

PACTE Régional d'Investissement dans les Compétences

1

Partie 2 – Fiches Action

2ND PARTIE : MODALITES DE MISES EN ŒUVRE DES TROIS AXES DU PACTE REGIONAL D'INVESTISSEMENT DANS LES COMPETENCES : 3

AXE 1 - PARCOURS QUALIFIANTS VERS L'EMPLOI 3

ENJEU n°1 : Analyser en continu les besoins de l'économie pour faire évoluer l'offre de formation 3

1. Action n°1-1 : Besoins en Compétences : repérage et prospective 7
2. Action 1-2 : DATA-Emploi : Un outil de capitalisation de la donnée emploi-formation au service de la prospective métier 7
3. Action n°1-3 : Nouvelles Certifications 9

ENJEU n°2 : Proposer une offre de formation qualifiante adaptée et impliquant les entreprises.... 12

4. Action n°1-4 : Parcours Qualifiants 12
5. Action n°1-5 : Appel à Projets « Qualifiants » : 13
6. Action n°1-6 : Formations Préalables à l'Emploi 14
7. Action n°1-7 : Job Normandie, une base de données compétences 16
8. Action n°1-8 : Des parcours de formation en partenariat avec l'intérim 17
9. Action n°1-8 : Job Rotation 18

AXE 2 – ACCES DES PUBLICS LES PLUS FRAGILES AUX PARCOURS QUALIFIANTS PAR LA CONSOLIDATION DES COMPETENCES CLES..... 20

ENJEU n°3 : Repérer et amener les publics à la formation en proposant de nouvelles approches 20

1. Action n°2-1 : Réseau de premier accueil 20
2. Action n°2-2 : Illettrisme 21
3. Action n°2-3 : Validation des Acquis de l'Expérience 23

Enjeu n°4 : Adapter l'offre de formation pour que les bénéficiaires du PIC acquièrent un socle de compétences 24

1. Action n°2-4 : Socle de Compétences 24
2. Action n°2-5 : Seniors 26
3. Action n°2-6 : CAQ et REUSSIR 2019 27

ENJEU n°5 : Proposer des parcours intégrés et sans rupture adaptés aux publics cible du PIC - 28 -

1. Action n°2-7 : Des Parcours vers la Qualification et l'Emploi - 28 -
2. Action n°2-8 : Plateaux techniques - 30 -
3. Action n°2-9 : Inclusion des personnes en situation de handicap - 31 -
4. Action n°2-10 : Formation des détenus - 34 -
5. Action n°2-11 : Formation des salariés Précaires - 36 -
6. Action n°2-12 : Formation en Quartier Politique de la Ville - 37 -

AXE TRANSVERSE – MODERNISATION DES CONTENUS ET DES MODES DE MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION ET DE L'ACCOMPAGNEMENT PENDANT LES PARCOURS..... - 38 -

1. Action T- 1 : Systèmes d'information - 38 -
2. Action T- 2 : Professionnalisation et Accompagnement des acteurs - 39 -
3. Action T-3 : Initiative Territoriale - 41 -
4. Action T- 4 : Innovations pédagogiques - 42 -
5. Action T- 5 : Badges numériques - 42 -
6. Action T- 6 : « Passeport Formation, Job Normandie » le livret de suivi numérique des parcours de compétences normands - 44 -
7. Action T- 7 : Eco citoyenneté - 45 -
8. Action T- 8 : Sécurisation des parcours - 47 -
9. Action T-9 : Communication - 49 -

2nd 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

1. Action n°1-1 : Besoins en Compétences : repérage et prospective

Objectif : identifier les besoins de l'économie en temps réel et de façon prospective pour proposer une offre de formation adaptée

La réussite des investissements massifs liés au Pacte Régional relève pour partie de notre capacité à identifier les besoins en compétences pour répondre aux enjeux de l'économie normande. Cette capacité d'identification doit permettre d'ajuster au mieux les achats de formation, par secteurs d'activité et niveaux, tout en demeurant en cohérence avec les caractéristiques de la Demande d'Emploi (niveau, mobilité, etc.)

