



# Le Plan Investissement Compétences en Normandie

# Présentation CREFOP

## 14 Janvier 2019



### ➤ Pic National / Pacte régionaux :

- Objectifs et cadre de réponse
- Construction du PRIC : Méthode de travail

### ➤ Présentation du document PACTE:

- Gouvernance et Pilotage
- Cap de transformation : les Enjeux



# PIC National – PACTE Régionaux

# Eléments de Contexte :

4

- Un Plan Investissement Compétences de 15 Milliards d'Euros répartis pour moitié entre :
  - Les Pactes régionaux
  - Des mesures et Appels à Projets nationaux
- Une dotation de l'Etat pouvant atteindre 337,04 M€ pour la période 2019/2022 en additionnalité du budget régional (507 Millions sur les 4 années)
- Une méthode d'élaboration fondée sur la coresponsabilité Région/Etat associant l'ensemble des acteurs territoriaux

# Construction du PRIC

5

- **Septembre 2018** : constitution d'une équipe projet, animée par la Région, constituée de la Direccte, Pôle emploi, l'Association Régionale des Missions Locales, le Carif-Oref)
- **Commission Ad'hoc CREFOP** : réunie 3 fois pour contribuer à l'écriture du Pacte Régional
- **12 novembre** : journée de mobilisation des acteurs de la formation normand, avec des ateliers sur les enjeux du Pacte : 80 fiches idées produites
- **17 décembre** : présentation en Assemblée Plénière de la première partie du pacte, le Cap de Transformation



# Présentation du PACTE

# Un Pacte régional étayé sur un diagnostic

7

- 61 % de Demandeurs d'Emploi Normands éligibles au PIC dont :
  - ⇒ Jeunes 13,35 %
  - ⇒ Séniors 29,2 %
  - ⇒ Niveau V et infra V : 73,5 %
  - ⇒ Résidants en QPV : 13 %
  
- Qui nécessite des mesures adaptées :
  - Une offre de formation déjà cohérente mais à renouveler et à différencier selon les particularités territoriales, les caractéristiques des publics, et en adaptation aux besoins de compétences
  - en renforçant l'accès aux compétences clés
  - en s'appuyant sur d'autres méthodes de détection et d'association des publics, en lien avec les opportunités d'emploi par territoire (emplois industriels vs. tertiaire, part de l'intérim...)

# Un Pacte sous pilotage Etat – Région, en concertation des partenaires Emploi-Formation

8

- Un comité de pilotage Etat-Région en mars, juin et octobre couplé à un temps annuel HCCIE / Région en juin de chaque année
- Un Comité Technique PACTE réuni mensuellement
- Une commission Ad Hoc du CREFOP
- Un pilotage sur chaque bassin via l'Animation Territoriale :
  - Un CATEF, instance de co-pilotage et de concertation
  - Un Groupe Technique Formation, déclinaison opérationnelle des actions à mettre en œuvre
- Une concertation des acteurs Emplois-Formation :
  - Une réunion de lancement du Pacte en Normandie, le 12 novembre 2018
  - La création d'une plateforme collaborative dédiée
  - Une instance de réflexion regroupant les têtes de réseaux des organismes de formation normands

# Pacte régional – Structuration

9

- Un Pacte régional organisé en deux niveaux :
  - Un cap de transformation qui définit la stratégie régionale élaborée pour les 4 années à venir dans le cadre du PACTE,
  - Un pacte régional constitué de Fiches-Action , déclinaison opérationnelle du PACTE
- Une Structuration en 6 enjeux

# Les Enjeux

- Analyser en continu les besoins de l'économie pour faire évoluer l'offre de formation
- Proposer une offre de formation qualifiante adaptée et impliquant les entreprises
- Repérer et amener les publics à la formation en proposant de nouvelles approches
- Adapter l'offre de formation pour que les bénéficiaires du PIC acquièrent un socle de compétences
- Proposer des parcours intégrés et sans rupture adaptés aux publics cible du PIC
- En transversal : modernisation des contenus et des modes de mise en œuvre de la formation et de l'accompagnement pendant les formations

- **Des formations répondant aux enjeux des territoires :**
  - via l'Animation territoriale et la concertation des acteurs économiques
- **Une capacité Prospective à améliorer :**
  - Via la création d'un Data Emploi régional, issu de la démarche Open-data de la Région
  - Un Ecosystème partagé de la donnée emploi-formation pour accroître notre capacité stratégique d'achats
- **Des formations à faire évoluer pour répondre aux enjeux de compétences nouvelles (transition écologique & numérique)**
  - Ajouts de modules complémentaires à des parcours certifiants, sur des besoins en compétences non couvert par les référentiels actuels

## ➤ Favoriser l'accès à la formation :

- **constituer un réseau de premier accueil** : Améliorer la visibilité de notre offre et l'information au public
- **Mieux repérer les besoins des publics pour mieux former** (Illettrisme, Diagnostic individuel dans le cadre du futur parcours d'accès à la formation et l'emploi)
- **Ouvrir l'accès à la formation** et accentuer la mise en œuvre de « **parcours intégrés** » jusqu'à l'accès à la qualification

## ➤ Sécuriser l'accès, le maintien en formation et les périodes « intersticielles » :

- Favoriser l'identification des offres de mobilité existantes ([facilitermaformation.fr](http://facilitermaformation.fr))
- Sécuriser l'accès et le maintien en formation par des mesures de mobilité et de rémunération renouvelées
- Eviter les ruptures entre dispositifs « préparatoire » et « qualifiant » pour les publics les plus fragiles

# Enjeux du Cap de transformation : Faire évoluer l'offre de formation

13

## ➤ **Faire évoluer l'offre de formation qualifiante :**

- Faire pour Apprendre (Plateaux Technique, EEP)
- Usages du numériques en formation (Multimodalité, réseau de référents numérique)
- Renforcer la modularisation des parcours de formation

## ➤ **Amplifier les mesures de Formations Préalables à l'Emploi :**

- « Une Formation, Un Emploi », en mobilisant notamment de nouvelles modalités pédagogiques telles que la formation en situation de travail

## ➤ **Favoriser la capitalisation des compétences et la sécurisation des parcours des personnes en recherche d'emploi les plus éloignées**

- Constituer une base de données « compétences » des stagiaires accueillis sur les dispositifs
- Favoriser l'appropriation d'une démarche pro-active de capitalisation de compétences (Badges, Livret de suivi),

- **Favoriser l'acquisition des compétences clés pour accompagner vers la formation et l'emploi :**
  - Repérer et amener les publics en situation d'illettrisme vers la formation
  - Renforcer l'offre du dispositif « préparatoire » de la Région pour consolider les compétences de base des publics cibles du PIC
  - Renforcer les dispositifs CAQ-REUSSIR en amont du futur dispositif 2020
  
- **Répondre aux problématiques d'emploi des Seniors**
  
- **Proposer des mesures innovantes pour mobiliser les publics (QPV, Appels à Projets d'initiatives territoriales, etc.)**
  
- **Développer une politique inclusive en faveur des Personnes Handicapées**
  
- **Renforcer la formation des détenus**

# Enjeux du Cap de transformation : Accompagner les évolutions

15

- **Faire évoluer nos Systèmes d'Informations**
- **Accompagner la professionnalisation des acteurs**
- **Sécuriser les stagiaires de formation et faire évoluer le système de rémunération régional**
- **Développer la responsabilité éco-citoyenne par la formation**
- **Développer des modalités de suivi et de reconnaissance des compétences acquises sur les parcours (Livret de suivi , badges numériques)**



**Merci de votre attention**