filière Logistique au Havre)

- Via la Mission SPIE (Stratégie Prospective et Intelligence Economique) rattachée à la DGA Eco de la Région, qui constitue une source de veille importante des évolutions économiques et stratégiques de la région,

**c. De nouveaux accords de partenariat Région-Branches Professionnelles qui incluront :**

- Le repérage des actions d'orientation à conduire prioritairement au regard des besoins de compétences et des études sectorielles menées par les branches sur les évolutions de populations salariées,
- L'identification des besoins de formation remontés par les Branches lors des consultations annuelles relatives aux renouvellements des bons de commandes formation du marché qualifiant structurel régional (présentation des achats prévisionnels de la Région à N+1 pour analyse des écarts éventuels, des besoins non-couverts ou des besoins d'abondement supplémentaires,
- Le partage des données pour alimenter l'Open-Data régional emploi-formation.

**d. La mise à disposition immédiate d'outils de suivi et de pilotage portés par le CARIF-OREF Normand :**

Le CARIF-OREF Normand met à disposition, en temps réel sur une plateforme collaborative, différents outils à destination de l'ensemble des acteurs emploi formation du territoire, ces outils seront de fait mobilisés dans le cadre du pilotage territorial du Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences :

- Un diagnostic socio-économique « portrait du territoire », actualisé annuellement, regroupant en 10 pages :
  - une présentation démographique locale,
  - les données statistiques du marché du travail,
  - les caractéristiques des publics locaux en comparaison régionale,
  - les activités principales sur le territoire : spécificités locales en référence à l'économie régionale, les 10 activités porteuses et 10 activités en déclin et les 15 principaux employeurs du secteur marchand et du secteur non marchand,
  - les principaux emplois recherchés par les publics et par les entreprises, exprimés en Groupe Formation Emploi (nomenclature de 22 groupes de spécialités destinés au rapprochement des données de la formation, de l'emploi, du marché du travail, dans une logique de rapprochement de compétences),
  - les offres d'emploi.

Ce diagnostic standard est le fruit de la collaboration de fournisseurs de données : Insee, pôle emploi, Acoess...et d'un groupe de travail Direccte, Région, Pôle emploi, CARIF OREF qui permet d'apporter aux acteurs une information fiable, synthétique, actualisée et de les libérer du traitement statistique et de la production de documents graphiques.

- Des outils permettant d'identifier les « métiers en tension » par territoire (CARIF-OREF, Formadiag ...),
- Une présentation par territoire de l'intégralité des formations collectives réalisées l'année précédente, quel que soit le financeur et le dispositif (Région, Pôle emploi, OPCA). Développé à l'occasion du Plan 500, cet outil a permis une meilleure appropriation par les acteurs du territoire de l'ensemble des ressources en formation

Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences 2019-2022 – REGION NORMANDIE

et de mieux qualifier les besoins. Il permet, au regard d'une visibilité des actions antérieurement réalisées de :

- vérifier de l'opportunité de déployer une nouvelle offre de formation suite à l'expression d'un besoin territorialisé,
- faire connaître les actions de formations achetées en terme de durées, périodes, objectifs, etc. et informer de leur disponibilité au recrutement,
- organiser le suivi des actions et favoriser l'analyse de leur portée (taux d'insertion, demandeurs d'emploi disponibles, etc.) au titre d'une animation territoriale partagée entre acteurs de l'emploi-formation,
- définir les cadres et préconisations résultant du suivi, avant mise en œuvre de nouvelles actions au profit des besoins exprimés sur les territoires.

**e. Le développement d'une dynamique emploi-formation du datalab régional :**

Il s'agit d'un enjeu fondamental pour définir des compétences nécessaires à transmettre, et des volumétries de places à acheter par domaine d'activité ou métier. Au-delà des outils existants décrits ci-dessus et qui permettent déjà l'agrégation d'un certain nombre de données, l'Open-Data vise, via des outils de recherches automatisés spécifiques, la capitalisation et l'exploitation de toute la donnée Emploi/Formation publique mais aussi partagée par la Région et ses partenaires au sein d'un outil commun.

Cf. Fiche-action 1-2 Constituer l'écosystème régional de la donnée

**2. Action 1-2 : Constituer l'écosystème régional de la donnée, l'Open-Data régional emploi-formation**

L'existence d'un grand nombre de données numériques et l'évolution des technologies qui permettent de les identifier, les stocker, les traiter et les partager font progressivement évoluer les paradigmes d'élaboration de la connaissance.

Jusqu'à aujourd'hui, seuls des processus par enquête permettaient de recueillir la donnée. Ils montraient ainsi une certaine limite quant aux quantités de données recueillies. Petit à petit les possibilités d'interroger plusieurs types de contextes pour recueillir de l'information se font jour : les lacs de données nécessaires, sites web, réseaux sociaux par exemple, augmentent ainsi considérablement le potentiel de données exploitables.

Parallèlement à l'évolution de ces démarches de recueil de données, les capacités des systèmes numériques à traiter la donnée, la stocker, la calculer se démultiplient, rendant possible le croisement de multiples quantités de données et la calculabilité de requêtes complexes. Une requête complexe qui aurait pris pratiquement un an de calcul il y a encore seulement 3 ans, demande aujourd'hui 10 minutes de temps machine. Le potentiel du calcul scientifique augmente donc considérablement notre capacité de croisement et d'exploitation des données.

Ces capacités de calcul démultipliées ont également donné la possibilité aux chercheurs dans le domaine de l'intelligence artificielle de mettre au point des systèmes d'algorithmes capables

Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences 2019-2022 – REGION NORMANDIE



d'une part, de traiter des quantités massives de données, mais également d'en dégager un caractère prédictif. De nombreux domaines des sciences sociales sont impactés par ces évolutions, le domaine de l'emploi et de la formation en fait partie. Pour autant, à ce jour tout reste à faire.

La démarche que nous souhaitons déployer pour identifier de manière prospective les compétences nécessaires à l'échelle du territoire est basée sur une notion d'échange de données, dans une logique d'Open-Data, animée régionalement et devant servir tout à la fois chaque contributeur de données et tout l'écosystème emploi formation.

Notre démarche intéresse ainsi les producteurs classiques de données autour de l'emploi et de la formation, les apprenants eux-mêmes par la visibilité des possibilités d'insertion professionnelles de moyen et long terme, les entreprises du numérique travaillant sur des solutions ainsi que les chercheurs, aussi bien ceux des sciences sociales que ceux du numérique. L'enjeu est en effet important, il doit permettre la mise en place des processus durables et réactifs permettant de générer de la connaissance autour de l'emploi et de la formation dans un secteur donné, qu'il s'agisse d'un secteur d'activité, d'un groupe de compétences ou un périmètre géographique, multipliant ainsi les services à forte valeur ajoutée pour les entreprises et les salariés.

Aujourd'hui, « la bonne boîte » grâce à quelques-unes des technologies existantes, exploite exhaustivement les données des déclarations préalables à l'embauche, un service comme My Rocket « scanne » plus de 20 000 sites d'offres d'emploi en France et à l'étranger ainsi que les données en open data sur les entreprises issues de l'INPI. Les possibilités de calcul permettent ainsi à My Rocket de proposer environ 8 entreprises par jour aux candidats inscrits sur son site. Beaucoup reste à faire par exemple en améliorant la prédictibilité des profils recrutés, en s'intéressant aussi à tout type de profil y compris les moins qualifiés ... Des gisements de données non exploités existent encore notamment à tous les niveaux de territoire et d'activité, l'enjeu est de chercher à les exploiter pour inventer les services de demain qui permettront que chacun tire parti de ses compétences et puisse les mettre au service d'une société apprenante.

L'organisation d'une démarche concertée et partagée autour des données d'emploi et de formation est la condition sine qua non pour réussir le défi d'une meilleure adéquation et d'une adaptation constante de l'offre de formation dans un contexte où les compétences sont de plus en plus évolutives.

Le PIC peut nous permettre de développer un outil partagé entre acteurs de l'économie, de l'emploi, de la formation. L'axe d'innovation et l'invitation à développer des approches innovantes au service des publics, et des besoins en compétences de l'économie, nous permet de franchir un cap structurel dans la gestion et le traitement partagé des données.

La Région Normandie a dès lors pour ambition d'amplifier la constitution de son data lab régional en y associant les acteurs de l'emploi-formation, avec l'objectif de constituer un écosystème régional de la donnée au service de tous, entreprises, collectivités et recherche.

Les partenaires du data lab régional ont choisi de s'inscrire dans les domaines de recherche de l'intelligence artificielle. Avec l'opportunité collective partagée que représente le PIC pour le développement d'une société de compétences évolutive et prospective, l'emploi et la formation feront partie des thématiques retenues dans le cadre du data lab Normandie.

Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences 2019-2022 – REGION NORMANDIE



- ⇒ Le Data-Lab Normandie est en cours de constitution, il réunit des universitaires et des entreprises, en vue d'élaborer la stratégie régionale de la donnée,
- ⇒ Le Data-Emploi régional constitue un sous-ensemble spécifique dédié aux données Emploi-Formation, dans une visée collaborative et partagée avec l'ensemble des acteurs concernés. Ce Data-Emploi nécessite une mise en œuvre concertée et partenariale → mise en œuvre dès 2019 d'un groupe de travail dédié animé par la Direction de l'Aménagement Numérique de la Région et par le service PRIC de la DFTLV.

### 3. **Action n°1-3** : 10 parcours certifiants aux compétences non couvertes par les référentiels actuels

Le Plan Investissement vise l'adaptation et l'évolution permanente des contenus et des modes de formation pour répondre aux besoins de l'économie. Cette volonté implique de faire évoluer de manière constante, mais surtout avec davantage de réactivité, des formations et des certifications qui nécessiteraient d'être adaptées, voire créées pour répondre à des besoins majeurs de l'économie.