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. Nous souhaitons néanmoins pouvoir aller plus loin dans l'identification prospective des besoins de compétences.

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

- A. Des remontées d'informations du local,
- B. Des remontées d'informations relevant d'un niveau régional,
- C. De nouveaux accords de partenariat Région-Branches Professionnelles,
- D. La mise à disposition immédiate d'outils de suivi et de pilotage portés par le CARIF-OREF Normand,
- E. 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 mutuel de données entre acteurs de l'Emploi-Formation sur les territoires, notamment via les groupes technique Formation animés par les animateurs de la Région et qui favorise l'échange d'informations entre la Région et ses partenaires.

Les animateurs Emploi-Formation de la Région pilotent sur ces groupes, en partenariat avec les acteurs locaux associés, les travaux nécessaires à l'analyse des besoins des entreprises et des publics, notamment dans la perspective de mise en œuvre d'actions concrètes relevant de la chaîne orientation-formation-emploi et adaptées aux besoins locaux.

Les animateurs Emploi-Formation partagent avec les acteurs du territoire l'analyse qualitative des actions relevant de la chaîne orientation-formation-emploi mises en œuvre, notamment pour

améliorer l'efficacité des actions à venir. Ils remontent ainsi 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 peuvent être constituées d'attendus des entreprises, de calendriers ou de préconisations sur les périodes de formations optimales pour favoriser l'insertion professionnelle, d'éléments liés à la mobilisation des publics, 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 des besoins de compétences qui permettront la mise en œuvre de formations complémentaires à l'offre structurelle existante et contribueront à identifier les évolutions potentielles à opérer sur l'offre achetée.

B. De remontées d'informations relevant d'un niveau régional :

- Via une relation privilégiée Région – 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). Le Plan Investissement Compétences et le PACTE normand, par les ambitions qu'ils portent et l'intérêt qu'ils suscitent, devront permettre d'engager les filières dans une dynamique concourant à l'identification des besoins de compétences et à la mise en œuvre d'actions adaptées. Une réunion interfilières sera organisée au démarrage du Pacte pour lancer cette dynamique.

- Via la Mission Intelligence économique. Les services « Stratégie Prospective et Intelligence Economique » rattachée à la DGA Economie de la Région, et la direction « Information Stratégique et Sécurité Economique » (DISSE) de la Direccte constituent une source de veille importante des évolutions économiques et stratégiques des entreprises de la région.

Le Service Economique Régional de la Direccte pourra également être sollicité eu égard à son implication auprès des filières stratégiques régionales et des pôles de compétitivité, sa connaissance des clusters, clubs d'entreprises ou entreprises structurantes de la région pour

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



identifier les risques et enjeux susceptibles d'influencer l'élaboration d'une politique prospective des besoins en compétences.

C. De nouveaux accords de partenariat Région-Branches Professionnelles qui incluront les axes de travail suivants :

- La programmation d'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,
- Le partage des besoins de formation identifiés 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.

Une réunion de mobilisation des acteurs économiques des branches professionnelles sera organisée au premier trimestre 2019. Elle permettra une première consultation et favorisera la mise en œuvre des nouveaux accords de partenariat.

De nouveaux accords de partenariat sont par ailleurs d'ores et déjà signés avec les branches du bâtiment et de l'habillement.

D. Des outils d'analyse, de suivi et de pilotage partagés :

Des outils portés par le CARIF-OREF Normand :

- Une plateforme collaborative via [un site dédié à l'Animation Territoriale](#), favorisant le partage d'information et différents outils à destination de l'ensemble des acteurs emploi formation du territoire. Elle permettra également le partage d'éléments relatifs aux besoins en compétences identifiés par les acteurs emploi-formation sur les territoires :
- 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, Acoss...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.

- Un outil permettant d'identifier les « métiers en tension » par territoire,
- Une présentation par territoire de l'intégralité des formations professionnalisantes 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 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.
- Des outils portés par le service statistique régional de Pôle emploi :

Pôle emploi Normandie est associé à la mise en œuvre du pacte régional par la mobilisation de ses outils d'analyse statistique qui contribuent à l'identification des besoins du territoire. Ils sont constitués :

- D'outils d'analyse statistique de la Demande d'Emploi inscrite (typologie par catégorie, âge, sexe, durée d'inscription, niveau de formation initiale, indemnisation, métiers recherchés, etc.)
- D'outils d'analyse dynamique de l'emploi (nombre de DPAE, données sectorielles, typologie de l'emploi salarié, nombre d'offres et compétences recherchées, etc.)
- l'outil Formadiag' permettant d'identifier les métiers porteurs et des besoins en compétence des entreprises, qui sera mobilisé au titre de la relation partenariale entre Pôle emploi et la Région

Ces outils concourent à la mise en œuvre d'actions adaptées. Ils sont partagés avec les animateurs Emploi Formation et les services de la Direction de la Formation Tout au Long de la Vie de la Région au titre de l'équipe partenariale technique réunie à échéances régulières pour assurer l'animation régionale du Pacte et outiller son pilotage territorial.

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



- ⇒ 13 Animateurs Emploi Formation de la Région répartis sur les 17 Zones d'Animation Territoriale pour capter, avec nos partenaires et les Organismes de Formation, les besoins en compétences des territoires
- ⇒ Des accords de partenariats avec les Branches renouvelés en 2019
- ⇒ Des outils partenariaux existants (Métiers en tension, Formadiag'), mobilisés pour identifier les formations à déployer par territoires

2. Action 1-2 : DATA-Emploi : Un outil de capitalisation de la donnée emploi-formation au service de la prospective métier

Objectif : Constituer l'écosystème régional de la donnée, l'Open-Data régional emploi-formation

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.

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'algorithme capables 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.

- ⇒ 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 : Nouvelles Certifications

Objectif : Identifier et accompagner les besoins de compétences nouvelles par l'adaptation de parcours certifiants aux compétences non couvertes par les référentiels actuels

Le Plan Investissement vise l'adaptation et l'évolution permanente des contenus de formation pour répondre aux besoins de l'économie. Cette volonté implique d'interroger régulièrement le contenu des certifications existantes et de leurs éventuels écarts aux besoins en compétences exprimés par les entreprises.

La Région s'y emploie d'une part dans le cadre des accords de partenariat avec les Branches Professionnelles, d'autre part dans le cadre de sa commande de formation conjoncturelle, mise en œuvre pour répondre à des besoins identifiés auprès des entreprises.

Dans le cadre du PACTE, la Région Normandie amplifiera ce travail d'adaptation des contenus de formation permettant de répondre avec réactivité aux besoins de l'économie. Elle s'inscrit dans une dynamique de capitalisation devant permettre, en lien avec les certificateurs, l'évolution des référentiels de certification correspondants.

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 via :

- les entreprises en tension de recrutement ainsi que des filières et branches professionnelles,
- les animateurs et les directions de la Région portant notamment des politiques sectorielles,
- les organismes de formation avec lesquels nous travaillons,
- les 5 campus des métiers et des qualifications de Normandie 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),

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



- 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 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 suivants seront abordés en priorité dans le cadre du Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences :

Amplification 2019 :

1. Le métier de Projeteur industriel (création de certification),
2. Le métier de technicien supérieur de maintenance des éoliennes offshore
3. Les métiers du réemploi et de la réparation : reconditionnement de téléphones mobiles (partenariat avec l'entreprise REMADE IN France),

Expérimentation 2019 – 2022 :

4. « valoristes généralistes » (partenariat avec le réseau des ressourceries), « valoristes spécialisés » (matériel médical partenariat avec ECORESO, 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,
5. Les métiers de la filière Hydrogène,
6. Les métiers de la mise à disposition et de la maintenance des dispositifs médicaux à domicile,
7. Le métier de « Logisticiens de circuits courts ».