Cette ambition implique de fait un besoin d'adaptations constant, qui existe déjà dans notre appréhension de l'approche compétences en Normandie mais qui sera encore amplifiée dans le cadre du PACTE pour identifier et partager en continu les évolutions de contenus sur lesquels nous travaillerons.

Pour identifier les certifications nécessitant des évolutions, nous mettrons en œuvre les mêmes modalités que celles décrites à la fiche action 1-1 « identification des besoins de l'économie en temps réel et de façon prospective », à savoir :

- remontée des entreprises en tension de recrutement ainsi que des filières et branches professionnelles,
- remontée des animateurs et des directions de la Région portant notamment des politiques sectorielles,
- remontée des organismes de formation avec lesquels nous travaillons,
- Les 5 campus des métiers et des qualifications de Normandie seront également sollicités pour présenter les évolutions de certifications pouvant être attendues dans les filières suivantes :
  - Mobilité transport : via le Campus des Métiers et des Qualifications des propulsions, des matériaux et des systèmes embarqués, réparti sur 5 sites autour de 2 centres de gravités à Caen et Rouen,
  - Transition énergétique, éco industrie : via les Campus des Métiers et des Qualifications des énergies et de l'efficacité énergétique de Fécamp et le Campus des Métiers et des Qualifications des industries des énergies à Cherbourg (en projet de fusion pour le label campus d'excellence),

- Chimie biotechnologie : via le Campus des Métiers et des Qualifications des biotechnologies et des bio-industries à Evreux,
  - Activités maritimes : via le Campus des Métiers et des Qualifications des métiers de la mer à Cherbourg.
- Le club de l'écoconstruction sera également sollicité pour évaluer la nécessité d'élaborer des blocs de compétences complémentaires aux référentiels de certains métiers du bâtiment (Gros œuvre et Second œuvre (maçon, isolation, ...) pour la mise en œuvre des matériaux éco-conçus et l'intégration des dernières normes de construction)

**Les métiers ci-dessous seront abordés en priorité dans le cadre du Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences :**

1. Les métiers du réemploi et de la réparation : reconditionnement de téléphones mobiles (partenariat avec l'entreprise REMADE IN France),
2. « valoristes généralistes » (partenariat avec le réseau des ressourceries), « valoristes spécialisés » (matériel médical partenariat avec ECORES, matériaux du bâtiment, plusieurs sites d'expérimentation, ...) et autres activités identifiées dans la « feuille de route de l'économie circulaire » signée entre l'état, la région Normandie et l'ADEME,
3. Les métiers de la filière Hydrogène,
4. Le métier de technicien supérieur de maintenance des éoliennes offshore,
5. Les métiers de la mise à disposition et de la maintenance des dispositifs médicaux à domicile,
6. Le métier de Projeteur industriel (création de certification),
7. Le métier de « Logisticiens de circuits courts ».

7

L'état de « maturité » des métiers cités ci-dessous étant différentes, les méthodes et le plan de travail seront précisées ultérieurement, et en collaboration avec les certificateurs potentiels.

## ENJEU n°2 : Proposer une offre de formation qualifiante adaptée et impliquant les entreprises

### 1. Action n°1-4 : Proposer une offre de formation qualifiante répondant aux besoins des territoires

Le programme QUALIF a été construit en Région Normandie en 2017, pour répondre aux attendus de l'exécutif normand et inscrire la formation qualifiante comme un outil d'adéquation entre les caractéristiques des demandeurs d'emploi du territoire, et les besoins en compétences des entreprises. Il est mis en œuvre depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018 dans le cadre d'un accord cadre à bons de commande pour une durée de 3 ans, sécurisant ainsi les organismes de formation dans des réponses répondant à des besoins structurels.

Ses objectifs, ainsi que les modalités attendues, la méthode de construction de l'offre, s'inscrivent tout à fait dans les attendus du Pacte Régional.

En 2019, ce programme de formation sera abondé grâce au Pacte. Le processus décrit dans « 1<sup>ère</sup> partie -1-b » est d'ores et déjà mis en œuvre, pour construire les bons de commande du 1<sup>er</sup> semestre 2019.

Sur la durée du Pacte, il pourra faire l'objet d'évolution et d'adaptation, pour répondre notamment, pour une partie du programme, aux attendus de modularisation.

En parallèle, un plan d'action sera mené pour accompagner la mise en œuvre des exigences du cahier des charges sur :

- Des modules sur les compétences numériques en lien avec les métiers préparés,
- La production d'une attestation de compétences numériques.

Ces exigences devront s'inscrire dans la démarche autour des badges numériques.

8

### 2. Action n°1-5 : Formation de demandeurs d'emploi sur postes de travail

⇒ Objectif : Faire évoluer en Région les dispositifs de formation préalables à l'embauche en y développant la modalité de formation en situation de travail de demandeurs d'emploi, en impliquant les entreprises avec un double intérêt :

- Attirer et mobiliser des personnes éloignées de l'emploi par la mise en perspective de possibilités d'insertion professionnelle directes,
- Contextualiser les apprentissages et la transmission des compétences aux besoins réels de l'employeur via une prise en charge des coûts pédagogiques et de la rémunération du stagiaire.

⇒ Modalités :

Action déclinée selon 3 niveaux, mobilisables selon le niveau de compétence attendu et les possibilités de formation en entreprise :

- Une formation réalisée en intégralité en entreprise, sous statut de stagiaire de la formation professionnelle, avec un accompagnement de

Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences 2019-2022 – REGION NORMANDIE



l'entreprise par un opérateur de la Région en charge de l'élaboration et du suivi du parcours de progression pédagogique et un tuteur formé,

- Une formation réalisée dans l'entreprises mais à l'issue d'un premier module de formation court en centre de formation, permettant l'acquisition de certaines compétences essentielles,
- Une formation longue réalisée en centre de formation, mais complétée par une formation en situation de travail (exemple : pour les entreprises faisant état d'un besoin de compétences particulières, allant au-delà des contenus de certifications existants et nécessitant des modules complémentaires spécifiques aux besoins de l'entreprise).

En s'appuyant sur retour d'expériences autour de l'AFEST menées par des OPCA, la région contractualisera avec des prestataires, dotés d'une expertise particulière pour :

- identifier les compétences à transmettre dans l'entreprise,
- déterminer la durée de parcours nécessaire,
- accompagner l'entreprise et le stagiaire dans la mise en œuvre d'un parcours pédagogique progressif,
- procéder aux évaluations de compétences et faciliter la formalisation des acquisitions.

C'est parce qu'il y aura cet accompagnement, que nous pourrons garantir l'acquisition de compétences dans le cadre de la mise en situation du stagiaire dans l'entreprise.

⇒ Calendrier de Mise en œuvre :

- La Mission PRIC de la DFTLV de la Région Normandie réalisera l'écriture de ce dispositif au premier trimestre 2019,
- Parallèlement la Région déploiera un plan de professionnalisation à destination des organismes de formation normands pour leur permettre d'être en mesure d'accompagner les entreprises requérantes,
- Les premiers parcours débuteront au second semestre 2019.

9

### 3. **Action n°1-6** : Des parcours pour valider des compétences, capitalisées sur le portail « Des parcours, un métier »



Lors des discussions avec les branches professionnelles et les entreprises dans le cadre de la construction de la commande sur le programme Qualif 2018, est ressortie très fortement la nécessité de travailler sur la dimension compétences, les besoins des entreprises portant sur des compétences formelles mais aussi informelles qui manquent parfois et constituent un réel frein au retour à l'emploi (ponctualité, travail en équipe..).

Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences 2019-2022 – REGION NORMANDIE



En outre, la Région est sollicitée par des entreprises pour monter des opérations de formation spécifiques en réponse à leurs problématiques de recrutement, alors même que la Région finance déjà des formations sur les métiers concernés. La question de la visibilité des personnes qualifiées par la Région constitue l'une des clefs de l'amélioration de la réponse aux besoins apportée par le programme Qualif. En parallèle d'une animation territoriale chargée de mettre en visibilité l'offre et de faire ce maillage local, une offre régionale de mise en relation sera donc développée.

A cet effet, et afin de faciliter le retour à l'emploi, la Région propose de mettre en place sur le site [parcours-metiers.normandie.fr](http://parcours-metiers.normandie.fr) de la Région une « Base de Données de Compétences ». Dans celle-ci, l'ensemble des stagiaires et des apprentis dont la Région a financé le parcours pourront décrire l'ensemble de leurs compétences. Les entreprises normandes en recherche de personnels qualifiés se connecteront sur ce site en indiquant les compétences qu'elles cherchent et la mise en relation se fera entre les offreurs et les demandeurs de compétences. Avec une base mobilisable d'environ 10 000 stagiaires et 10 000 apprentis formés par an, cette « Base de Données de Compétences » sera un véritable outil d'amélioration de la réponse aux besoins des entreprises. De manière plus globale cela facilitera leur recherche d'emploi sur les différents réseaux professionnels en ligne.

Ce projet, en partenariat avec l'AD Normandie, l'agence de développement économique de la Région, offrira ainsi un service supplémentaire aux entreprises qu'elle accompagne, en mettant à leur disposition une base de compétences régionale, favorisant ainsi leur développement et celui de la Normandie. Ce projet est donc au confluent de la formation et de l'économie.

Cette construction de parcours autour des compétences permettra en outre de conforter un public parfois fragile, en lui permettant de prendre conscience de l'ensemble des compétences dont il dispose. La loi prévoit que les organismes de formation délivrent en fin de formation une attestation de compétences aux stagiaires. Cependant, il y a là l'opportunité de donner à cet aspect une réelle dimension pédagogique, en amenant les organismes de formation à réfléchir à nouveau sur la construction de leur programme pédagogique à partir des compétences à acquérir pour obtenir la certification, mais aussi et surtout pour répondre aux besoins des entreprises et faciliter l'insertion. Cette logique sera le fil rouge des parcours de formation. Les stagiaires pourront ainsi valoriser leurs compétences au démarrage de la formation, et enrichir leur profil avec les compétences acquises en formation.