L'état de « maturité » des métiers cités ci-dessus étant différent, le plan de travail sera précisé lors du comité de pilotage de Juin 2019 avec une méthodologie différente selon qu'il s'agisse de projets « avancés » (Réparateur-reconditionneur, Projeteur industriel, Module de maintenance éolien) ou de projets « à construire dans le cadre du PACTE » (Technicien Dispositifs Médicaux à Domicile, Filière Hydrogène, Valoristes, etc.)

Plusieurs démarches sont ainsi envisagées pour entamer le processus de certification :

- Recherche sur le RNCP de certifications proches pour établir des partenariats avec des organismes déjà référencés,
- Mobilisation des branches professionnelles pour des certifications de type CQP,
- Création ou révision de diplôme par l'Education Nationale notamment par un portage du projet par un campus des métiers,

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



- Proposition d'expérimentation de type « incubateur » pour une certification ministère du travail. Le site AFPA de Caen est actuellement un des trois sites en France qui participe à l'incubateur « technicien supérieur de maintenance éolienne ». Les 2 premières plateformes de maintenance éolienne offshore pourraient démarrer leur activité en 2022 avec l'exploitation des parcs de Courseulles (14) et Dieppe le Tréport (76).
Le partenariat avec les consortiums industriels est actif, notamment pour la constitution des jurys. L'inscription dans le pacte apporte une valeur ajoutée quant à l'attractivité des formations expérimentales et la possibilité d'une certification plus générique pour sécuriser les parcours des apprenants.

Conformément aux objectifs du PIC, ciblant les niveaux V et IV, les évolutions touchant aux référentiels de niveaux supérieurs seront étudiées et conduites dans une logique de déploiement, visant l'évolution en cascade des référentiels de certification de niveaux inférieurs.

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

4. Action n°1-4 : Parcours Qualifiants

Objectif : Amplifier et faire évoluer le programme Qualif' régional

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^{er} 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.

Le Programme Qualif' s'inscrit dans les attendus du Pacte Régional de par ses objectifs, la méthode sur laquelle il est construit, et de par les modalités qu'il permet (intégration des usages du numérique, modulation des durées de formation favorisant l'individualisation des parcours, etc.).

Sur la durée du Pacte, il fera l'objet d'évolution et d'adaptation, pour répondre notamment aux attendus de modularisation.

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

- Le déploiement de modules « compétences numériques » en lien avec les métiers préparés,
- La constitution de modules favorisant l'appropriation d'une démarche écocitoyenneté
- La production d'une attestation de compétences numériques.

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

Pour 2019, ce programme de formation est abondé grâce au Pacte. Le processus décrit dans «1ère partie -1-b » est d'ores et déjà mis en œuvre, pour construire les bons de commande du 1er semestre 2019 et répondre aux besoins nouveaux par le biais de nouvelles consultations.

- ⇒ Une réflexion sera menée en 2019, notamment avec les têtes de réseaux des Organismes de Formation, dans le cadre d'un groupe de travail spécifique autour des thématiques suivantes : formation plus flexible, permis de se former, engagement modulaire et blocs de compétences, sécurisation financière des Organismes de Formation
- ⇒ Afin d'engager la communauté des organismes de formation dans une démarche d'expérimentations en réponse à des problématiques spécifiques, la Région fait le choix de faire évoluer le règlement d'intervention de son programme Qualif' pour avoir la possibilité d'intervenir en subvention sur des projets innovants (Objectifs, méthodes, contenus, publics visés). L'évaluation de ces projets contribuera à la construction du futur programme devant être renouvelé en 2021.

5. Action n°1-5 : Appel à Projets « Qualifiants » :

Objectif : Répondre à des besoins non couverts par l'offre structurelle régionale existante, en favorisant l'émergence de projets innovants par leur approche des publics et des modalités de formations proposées.