10

#### 4. **Action n°1-7** : Des parcours en partenariat avec l'intérim

Dans le cadre des coopérations régionales existantes entre la Région et l'Intérim via le FAF-TT et la convention de partenariat avec Prism'Emploi, dans le cadre du partenariat entre les Missions Locales et des agences de travail temporaire, la Région conduira un travail partenarial spécifique visant le rapprochement entre agences de travail temporaires et organismes de formation du préparatoire.

Seront notamment visés :

- le développement de l'interconnaissance entre agences de travail temporaire et demandeurs d'emplois stagiaires de formation, dans une visée gagnant-gagnant, notamment sur des zones de tension de recrutement importantes où les ETT peinent à recruter,

Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences 2019-2022 – REGION NORMANDIE



- l'information des demandeurs d'emplois sur les pré-requis attendus par les employeurs locaux, et notamment en termes de savoirs-être,
- la facilitation des recrutements sur les dispositifs de formations modulaires mis en œuvre avec le FAF TT dans le cadre du Pacte et sur les dispositifs de formation préalables à une embauche qui pourront être activés dans le cas de perspective d'emploi durable..

ZOOM sur le travail temporaire en Normandie :

Le travail temporaire représente une solution d'insertion professionnelle importante et durable en Normandie. L'Industrie est notamment le secteur qui y a le plus recours, c'est aussi le secteur où l'on constate ces dernières années le maximum de CDI signés.

Le travail temporaire constitue dès lors en Normandie une clé d'entrée vers l'emploi durable.

En 2017, l'Intérim représente 50% des DPAE normandes. Le travail temporaire représente donc une part importante des entreprises normandes pour lesquelles il travaille. Les agences de travail temporaires portent, en ce sens, un discours représentatif de la réalité des attentes des entreprises. Elles apparaissent en outre, légitimes et reconnues auprès des demandeurs d'emploi.

Au même titre que les Missions Locales, partenaires du PACTE Régional, font intervenir des entreprises de travail temporaire auprès du Dispositif « Garantie Jeunes », la Région a commencé à initier sur son territoire ce même type d'interventions au sein de ses dispositifs Réussir.

Ce type d'intervention qui permet un échange direct entre stagiaires et Entreprises de travail temporaire amène à une véritable prise de conscience des attendus professionnels et permet notamment l'amélioration des savoirs-être, en complément du travail effectué sur nos dispositifs région. Ce type d'intervention sera donc davantage encouragé dans le cadre du Pacte régional et des travaux spécifiques qui seront conduits avec le FAF TT.

11

## 5. Action n°1-8 : Job Rotation

Objectif : Proposer aux entreprises souhaitant s'engager dans la transformation numérique et/ou écologique des modalités d'accompagnement spécifiques couplées à de la formation de demandeurs d'emploi cibles du PIC.

Dans un contexte de faible niveau de qualification des demandeurs d'emploi disponibles en Normandie, l'objectif est d'accompagner les entreprises dans l'appropriation de cette démarche.

Il s'agira de déployer une proposition par étapes :

1. **Accompagnement Diagnostic des entreprises** : identifier les transformations à mettre en œuvre au sein d'une entreprise au profit de son efficacité, en identifiant par exemple les évolutions à conduire notamment face à l'impact du numérique,

2. Diagnostic des métiers à faire évoluer et des salariés associés pour développer les compétences internes et les amener à évoluer vers des niveaux de postes supérieurs, libérant ainsi de premiers niveaux d'employabilité dans les entreprises,
3. Formation de demandeurs d'emplois aux postes libérés par la mobilisation d'une offre conjoncturelle de la Région.

Modalités :

Plusieurs partenariats pourront être développés, notamment avec les OPCO et les Branches professionnelles. Des mesures telles que le Diagnostic RH TPE/PME de la Direccte pourront également être mobilisés pour identifier les besoins d'accompagnement des salariés concernés.

## **AXE 2 – ACCES DES PUBLICS LES PLUS FRAGILES AUX PARCOURS QUALIFIANTS PAR LA CONSOLIDATION DES COMPETENCES CLES**

### **ENJEU n°1 : Repérer et amener les publics à la formation en proposant de nouvelles approches**

61 % des demandeurs d'emploi normands correspondent à la cible du PIC. Parmi ceux-ci, 73,5 % relèvent de niveau V et Infra V, la consolidation des compétences de base s'inscrit donc comme un axe primordial du Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences.

Notre région connaît cependant une situation paradoxale, les actions du programme « Socle de Compétences » connaissant des difficultés de recrutement : ce constat est particulièrement criant sur les actions CAP « Lire, Ecrire, Compter » et CAP « Digital », qui visent notamment à lutter contre des problématiques d'illettrisme et d'illectronisme, importantes en Normandie.

Un certain nombre de freins, notamment structurels tels que des difficultés de repérage des publics, des difficultés à convaincre, problématiques périphériques (notamment mobilité) peuvent expliquer ces problématiques d'adhésion aux dispositifs.

Le Pacte régional, par les mesures qu'il déploie, devra permettre d'endiguer ces freins pour favoriser l'acquisition et la consolidation de ces compétences nécessaires qui doivent être appréhendées comme des étapes initiales d'un parcours plus global permettant l'accès à la qualification et à l'emploi.

Pour ce faire, la Région proposera avec ses partenaires un ensemble de mesures visant à lever les freins identifiés pour :

- **Faire connaître les actions préparatoires existantes au profit des publics visés**
- **Identifier et repérer les besoins de formation des publics**
- **Outiller les CEP pour communiquer et valoriser les actions de formation**

#### **1. Action n°2-1 : Organiser un réseau de premier accueil et d'information sur la formation**

Les acteurs de l'Emploi-Formation en Normandie partagent un certain nombre de constats autour de la difficulté à mobiliser et à faire connaître l'offre de formation existante. Au-delà des réseaux « classiques » existants sur les territoires (CEP, PLIE, Maison de l'emploi, etc.) et des outils de communication existants, notamment numériques, il nous apparaît nécessaire de structurer d'autres modalités permettant d'accroître les moyens de connaissance et la visibilité de l'offre de formation disponible sur les territoires.

La Région souhaite donc constituer un réseau de proximité immédiate de points d'information sur l'orientation et la formation. Ce réseau pourra être constituée des cellules emploi existantes, des secrétaires de mairie des communes rurales, des CCAS, du réseau EPN et Tiers-lieux

Normand, des Maisons de Services Aux Publics, des régies de quartiers, etc. Il sera structuré à partir de 2019 sur la base d'un groupe de travail dédié qui devra identifier et définir :

- Les structures existantes et mobilisables par territoires pour constituer ce réseau,
- Les moyens à allouer et les partenariats à établir pour constituer et animer le réseau,
- Les niveaux d'information transmis et les besoins de professionnalisation associés.

En l'absence de structures relais, la Région encouragera le développement d'outils et de modalités de proximité permettant d'aller vers les publics, au plus près de leurs lieux de vie (Bus d'accès aux services, Bus numérique, permanences au sein des mairies, etc.)

## **2. Action n°2-2 : Repérer et amener les publics en situation d'illettrisme vers la formation**

### a) Identifier et repérer les besoins pour amener à la formation

Le repérage des besoins de formation et notamment des besoins relevant du socle de base (Lire, Ecrire, Compter) doit constituer une priorité dans le cadre de ce Pacte Régional. Pour ce faire la Région souhaite outiller et professionnaliser les acteurs sur le volet repérage via un outil diagnostic commun aux problématiques d'illettrisme et d'illectronisme.

Cet outil de repérage, simple d'utilisation, mutualisé avec l'illectronisme et les troubles « dys » (qui peuvent se cumuler à une situation d'illettrisme ou être confondus avec), sera créé sur support papier et numérique et diffusé sur le site de la Région « Parcours Métiers ». Il sera ainsi accessible à toutes les structures et partenaires emploi-formation, et permettra dès lors un repérage facilité pour amener les publics vers les formations proposées par la Région.

Une expérimentation sera également proposée à Pôle emploi pour utiliser cet outil de repérage des troubles lors du premier entretien en agence, mais aussi pour outiller les services civiques qui aujourd'hui aident les demandeurs d'emploi à la navigation sur les applications informatiques de recherche d'emploi sans concourir à un diagnostic fiable des besoins. Il s'agit là d'une modalité de repérage de masse des difficultés liées à l'illettrisme, l'illectronisme ou de « dys ».

### b) Développer des outils de communication plus adaptés et plus attractifs afin de toucher davantage les publics que ces dispositifs ciblent

L'illettrisme est une problématique souvent cachée, accompagnée de stratégies de contournement et d'évitement, qui rendent difficile l'adhésion des publics aux actions de formation spécifiques.

Des réflexions sont donc en cours afin de construire un « kit de communication illettrisme » avec le concours du Centre de Ressources Illettrisme.

Par ailleurs, il a également pu être constaté que le témoignage de stagiaires est un facteur clé de réussite pour convaincre les publics d'accéder à ce type de formation. Les stagiaires du dispositif Cap LEC, unanimement satisfaits du dispositif pourront dès lors constituer un réseau de porte-paroles pour présenter les retombées positives de ces actions CAP Lire, Ecrire, Compter, tant que le plan professionnel que personnel.

Ce « kit » rassemblerait différents outils qui seront largement diffusés auprès des « acteurs emploi formation insertion » sur les territoires :

- Une plaquette de présentation illettrisme et de l'offre de formation,
- Un outil de repérage,
- Un argumentaire,
- Des vidéos de stagiaires et formateurs présentant le dispositif Cap LEC et les impacts de la formation sur la vie professionnelle et personnelle,
- Un réseau de stagiaires ambassadeurs, pour parler de la formation qu'ils ont suivis.

c) S'appuyer sur une animation renforcée de cette offre de formation afin de faciliter l'appropriation par tous sur les territoires

Parce que les publics confrontés à l'illettrisme développent des stratégies de contournement, mais aussi parce que ces problématiques touchent davantage les territoires ruraux, il est nécessaire de sensibiliser un large réseau d'acteurs sur les territoires afin de faciliter le repérage des publics et faciliter ainsi leur accès à la formation.

Les Journées Nationales d'Action contre L'illettrisme (JNAI) qui ont lieu chaque année en septembre ont d'ailleurs cette vocation. Si les acteurs normands sont très mobilisés chaque année, force est de constater que cette problématique nécessite une animation en continue des acteurs au plus près des territoires. Cette action est d'ailleurs inscrite dans le cadre du PRPLI normand.

### **3. Action n°2-3 : Amener les publics vers la formation et l'acquisition de compétences par des démarches VAE innovantes**

La Validation des Acquis de l'Expérience est une modalité essentielle pour répondre aux enjeux des publics cible du PIC. La VAE peut en effet être mobilisée pour répondre à plusieurs typologies de situations où elle apparait comme un outil au service de l'acquisition de compétences et du retour à l'emploi.

La VAE sera ainsi mobilisée dans le cadre du PIC selon trois axes majeurs :

- ⇒ Favoriser le retour à l'emploi de certaines typologies de publics demandeurs d'emplois par des démarches de VAE collectives hybrides,
- ⇒ Permettre l'acquisition de compétences pour les demandeurs d'emploi formés via des actions de formations en situation de travail,
- ⇒ Accompagner les entreprises dans une démarche d'évolution interne des compétences pour favoriser les démarches de Job-Rotation

La solution VAE semble à première vue ne pas être une solution de volumétrie importante. Il nous apparait cependant primordial de l'inscrire au panel des mesures du PRIC, comme l'un des moyens d'accompagnement à l'accès à la certification et à l'emploi activable au bénéfice des publics et selon leurs situations.

Pour déployer cette offre de service la région s'appuiera sur un réseau de Point Relais Conseils en VAE, constitué en 2006, qui maille l'ensemble du territoire normand pour assurer un Conseil

aux personnes en démarche de VAE, tant pour évaluer la pertinence du recours à la démarche que pour donner un premier niveau de faisabilité, en s'appuyant sur leur connaissance des certifications et de l'analyse des activités professionnelles exercées.

Ce réseau est bien identifié par les acteurs emploi-formation et les CEP, il est en outre régulièrement professionnalisé, et est en capacité d'intervenir par demi-journées sur des activités de conseil tant sur un mode individuel, collectif, qu'appliqué à une demande spécifique d'entreprise.

La Région, en lien avec ses partenaires, proposera dès 2019 un plan important de VAE appliquée aux enjeux du PRIC.

Ce plan s'appuiera notamment sur :

- ⇒ Un partenariat avec Pôle emploi dans le cadre de démarches de VAE collective Hybrides pour identifier à l'échelle de territoires des cohortes de demandeurs d'emploi inscrits sur des métiers en tension, mais pour lesquels il manque une certification ou un certain nombre de compétences précises attendues par les employeurs pour permettre leur retour à l'emploi,

Dans ce cadre, la région mettra en place de formations pour accompagner les personnes en recherche d'emploi sur l'identification, la formalisation des compétences acquises, ainsi que des modules de formations complémentaires nécessaires en amont de la certification pour sécuriser la validation,

- ⇒ Un relais à instituer dans le cadre de la construction du dispositif de formation préalable à l'embauche mobilisant de la formation en situation de travail, afin d'organiser les liens entre les PRC VAE de la Région et les organismes accompagnateurs des actions de formations en situation de travail déployées dans les entreprises,

- ⇒ Un partenariat à développer avec les futures OPCO pour encourager le recours à l'appui des PRC VAE dans des démarches GPEC d'entreprises incluant la VAE. Les personnes qui s'inscrivent sur une démarche VAE sont bien souvent en recherche d'un niveau de certification supérieur aux activités réellement exercé. Si ce souhait génère des risques de validation partielle, il peut permettre avec l'appui des PRC d'identifier les compétences manquantes pour accéder à cette certification et concourir à l'identification d'un plan de professionnalisation permettant la montée en compétences du salariés et son évolution vers un niveau de poste supérieur.

La VAE « Entreprise » pourra alors être mobilisée comme une clé d'entrée de la démarche Job-Rotation que la région souhaite déployée au bénéfice des publics PIC.

## Enjeu n°2 : Adapter l'offre de formation pour que les bénéficiaires du PIC acquièrent un socle de compétences

### 1. Action n°2-4 : consolider les compétences de base des publics cibles du PIC en facilitant leur accès à l'offre de formation existante

a) En élargissant le public éligible au programme régional « Socle de Compétences » :

Le programme « Socle de Compétences » de la Région Normandie mis en place en 2018 a restreint sa cible :

- Aux normands en recherche d'emploi, sans inscription obligatoire à Pôle Emploi, sortis depuis plus de 9 mois de formation initiale
- Aux jeunes normands sortis depuis moins de 9 mois de formation initiale et suivis par la Mission Locale dans le cadre de la Plateforme de Suivi et d'Appui aux Décrocheurs (PSAD),
- Aux Parcours Emploi Compétences (S'agissant de la difficile mobilisation des crédits employeurs et de ceux des OPCA, la formation des salariés en contrat aidés nécessite une prise en charge au titre de leur statut de Demandeur d'Emploi dans le cadre du PIC)

Sont aujourd'hui exclus les normands qui travaillent de manière discontinue, à temps partiel ou qui occupe un emploi « pour des raisons alimentaires ».

Par ailleurs, le cahier des charges impose une intensité hebdomadaire du plan de formation *d'a minima* 3 demies journées par semaine, en présentiel ou à distance. Il apparaît aujourd'hui que pour une cible de demandeurs d'emploi exerçant une activité réduite et/ou précaire, cette intensité semble inappropriée.

Face à ces constats, il est proposé :

- ⇒ D'élargir la cible du programme socle aux demandeurs d'emploi exerçant une activité réduite ou précaire (cat B, C) et demeurant inscrits à Pôle emploi,
- ⇒ De permettre aux organismes de formation prestataires de proposer des plans de formation inférieurs à 3 demi-journées par semaine pour les publics qui exercent une activité salariée en même temps,
- ⇒ De faciliter l'accès des salariés de l'Insertion par l'Activité Economique (IAE), des salariés en Parcours Emploi Compétences (PEC), pour lesquels il n'y a à ce jour pas de financement d'actions de formation sur ce socle de compétences, en articulation avec l'EDEC IAE.

b) En Sécurisant l'accès des publics à ces formations

Les actions CAP anglais, CAP Savoirs Généraux, CAP Digital, CAP Etudes universitaires et Cap entrepreneuriat n'ouvrent aucun droit à rémunération. Or se rendre en formation génère forcément des coûts que les publics ciblés ne sont pas toujours en capacité de prendre en charge. Dans ces conditions, les personnes privilégient la vision de court terme, trouver un emploi pour subvenir à leurs besoins, plutôt qu'une stratégie de long terme de formation.

Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences 2019-2022 – REGION NORMANDIE



Des aides financières de type aide à la mobilité, aide à la garde d'enfant, en cours d'étude pourront être mobilisées sur ces dispositifs, ainsi qu'un droit à la rémunération pour certaines des actions.

## **2. Action n°2-5 : Renforcer et adapter l'offre de formation existante**

### **a) Favoriser l'accès aux études supérieures :**

En renforçant l'offre DAEU, première marche vers l'enseignement supérieur pour certains public cible du PIC, y ajouter de la rémunération et organiser avec les Universités normandes la possibilité de certifications à plusieurs moments de l'année.

### **b) Favoriser l'accès à l'offre de formation Création d'Entreprise :**

En abondant l'offre de formation « Cap entrepreneuriat » à destination des porteurs de projets et entrepreneurs ayant créé leur entreprise en Normandie depuis moins de 3 ans. Dans le cadre du guichet unique d'accompagnement « Ici je monte ma boîte » mis en place par la Région pour ces publics, ce sont près de 6000 normands qui sont accueillis par an et environ 2500 qui sont accompagnés sur leurs projets de création. La Région a en parallèle structuré une nouvelle offre de formation normande visant à professionnaliser ce public sur volet « Socle de Compétences Entrepreneuriales » (environnement juridique / gestion de projet, gestion et comptabilité d'entreprise, stratégie commerciale et communication, management et gestion des ressources humaines).

Pour 2019, initialement ce sont 185 parcours de formation qui ont été commandés. Il y a donc une opportunité a développé cette offre de formation de manière à renforcer ces compétences jugées comme incontournables afin de sécuriser les parcours de ces créateurs et repreneurs d'entreprise normands.

### **c) Renforcer le lien entre le programme « socle de compétences », les formations qualifiantes et l'emploi**

Pour donner du sens à l'acquisition d'un socle de compétence, il est impératif que la formation s'inscrive dans un parcours global avec des perspectives concrètes d'emploi à la sortie. Il s'agit donc de permettre le renforcement des liens entre le programme de formation socle de compétences, le programme de formation qualifiant et l'entreprise.

Ainsi il est proposé de :

- Renforcer le lien entre dispositifs socle de compétences et travail sur l'orientation professionnelle (possibilité de passerelle avec le dispositif d'accès à la formation et à l'emploi),
- Proposer dans chaque action du dispositif socle de compétences un module de formation : entreprises et opportunité d'emploi sur le territoire,
- Disposer d'un référent « entreprises » dans chaque organisme de formation,
- Proposer aux stagiaires du dispositif SOCLE l'accès à tous les outils de mise en situation professionnelles (stages, plateaux techniques).

### **d) Valoriser davantage les compétences formelles et informelles acquises durant le parcours de formation afin de valoriser les publics**

Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences 2019-2022 – REGION NORMANDIE



### 3. Action n°2-6 : Favoriser le retour en formation des séniors

Les séniors représentent une part importante du public cible PIC, part que l'on ne retrouve pas dans les chiffres des entrées en formation.