Cet Appel à Projets constitue une modalité complémentaire de mise en œuvre de formations qualifiantes. Il visera notamment :

- Des actions pour des publics spécifiques, pouvant nécessiter des réponses de formation particulières pour les amener à la formation qualifiante :
 - Décrocheurs que l'on veut préparer à la signature d'un contrat en alternance par exemple,
 - Séniors pas ou peu qualifiés que l'on souhaite amener vers la qualification en s'appuyant sur leur expérience professionnelle par le développement de formations individualisés intégrant des démarches de VAE et de coaching individuel ou collectif, etc,
 - Publics issus des Quartiers Prioritaires de la Ville nécessitant des modalités pédagogiques adaptées pour accéder à la qualification
 - *Etc.*,
- Des actions sur des métiers nouveaux, non couverts par la commande structurelle existante : les répondants devront faire la preuve du besoin en compétences nouvelles, expliciter les méthodes pédagogiques mises en œuvre pour y répondre, et argumenter l'innovation pédagogique déployée pour répondre aux besoins spécifiques des publics visés.
- Les actions visées pourront également être accompagnées partiellement par d'autres financeurs (par exemple Grande Ecole du Numérique),
- Le développement de nouvelles modalités pédagogiques et notamment le « Faire pour Apprendre » via la création d'Entreprise d'Entraînement Pédagogique (hors tertiaire), visant la remobilisation, la formation, et l'accès à des qualifications ou certifications en lien avec les besoins d'emploi du territoire où s'insèrera le projet,
- Des actions proposant des solutions de partenariat innovant devant permettre de mobiliser les publics et de maximiser leur insertion professionnelle à l'issue d'un parcours (sur des actions non existantes au programme structurel).

La plus-value des actions proposées sur les programmes pré-existants dans la commande régionale pourra être étayée par :

- Des besoins de recrutements,
Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences 2019-2022 – REGION NORMANDIE

- Des modalités de mobilisation et de recrutement des publics adaptés à une typologie de public visée
- Des modalités pédagogiques innovantes (premiers gestes métiers, parcours global, réalité virtuelle, etc.)
- *Etc.*,

Les projets de formations financés dans le cadre de cet appel à projets seront systématiquement évalués. Les actions faisant preuve d'un bénéfice particulier pourront ainsi nourrir la commande et la construction des futurs achats de formations de la Région dans le cadre du renouvellement de son dispositif Qualifiant.

⇒ **Un Appel à projet constitué de plusieurs vagues, destiné à encourager les expérimentations sur la période 2019 – 2020 :**

- pour expérimenter de nouvelles constructions pédagogiques en lien avec les besoins spécifiques de publics identifiés
- pour offrir aux organismes de formation la possibilité de proposer des actions innovantes pour répondre à des besoins de compétences nouvelles
- pour expérimenter et capitaliser en amont du renouvellement du dispositif régional qualifiant (2021)

14

6. Action n°1-6 : Formations Préalables à l'Emploi

Objectif : Faire évoluer le dispositif régional de formation préalable à l'embauche « Une formation, Un Emploi »

1. En accentuant le partenariat avec Pôle emploi pour offrir aux entreprises une clé d'entrée unique sur les dispositifs de formation préalable à l'embauche.

Pôle emploi et la Région Normandie proposent des formations préalables au recrutement via des dispositifs complémentaires :

L'AFPR de Pôle emploi en deçà de 400 heures de formation et le dispositif régional « Une Formation, Un Emploi » proposant une formation adaptée aux besoins de l'entreprise pour des parcours professionnalisant compris entre 400 et 1000 heures et à visée qualifiante ou certifiante.

Après plusieurs années de mise en œuvre, ces dispositifs ont fait la preuve de leur efficacité, tant pour répondre aux besoins en compétences des entreprises que pour mobiliser les personnes en recherche d'emploi par la visualisation tangible des perspectives d'insertion professionnelle proposées.

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



Néanmoins, il nous faut aujourd'hui améliorer la visibilité de ces mesures et amplifier leur mobilisation dans le cadre du Pacte pour développer davantage de formations amenant à un emploi. Il nous apparaît notamment qu'une ligne de partage définie autour d'un volume horaire n'est pas une limite claire pour des entreprises qui, confrontées à un besoin en compétences, ne sont pas en capacité de déterminer au préalable à quelle durée de formation ce besoin correspond.