Le Pacte devra donc proposer des actions spécifiques pour ce public là où cela sera nécessaire, et déployer pour lui l'ensemble des actions proposées dans le Pacte (VAE, action de remobilisation, nouvelles modalités pédagogiques ....).

### 4. Action n°2-7 : Abonder les dispositifs CAQ REUSSIR pour 2019

#### Objectifs :

Adapter pour 2019 l'offre de services déployée par la Région Normandie sur le volet construction de projet d'accès à la qualification aux enjeux du Pacte en attendant la mise en œuvre d'un nouveau dispositif régional pour 2020

#### Les enjeux :

- Toucher davantage le public cible du Pacte afin de saturer le dispositif, en articulation avec l'offre de service existante sur les territoires (Garantie jeune, Prépa Compétences ...)
- Sécuriser les parcours pour éviter les décrochages,
- Faciliter l'accès à l'offre de formation qualifiante

#### Le contexte :

Deux dispositifs existent à ce jour en Normandie avec la même finalité : faciliter l'accès à une formation qualifiante pour un public pas ou peu qualifié.

Afin de répondre à ces différents enjeux sans pour autant bouleverser l'économie des marchés en cours, il est proposé :

- D'abonder financièrement ces deux dispositifs afin de toucher plus de publics
- De donner une priorité d'accès à une entrée en formation qualifiante de la Région : accès facilité au programme QUALIF' collectif ou mobilisation du programme QUALIF individuel,
- Elargir la cible des publics à des demandeurs d'emploi inscrits en catégories B et C
- De développer l'offre régionale de plateaux techniques existante afin de favoriser les mises en situation.

## ENJEU n°3 : Proposer des parcours intégrés et sans rupture adaptés aux publics cible du PIC

### 1. Fiche Action n°2-8 : Construction de parcours vers la qualification et l'emploi

Les Régions Haute et Basse-Normandie intervenaient depuis plusieurs années très fortement sur les dispositifs en amont de la qualification, avec des priorités affichées sur l'accès des publics les plus en difficulté à une qualification professionnelle. Ainsi les 2 dispositifs existants, CAQ et Réussir, représentent actuellement un investissement important avec xx% du budget d'intervention (hors rémunération).

En 2020, la Région procédera à la refonte de ces deux dispositifs et amplifiera son intervention en direction du public cible du PIC grâce aux moyens du Pacte Régional pour proposer un parcours d'accès à la qualification et à l'emploi, basé sur un accompagnement global et individualisé.

Pour ce faire, le parcours sera contractualisé avec le bénéficiaire, et partagé entre les différents acteurs impliqués. Dans une perspective de Parcours « sans couture » et afin de proposer des mesures innovantes et efficaces, un certain nombre de critères permettant de définir l'articulation efficace entre l'ensemble des mesures existantes et à venir ont été identifiés, mobilisables au cas par cas au profit de la personne en recherche d'emploi.

Dans une logique où un certain nombre d'acteurs interviendront au bénéfice d'un parcours, où l'on recherche l'autonomie du bénéficiaire par l'appropriation d'une démarche de développement perpétuel de compétences qui vise à le rendre acteur de son parcours, deux critères majeurs ont orienté la proposition de sécurisation et d'accompagnement :

- La multiplicité des acteurs et des mesures parfois nécessaires entraîne la nécessité d'un référent unique dès le début du parcours,
- La formalisation du parcours, de ses étapes, et sa contractualisation avec le bénéficiaire dans un document de référence sont nécessaires pour sécuriser le parcours et les liens entre acteurs, en faciliter l'appropriation par le bénéficiaire, mais aussi pour favoriser le suivi, la capitalisation des actions, ainsi que le partage entre acteurs emploi-formation intervenant sur un même parcours.

Ainsi la proposition s'organise autour d'un système de double référencement favorisant la traçabilité, le lien entre acteurs et la perméabilité entre dispositifs. Ce double référencement est assuré par une personne : le Référent de parcours tout d'abord puis par le bénéficiaire lui-même, et par l'intermédiaire d'un document dématérialisé accessible via le site dédié de la région « Parcours-Métier » qui prendra la forme d'un livret de suivi individualisé, partagé entre le demandeur d'emploi et les acteurs emploi-formation intervenants sur le parcours.

Le référent pédagogique unique constitue ainsi un fil rouge en capacité d'articuler l'ensemble des étapes et mesures nécessaires à la construction et à la sécurisation du parcours. Il fera également le lien avec les acteurs CEP, soit par l'intermédiaire du livret de suivi, soit par la mobilisation des mesures et dispositifs existants, en permettant ainsi la coordination d'un

accompagnement global au service du stagiaire (ex : lien avec le conseiller Mission locale en capacité de traiter des problématiques de logement, de santé, etc.)

Le schéma ci-après explicite ce parcours type, dont les modalités d'entrée seront différenciées selon le besoin d'accompagnement et de formation du bénéficiaire.

La consultation de ce nouveau dispositif sera lancée en fin de 1er trimestre 2019 pour un démarrage en janvier 2020

### **Finalités :**

- Guider les normands en recherche d'emploi afin de construire un projet professionnel réaliste et réalisable, tant du point de vu de l'individu que de son environnement socio-économique,
- Renforcer la sécurisation des parcours d'accès à la qualification,
- Répondre à des problématiques d'emploi non satisfaits sur les territoires et / ou à des besoins en compétences liés aux évolutions des métiers,
- Offrir l'opportunité aux normands en recherche d'emploi de se confronter aux réalités du marché du travail et d'élargir leurs choix professionnels en expérimentant notamment différents métiers en tension sur les territoires.

**Objectifs opérationnels** : offrir aux normands une offre de services intégrés et agiles pour des parcours individualisés et sécurisés d'accès à la qualification et l'emploi

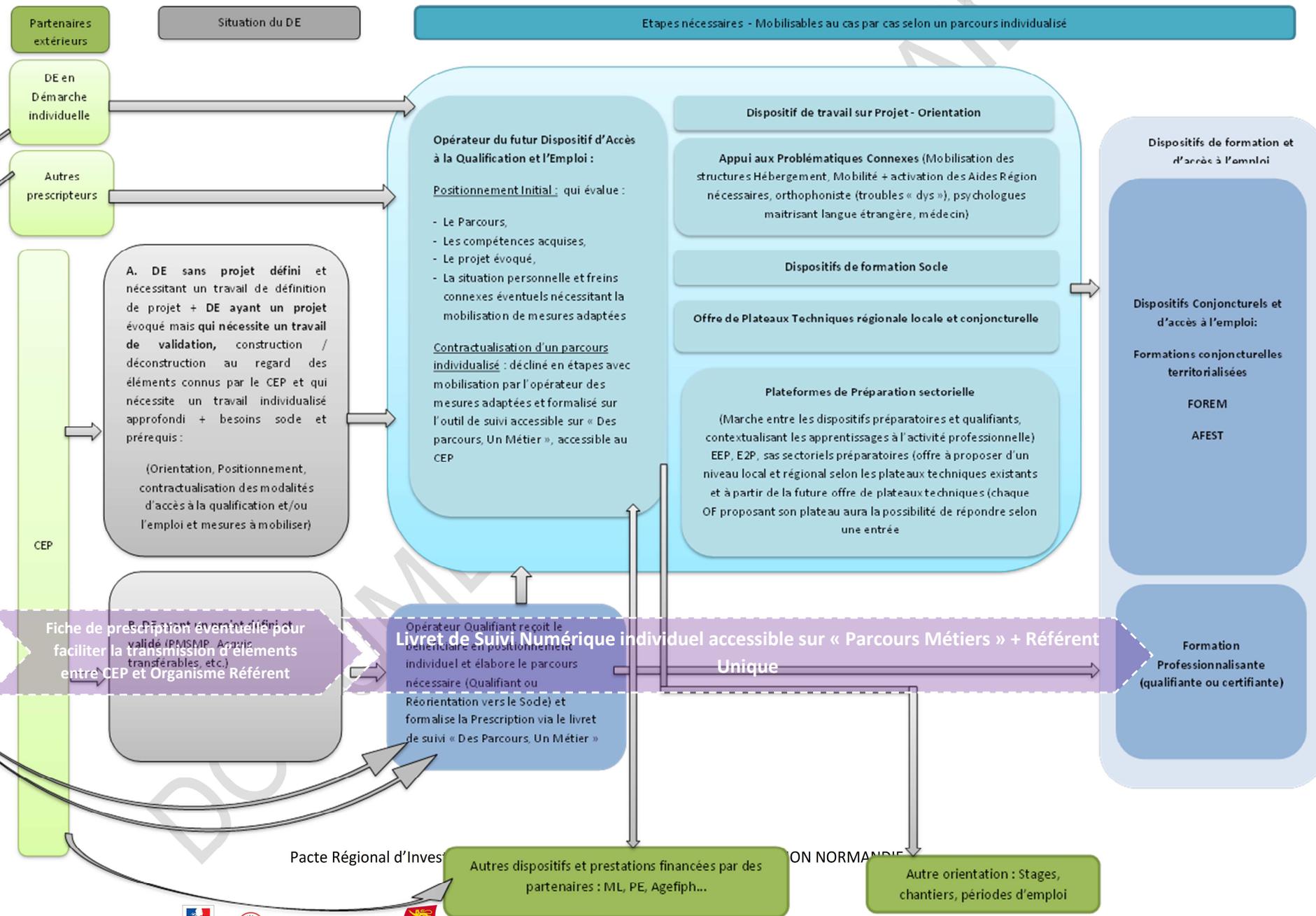
- ⇒ Construction de projet professionnel (connaissance de soi, exploration des métiers et des formations, exploration des besoins du bassin d'emploi et de l'économie, méthodologie de construction de projet...),
- ⇒ Travail sur les compétences clés (contextualisées au projet professionnel travaillé et à la formation visée) et la remédiation cognitive (apprendre à apprendre),
- ⇒ Développer / renforcer des compétences sociales, transversales mais aussi professionnelles au travers de mises en situations professionnelles (stages, immersion dans les SIAE, activités collectives et constructives en lien avec les besoins des collectivités et association du territoire),
- ⇒ Mise en place de plateaux techniques pour découvrir et tester les métiers en faisant,
- ⇒ Développer et faciliter la mobilité des stagiaires (lever les freins physiques, psychologiques, et financiers),
- ⇒ Renforcer et faciliter le travail de sécurisation financière des parcours d'accès à la qualification (diagnostic renforcé lors du positionnement sur les freins périphériques, renforcement de la lisibilité de l'offre existantes sur les champs de la mobilité, du logement, de la garde d'enfant,...), mise à disposition des opérateurs d'une enveloppe aide financière pour solutionner des situations...),
- ⇒ Accompagnement d'un référent pédagogique tout au long du parcours, jusqu'à l'entrée en formation qualifiante de manière à anticiper et lutter contre les décrochages,
- ⇒ Un livret de suivi partagé entre les différentes parties prenantes (bénéficiaire, référent pédagogique OF, CEP),

Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences 2019-2022 – REGION NORMANDIE

- ⇒ Capitalisation et valorisation des compétences acquises (livret de capitalisation des compétences, certifications sur compétences de bases, badges numériques sur softskills)

Le Schéma ci-après formalise ce nouveau dispositif. Il permet d'apprécier les liens avec les dispositifs partenariaux existants et illustre les parcours des bénéficiaires.

DOCUMENT DE TRAVAIL



## 2. **Action n°2-9** : développer l'inclusion des personnes en situation de handicap

### ***Développer l'accessibilité et la compensation au service des parcours professionnels***

#### a. La Formation accompagnée :

Pour favoriser l'inclusion professionnelle et permettre à toute personne BOETH une intégration en formation facilitée car adaptée aux besoins de compensations qui lui sont nécessaires, la Région, l'ARS et l'Agefiph ont choisi de déployer un dispositif spécifique de « Formation Accompagnée ».

La « Formation Accompagnée » est issue d'une expérimentation baptisée « Parcours Croisés » menée par L'ADAPT Normandie pour favoriser l'inclusion en formation des personnes reconnues Travailleurs Handicapés, qui du fait de leur handicap ne pouvaient accéder à l'offre de formation « de droit commun » sans accompagnement médico-social, et demeuraient tributaires de l'existence d'une formation répondant à leur besoin dans un Centre de Reclassement Professionnel (L'ADAPT et l'EPNAK en Normandie).

Le dispositif proposé a pour but de favoriser l'accès à la formation des personnes handicapées ayant une orientation professionnelle spécifique de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (nécessitant habituellement une formation en Centre de Rééducation Professionnelle) en leur facilitant l'accès à tous les organismes de formation proposant des actions qualifiantes ou certifiantes financées par la Région.

Le dispositif « Formation Accompagnée » doit ainsi permettre pour toutes les personnes Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi, qui auraient besoin d'un accompagnement médico-social en formation (Aménagement de formation, ergothérapeute, psychologue, accessibilité, etc.) de bénéficier d'un accès facilité à la formation choisie, au-delà des freins jusqu'ici constatés tels qu'une formation non disponible au sein d'un CRP ou nécessitant l'intégration à un lieu de formation parfois très éloigné.

Ce projet permet par ailleurs d'engager un travail autour de l'accessibilité à l'emploi et aux formations associées, notamment pour faire évoluer les représentations et les stéréotypes liés au handicap (ex : le secrétariat n'est pas la seule réorientation envisageable suite à une problématique physique).

Cette action visera à :

- Permettre aux personnes handicapées l'accès à une diversité de formations au plus près de leur lieu de vie, avec les compensations nécessaires,
- Permettre l'accès à des formations n'existant pas en CRP,
- Lever les freins éventuels à l'accessibilité des personnes en organisme de formation,
- Accompagner et faire monter en compétences les organismes de formation de droit commun sur l'accueil des personnes Handicapées afin de favoriser l'inclusion,
- Accompagner l'évolution du secteur de la réadaptation fonctionnelle,
- Développer une politique interinstitutionnelle en faveur de l'inclusion

Cette action est valorisée dans le Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH).

Elle sera menée avec les deux CRP normands, l'ADAPT et l'EPNAK, et fera l'objet d'une évaluation suivi par le Conseil Scientifique National du PIC.

b. La Structuration d'un réseau de référents handicap dans les organismes de formation

Pour accompagner et sécuriser la formation des personnes handicapées, il faut accompagner les organismes de formation dans la professionnalisation de leur structure et de leurs équipes à une prise en compte spécifique des risques et contraintes qui peuvent peser sur les parcours de formation.

Dans le cadre PRITH normand signé en 2018, la Région et l'Agefiph ont donc souhaité développer un réseau de « référents handicap », personnes ressources identifiées au sein des structures accueillant des apprenants, afin de favoriser l'inclusion des personnes handicapées dans les formations de droit commun.

A cet effet l'ensemble des marchés formation de la Région comportent désormais une obligation pour chaque prestataire de désigner un référent handicap. La Région et l'Agefiph structureront ce réseau en 2019, en s'appuyant sur une définition partagée du rôle du référent, des missions qui lui incombent et des modalités d'animation de ce réseau. Ce travail mené conjointement avec les prestataires de formation permettra également de définir leurs besoins et leurs attentes en matière de professionnalisation.

Le « Référent Handicap » a pour fonction d'être « la personne ressource » de l'organisme de formation » auquel il appartient. Il sera sensibilisé aux différents types de handicap et bénéficiera de ressources adaptées, destinées à l'outiller dans son rôle de « référent handicap », pour favoriser l'inclusion des personnes handicapées dans les formations proposées par sa structure.

En tant que « référent » il sera également amené à exercer un rôle de conseil et d'appui à l'ensemble de la structure à laquelle il appartient et par voie de conséquence, favorisera l'essaimage des bonnes pratiques et contribuera en cascade à professionnaliser l'ensemble du réseau des organismes de formation.

Une Animation commune Région-Agefiph-Référents Handicap permettra d'identifier dès 2019 les ressources et moyens à déployer pour aider à l'animation et à la professionnalisation de ce réseau (ressources pédagogiques, plateforme d'animation dédiée, modalités de professionnalisation et d'échange de pratique, appui de la Ressource Handicap Formation déployée par l'Agefiph, etc.)

c. La mise en œuvre par l'AGEFIPH de la Ressource Handicap Formation et des moyens pour compenser le handicap au service des stagiaires de la formation professionnelle

La ressource handicap formation (RHF) incarne le nouveau positionnement de l'Agefiph en matière de formation professionnelle et d'alternance : actionner le levier de la compensation pour favoriser l'accès des personnes handicapées aux formations du droit commun.

Construite autour des mêmes principes directeurs et des mêmes objectifs, elle s'inscrit dans un cadre et un portage différent selon les régions. En Normandie, elle a été intégrée à l'offre de service du GIP ALFEPH, qui porte par ailleurs et de manière historique, une mission d'accompagnement et de soutien à des alternants en situation de handicap.

La RHF a pour objectif opérationnel de favoriser la détection des besoins de compensation (techniques, humains, organisationnels, ...) et de venir en appui du diagnostic et de la mise en œuvre des solutions.

Elle s'articule autour de deux dimensions :

- Une dimension individuelle : c'est la réponse apportée à la personne ou à l'organisme de formation, en situation de formation, sur le registre de la compensation
- Une dimension collective : c'est un appui qui vise la montée en compétence du droit commun sur le registre de l'accessibilité.

Son objectif stratégique est de sécuriser les parcours de formation, pour soutenir en volume et en qualité les entrées en formation qualifiante.

Elle doit promouvoir un égal accès des personnes handicapées aux formations, en favorisant l'utilisation efficiente des différents dispositifs et en responsabilisant chaque acteur, dans le respect de ses compétences et de ses obligations :

- Aide pour détecter des besoins et co-construire des solutions de compensation, en croisant les compétences et expertises complémentaires (prescripteur, prestataire de formation, personne handicapée, opérateurs spécialisés, tuteur ou maître d'apprentissage, ...)
- Aide pour accompagner la mise en œuvre et le suivi des aménagements

Elle sera donc mobilisable pour accompagner les parcours de formation de stagiaires pas ou peu qualifiés, par les prescripteurs de formation, les opérateurs de formation et les personnes handicapées elles-mêmes.

Selon la complexité de la situation individuelle, elle pourra intervenir sur site ou à distance. Elle permettra d'activer, si besoin, le dispositif de la formation accompagnée.

Enfin, en tant que contact privilégié et régulier des opérateurs de formation, elle contribuera à :

- Faire évoluer les pratiques professionnelles
- Mais également, par la récurrence et la prégnance des problématiques traitées, à repérer les besoins de professionnalisation à conduire auprès de ces opérateurs, au titre de l'axe transverse du PIC.

Son lancement opérationnel en Normandie est prévu pour le mois de janvier 2019.

Si la RHF est un dispositif AGEFIPH qui ne nécessite pas de financement complémentaire dans la cadre du PIC, elle nécessite cependant pour être mobilisée et efficace, d'être interpellée à bon escient en relais des Référents Handicap des organismes de formation, ou de tout autre acteur de l'emploi formation. Son impact et son efficacité sont donc liés à l'existence de sollicitations et demeurent notamment conditionnés à la capacité de repérage et d'identification des problématiques TH par les acteurs, qu'il convient d'accompagner et de professionnaliser.

- ⇒ Un public BOE (Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi) déjà très présent dans les dispositifs de formation (12%), mais dont l'accès à la formation qualifiante doit être renforcé (seulement 9%),
- ⇒ Des actions à mener en direction des organismes de formation pour leur donner les moyens d'accueillir ce public et d'adapter leurs offres de service, **pour rendre l'appareil de formation plus inclusif.**

### 3. **Action n°2-10** : la formation des détenus

La Région est compétente sur la formation des personnes sous-main de justice depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015. Cette compétence, du fait de la spécificité du public, s'exerce de manière très imbriquée avec la Direction Interrégionale des Services Pénitentiaires (DISP), directeurs d'établissement et Services de Pénitencière d'insertion et de Probation (SPIP), mais aussi l'Education Nationale, très présente dans les établissements pénitentiaires au travers de ses Responsables Locaux de l'Enseignement (RLE).

Ainsi la Région, l'Education nationale et la DISP proposent différents dispositifs contribuant à la construction du parcours de réinsertion des personnes détenues dans les établissements pénitentiaires, dont la complémentarité a été décrite dans le nouveau **cadre d'intervention de la Région** qui a été adopté par le Conseil Régional lors de la réunion de **l'Assemblée Plénière du 3 avril 2017**. La Région a centré son intervention sur la formation professionnelle qualifiante, quand la DISP a acheté des formations d'orientation et que l'Education nationale a maintenu son intervention sur les contenus d'enseignement général.

La Normandie compte 10 établissements pénitentiaires, répartis sur les 5 départements, qui accueillent au 1er décembre 2016 3 766 personnes détenues écrouées et hébergées. Parmi ces établissements :

- 5 maisons d'arrêt (Caen, Cherbourg, Coutances, Evreux et Rouen),
- 3 centres pénitentiaires : Le Havre et Caen (avec un quartier maison d'arrêt et un quartier centre de détention), et Alençon-Condé sur Sarthe (quartier maison centrale et quartier peine aménagée)
- 2 centres de détention (Argentan et Val de Reuil).

Les maisons d'arrêt accueillent des personnes en attente de jugement ou dont la peine est relativement courte (majoritairement inférieure à 2 ans), alors que les centres de détention accueillent les condamnés à des peines plus longues.

Les projets de formation doivent tenir compte des durées d'incarcération moyenne des établissements.

Il faut noter que le niveau de qualification moyen des personnes détenues est faible par rapport à la moyenne de la population française. Face à ce public particulièrement fragile, la formation s'avère donc essentielle. En effet, l'accès à la qualification est souvent un pré requis au retour ou à l'insertion dans l'emploi, et donc à une insertion durable dans la société, en limitant ainsi les risques de récidive.

Pour son programme pluriannuel 2018-2020, la Région a acheté **l'équivalent de 324 places de formation** réparties dans les différents établissements normands pour un montant annuel de **1.380.473,00, soit l'ensemble des moyens qui lui ont été transféré.**

Cependant, les différentes concertations menées courant 2017 pour construire cette offre de formation nous ont très clairement permis d'identifier que cette offre était largement insuffisante pour couvrir les besoins, et qu'il fallait aussi réfléchir à des modalités particulières pour prendre en compte le manque de place pour mettre en œuvre de la formation dans certains établissements, voire le manque de plateaux techniques. En 2017, ce sont 510 détenus (hors Centre de Détention d'Argentan et de Condé sur Sarthe, dont la compétence a été reprise en janvier 2018) qui ont bénéficié d'une formation prise en charge par la Région en détention.

Les enjeux dans le cadre du Pacte régional pour ce public seront donc à court terme d'augmenter le nombre de détenus bénéficiant de formation en détention, mais aussi et surtout, afin de capitaliser pour la période post-Pacte, de favoriser la mise en œuvre de nouvelles modalités d'accès à la qualification, et notamment en :

- Expérimentant des actions mixant le dedans et le dehors,
- Facilitant le recours au numérique en formation,
- Expérimentant des actions mixtes homme-femme,
- Expérimentant des parcours de VAE s'appuyant sur les situations de travail en détention.

Pour 2019, la Région financera donc de nouvelles actions de formation, d'ores et déjà identifiées avec les partenaires lors de nos différentes instances de concertation :

- Une formation dans le quartier des femmes à la maison d'arrêt de Caen,
- Une formation bâtiment à la maison d'arrêt d'Evreux
- Une expérimentation sur une formation de réparateur de téléphones portables,
- Des projets de développement de projets de VAE collectifs en lien avec
- L'augmentation des volumes des actions existantes pour certains établissements : Argentan, Val de Reuil, le Havre et Rouen.

- ⇒ Des parcours complémentaires au bénéfice des détenus,
- ⇒ Des expérimentations sur de nouvelles modalités pédagogiques : accès au numérique, VAE, dedans-dehors ..

## AXE TRANSVERSE – MODERNISATION DES CONTENUS ET DES MODES DE MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION ET DE L'ACCOMPAGNEMENT PENDANT LES FORMATIONS

### **1. Action T- 1 : Evolution des Systèmes d'information**

Depuis de nombreuses années, les Régions comme d'autres financeurs sont sollicitées pour rassembler et faire converger des données stagiaires vers des structures nationales à des fins de pilotage de politiques, mais également de pilotage de fonds. Chacun ayant son propre langage, sa propre culture et de fait ses propres indicateurs, la valeur et la qualité des données remontées au national sont difficilement appréciables. Le dialogue entre organisations d'un point de vue d'échange de données ne peut passer que par la définition d'un langage commun, tant sur la nature intrinsèque des données elles-mêmes que sur le sens qui leur est porté. Nous apprécions sur ce point les travaux du premier chantier sémantique AGORA permettant de définir de manière collective les informations à remonter, leur nature et leur finalité. La Région Normandie est impliquée depuis le début de ses travaux et nous n'aurons donc plus besoin de fournir des données à des tiers, ceux-ci pouvant directement les extraire depuis AGORA et autres outils du « Patrimoine Commun ».

Le questionnement autour d'indicateurs communs est une opportunité pour nous d'unifier nos données et leur interprétation avec celles des autres Régions. Nos travaux sur la qualité des données nous ramènent à la notion de référentiels de données garantissant au maximum la véracité et l'exactitude des données. L'identité pivot que représentera demain le NIR dans nos différents SI nous impose une exigence accrue quant à sa saisie par les CEP ou les organismes de formation lors de l'initialisation d'un dossier. Nous peinons à aujourd'hui à rapprocher nos données de gestion du fait de l'absence de cet identifiant commun.

La principale difficulté pour la mise en œuvre d'AGORA réside dans l'adaptation de nos logiciels métiers. Ce chantier est déjà en cours suite à la fusion des régions, et en évolution permanente du fait de nouveaux dispositifs de formations régulièrement proposés nationalement. La nécessaire adaptation au langage commun doit s'appuyer sur des évolutions coûteuses de nos logiciels métiers, que nous partageons actuellement avec les Régions Pays de la Loire et Occitanie utilisatrices des mêmes solutions. De la même manière, une répartition des actions à mener est réalisée avec ces Régions pour les travaux d'interconnexion sur les API proposées par Pôle-Emploi.

Nous avons mis en place un système de type entrepôt de données nous permettant, par des exports quotidiens, la récupération de données depuis nos logiciels métiers. Nous ne souhaitons pas remettre en cause ce mode fonctionnement pour notre pilotage régional, mais entendons le besoin de connexion synchrone pour l'administration d'un dossier de formation. Nous devons trouver ces prochains mois le juste niveau d'articulation pour garantir la pérennité des liens techniques qui seront établis avec AGORA, mais également les liens d'interfaçage avec les SI de nos partenaires.

Le Système d'information de la Région pour sa partie formation, porteur d'enjeux importants en terme de collecte, de stockage, de traitement et de distribution de l'information, sera demain en relation avec les systèmes d'information des acteurs de la formation, d'ampleur locale (organisme de formation ) ou nationale (Pôle emploi, DGEFP, Caisse des Dépôts et Consignations ...).

- ⇒ Un accrochage à AGORA en juin 2019
- ⇒ L'utilisation de l'API Pôle emploi vers Kairos en juin 2019
- ⇒ L'engagement dans l'outil d'orientation vers la formation « patrimoine commun »

## 2. Action T- 2 : Professionnalisation des acteurs

L'Etat et la Région mène de concert depuis plusieurs années une politique de professionnalisation des acteurs en région, coordonnée par le Carif-Oref. C'est sur cette organisation que nous nous appuyons pour accompagner, par une démarche de professionnalisation, l'ensemble des changements attendus en lien avec le PRIC.

Le programme n'a pas vocation à se substituer aux obligations de formation des salariés par leurs employeurs, mais plutôt à impulser des dynamiques de changement, à mettre en cohérence les objectifs à atteindre et les moyens d'y parvenir, à renforcer les pratiques professionnelles des acteurs de notre région et à contribuer au développement des compétences collectives et du travail en réseau, dans le cadre de la mise en œuvre des politiques publiques. Il vise tous les acteurs de l'emploi, de la formation, de l'orientation et de l'insertion, pour favoriser une mixité des publics et une culture partagée

Cette politique de professionnalisation, construite avec les parties prenantes, prendra appui sur des méthodes permettant sur certains sujets de massifier, afin de profiter au plus grand nombre.

Ainsi, deux modules de formation sur le thème « Comprendre les financements de la formation » et « Comprendre le CPA-CPF » sont actuellement développés pour être proposé dans le cadre d'un module en ligne, grâce à un partenariat entre le CARIF-OREF et le CAFOC de Rouen.

Une réunion est prévue fin janvier 2019, avec les membres du Comité Technique de Programmation (CTP) de la professionnalisation, composé d'acteurs représentatifs de l'emploi, l'insertion, la formation et l'orientation professionnelles, afin d'engager la co-construction de ce programme en lien avec les axes du Pacte Régional pour les années 2019-2022.

Ces actions de professionnalisation sont animées par des prestataires retenus sur appel à propositions suite à un comité de lecture composé de plusieurs représentants du CTP. Certaines actions sont également construites et animées avec des partenaires-décideurs régionaux.

Sur le volet numérique, un MOOC permettant aux organismes de formation d'intégrer davantage ces enjeux et d'accélérer la transformation numérique de leurs méthodes pédagogiques va ainsi être développé courant 2019. En complément,

En complément, la Région s'est associée en 2018 à AGEFOS-PME et le FPSP pour le projet « Digitalisation des organismes de formation ». Il s'agit de proposer aux organismes de formation un accompagnement vers la transformation numérique. Celui-ci repose sur un diagnostic à l'issue duquel un soutien de création de modules digitaux peut-être proposé.

Pour accompagner l'accueil et l'intégration des personnes handicapées dans le droit commun, la Région, l'Agefiph et l'Etat financent depuis plusieurs années un **programme de professionnalisation** spécifique, qui vise à former les acteurs de l'emploi et de la formation sur les problématiques du handicap et sur les adaptations, pour une meilleure prise en compte des besoins des publics.

Jusqu'à présent surtout centré sur la connaissance des handicaps, cette offre de professionnalisation va aussi s'orienter vers la proposition d'outils de repérage des différents handicaps, à l'exemple de ce qui est mené dans le cadre du Programme Régional de Lutte contre l'Illettrisme normand sur les troubles « dys ».

Pour 2019, sur le champ du handicap, les actions suivantes vont être mises en œuvre, regroupées dans trois thématiques :

- L'approche du handicap :
  - ✓ Sensibilisation à la notion de handicap
  - ✓ Mieux aborder le handicap
  - ✓ Travailler en réseau et partager l'information
  - ✓ Construire la relation d'aide et d'accompagnement
- Zoom sur certaines typologies de handicap :
  - ✓ Sensibilisation aux troubles « Dys »
  - ✓ Sensibilisation aux handicaps sensoriels
- Méthodologies en pédagogies adaptées :
  - ✓ Aménagements et adaptations pédagogiques pour les personnes en situation de handicap en formation
  - ✓ Aborder autrement l'apprentissage des activités logico-mathématiques

Cette offre de formation, avec les moyens du Pacte Régional, sera amplifié dès 2019.

Par la suite, des outils spécifiques favorisant la connaissance et l'approche de problématiques TH particulières, par le développement d'outils de sensibilisation et de professionnalisation immersifs pourront être développés.

Ces outils pourront ainsi être mobilisés comme une ressource pédagogique mutualisée au service de la professionnalisation des acteurs emploi-formation, la formation des accompagnants du champ médico-social ou la sensibilisation du public.

Il pourra s'agir, par exemple, d'outils tels que des lunettes de réalité virtuelle pour sensibiliser les entreprises et les OF aux troubles visuels en les mettant en position de déficience visuelle, ou d'approches innovantes tels que des Escape-Game permettant de prendre conscience et d'intégrer les contraintes d'un handicap particulier.

- ⇒ Un programme de professionnalisation amplifié dès le second semestre 2019, pour :
- Proposer de la formation de formateurs sur de nouvelles modalités pédagogiques,
  - Professionnaliser les acteurs en lien avec les orientations du Pacte régional,
  - Engager les organismes de formation dans la transformation numérique, en partenariat notamment avec AGEFOS PME,
  - Renouveler les actions de professionnalisation sur le champ du handicap.

Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences 2019-2022 – REGION NORMANDIE

### 3. **Action T-3** : Appel à projet d'initiative territoriale

Courant 2019, la Région lancera un appel à projet d'initiatives territoriales, pour mener sur les zones d'emploi normandes des expérimentations permettant d'agir sur tout ou partie des thématiques identifiées suite au diagnostic :

- Faciliter l'accès à la formation : attractivité pour les publics des QPV, dans les zones rurales,
- Modulariser et individualiser la formation,
- La mobilité,
- La redynamisation des publics,
- Le lien avec les entreprises d'un territoire.

Les outils, méthodes ou actions expérimentées dans ce cadre seront systématiquement évaluées, et pourront être repris ensuite, en tout ou partie, dans les politiques régionales (formation et/ou politique de la ville, orientation, numérique ...)

Cet Appel à Projet aura vocation à exister de manière permanente sur l'année 2019 et pourra ainsi être constitué de plusieurs jurys. Il sera articulé avec les Appels à Projet du Fond d'Initiative Territoriale de la Direccte, et des appels à projets spécifiques à la politique de la ville de la Direction de l'Aménagement du Territoire (DAT) de la région Normandie.

⇒ 17 projets expérimentaux initiés par les partenaires locaux, accompagnés par la Région dans le cadre du pacte régional

### 4. **Action T- 4** : Appel à projet Innovations pédagogiques et numérique

Numérique et formation sont au carrefour de plusieurs types d'enjeux :

- La formation, en tant que secteur d'activité est transformée au même titre que les autres secteurs dans ses stratégies de services, dans sa chaîne de valeur, dans ses modèles d'affaires,
- Le numérique fait irruption dans tous les métiers et oblige à anticiper sur les évolutions nécessaires des compétences,
- Les contenus des offres de formation, voire les référentiels de formation doivent être ajustés quasiment en permanence pour répondre aux nouveaux besoins de compétences.

Eu égard à la compétence régionale sur la formation des demandeurs d'emploi, la Région souhaite avoir un rôle fort d'impulsion et de prescription pour engager ces transformations, et pilote les actions répondant à ces enjeux.

Il s'agit notamment du programme Communotic, dédié aux acteurs du secteur de la formation. Ce programme représente une communauté de projets, d'actions mais aussi de recherche autour de la formation et du numérique. Elargi au niveau normand, pour répondre aux besoins des acteurs, il compte aujourd'hui environ 120 adhérents et 500 membres. Il est un appui reconnu pour tous les acteurs de la formation y compris les instances de décision tel que le CREFOP.

Pour ne pas seulement contribuer à développer les usages du numérique en formation, mais inciter à développer de la véritable innovation, l'équipe de Communotic mènera en 2019

Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences 2019-2022 – REGION NORMANDIE

différents entretiens avec des professionnels, pour aboutir à un Schéma de Développement de l'innovation.

Cela donnera lieu ensuite à un appel à projet « innovations », auquel pourront répondre des organismes de formation, en partenariat avec des chercheurs ou des entreprises du numérique, pour allier pédagogie et technologie, proposer demain des outils s'appuyant par exemple sur de la réalité virtuelle, tant pour faire connaître des métiers dans des parcours d'orientation, que pour acquérir des compétences professionnelles.

## 5. Action T- 5 : Reconnaître les compétences via les badges numériques

Dans une logique de parcours sans couture, où les demandeurs d'emploi cible du PIC sont à accompagner de l'acquisition des compétences de base jusqu'à l'accès à une qualification, les parcours ne sont pas linéaires et identiques. Ils peuvent être faits de périodes de formations en organisme, alternés de périodes d'emplois, utiliser des modalités de formations à distance, nécessité du coaching et de la remobilisation, etc.

Les personnes en recherche d'emploi se trouvent ainsi souvent intégrées dans plusieurs dispositifs, auprès de différents intervenants, renforçant le risque d'une fragmentation de parcours ainsi qu'une perte de sens. Les processus d'accompagnement doivent donc aujourd'hui intégrer la complexification des trajectoires des individus, et proposer des modalités de suivi assurant traçabilité et valorisation des compétences acquises à chacune des étapes, formatives et professionnelles.

Pour ce faire nous proposons la création d'un référentiel normand de badges numériques portant sur trois types de compétences clés, valorisés à travers des badges numériques, ce que ne fait pas un CV :

- compétences comportementales,
- compétences de base,
- compétences numériques.



Ce référentiel, issu d'un certain nombre de travaux déjà engagés par des partenaires normands, aura vocation à emmener les organismes de formation normands dans la création d'un référentiel commun, évolutif comme les compétences le sont, partagé entre tous, et intégré à la démarche globale normande « Badgeons la Normandie ».

Qu'est-ce qu'un badge numérique ? Un badge numérique, c'est un enregistrement numérique qui se présente sous la forme d'un fichier image visant à attester :

- Un apprentissage, une réalisation
- Une compétence/capacité/aptitude
- Un intérêt, une affiliation
- Une expertise ...

Il est encodé avec un ensemble de métadonnées qui incluent :

- L'émetteur de l'attestation,



Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences 2019-2022

- La date d'émission,
- Les critères de réussite,
- Les liens menant aux preuves montrant quel travail a dû être accompli pour l'obtenir,
- Les données permettant l'authentification du certificat par l'émetteur.

La création d'un système d'open badges référencés devra permettre de valoriser et rendre visible plus facilement et efficacement les compétences des personnes en recherche d'emplois titulaires de ces badges, et de leurs potentialités auprès des organismes de formation comme des entreprises.

Ce référentiel normand devra permettre la création et l'animation d'un écosystème de badges numériques, partagés entre organismes de formations et entreprises et reconnus tant par les bénéficiaires de ces badges, que par les prescripteurs, CEP, organismes de formation, employeurs.

Il aura pour but de :

- Valoriser les compétences acquises sur les parcours (compétences comportementales, compétences de base, compétences numériques, ces dernières notamment étant actuellement non reconnues dans aucune certification/validation, mais indispensables dans le monde professionnel)
- Assurer la traçabilité des compétences acquises via un Organisme de formation ou une situation formative (AFEST ou SIAE par exemple) pour favoriser la transférabilité vers les étapes successives que comportent les parcours (emploi ou formation)
- Favoriser la démarche d'appropriation d'une philosophie de développement de la compétence pour rendre les bénéficiaires de formation acteurs de leurs parcours en engrangeant l'acquisition de badges multiples, chaque badge venant valoriser une nouvelle compétence
- Marquer la progression et favoriser le feedback positif (renforcement positif du comportement d'apprentissage)

- 34 -



⇒ Un référentiel normand de compétences attestées par des badges numériques, pour valoriser les compétences acquises hors et en formation

## Annexes

Annexe 1 : Diagnostic

Annexe 2 : Charte de l'Animation Territoriale

Annexe 3 :

DOCUMENT DE TRAVAIL