La Région Normandie et Pôle emploi proposent donc d'expérimenter en 2019 un affichage de mesure unique à destination des entreprises.

Cette communication conjointe devra permettre d'afficher en « front office » un guichet unique de formation préalable aux recrutements, puis à l'issue d'une évaluation précise du besoin de l'entreprise, de définir en « back office » le dispositif à mobiliser.

Pôle emploi Normandie et la Région expérimenteront cette mesure commune sur quelques territoires identifiés, pour évaluer la plus-value de ce portage commun avant une généralisation de la mesure à l'ensemble de la Région courant 2020.

2. En développant la modalité de formation en situation de travail de demandeurs d'emploi,

En s'appuyant sur les retours des expérimentations AFEST menées par des OPCA, qui ont notamment montré la nécessité d'accompagner les entreprises par un organisme externe référent, la Région contractualisera avec des prestataires, dotés d'une expertise particulière pour :

- identifier les compétences à transmettre dans l'entreprise,
- définir les capacités formatives des situations de travail,
- déterminer la durée de parcours nécessaire,
- accompagner l'entreprise et le stagiaire dans la mise en œuvre d'un parcours pédagogique progressif, basé notamment sur une alternance de situations d'emploi et de phases réflexives,
- procéder aux évaluations de compétences et faciliter la formalisation des acquisitions.

Par cet accompagnement externe spécifique, la Région garantira l'effectivité du parcours de formation réalisé et favorisera la formalisation des compétences acquises dans le cadre de cette formation en situation de travail.

- ⇒ Une action de sensibilisation à la FEST à destination des acteurs emploi-formation dès le 18/12/2018 via un atelier spécifique à la commission emploi-formation du CREFOP
- ⇒ Ecriture d'un premier cahier des charges « expérimental » pour mise en œuvre en 2019
- ⇒ Amplification par consultation spécifique et déploiement pour 2020

7. Action n°1-7 : Job Normandie, une base de données compétences

Objectif : Capitaliser et valoriser les compétences acquises par les stagiaires de formation via la plateforme Job-Normandie accessible sur le portail régional « Parcours-Métier » :



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

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 apportée par le programme Qualif aux besoins d'entreprise. 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 son site parcours-metiers.normandie.fr une « Base de Données de Compétences » via l'outil « Job-Normandie ». Dans celui-ci, l'ensemble des stagiaires et des apprentis dont la Région a financé le parcours pourront décrire l'ensemble de leurs compétences acquises. 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.

8. Action n°1-8 : Des parcours de formation en partenariat avec l'intérim

Objectif : Permettre aux Demandeurs d'Emploi éloignés du marché du travail d'intégrer un parcours amenant vers la qualification et l'emploi par un processus d'alternance modulaire.

Le travail temporaire représente 50% des DPAE Normandes en 2017. En Région ce sont 42 000 ETP, pour lesquels l'Intérim constitue souvent une clé d'entrée sur le marché du travail avant pérennisation.

Dans le cadre des coopérations régionales existantes ente la Région, l'Intérim via le FAF-TT et la convention de partenariat avec Prism'Emploi, la Région proposera des parcours de formations préalables à l'embauche devant favoriser l'insertion professionnelle des publics visés par le PIC. Elle expérimentera à l'échelle de son territoire des actions de formation modulaires associant les entreprises de travail temporaire et leurs entreprises utilisatrices.

Cette action se base sur l'expérimentation conduite en 2018 par le FAF-TT sur certains territoires industriels pilotes tel que le bassin de Flers, où les entreprises de travail temporaire et le FAF-TT se sont coordonnés avec la Région et les partenaires emploi-formation locaux pour intéresser, recruter et former des Demandeurs d'Emplois issus des QPV, au plus près de leur lieu d'habitation et des emplois de proximité.

La présence du FAF-TT, des partenaires et de la Région sur des actions de communication au sein même des QPV et chez les prescripteurs a permis de mobiliser des personnes éloignées de l'emploi et de les intéresser via des parcours de formation intégrant d'emblée des perspectives d'emploi.

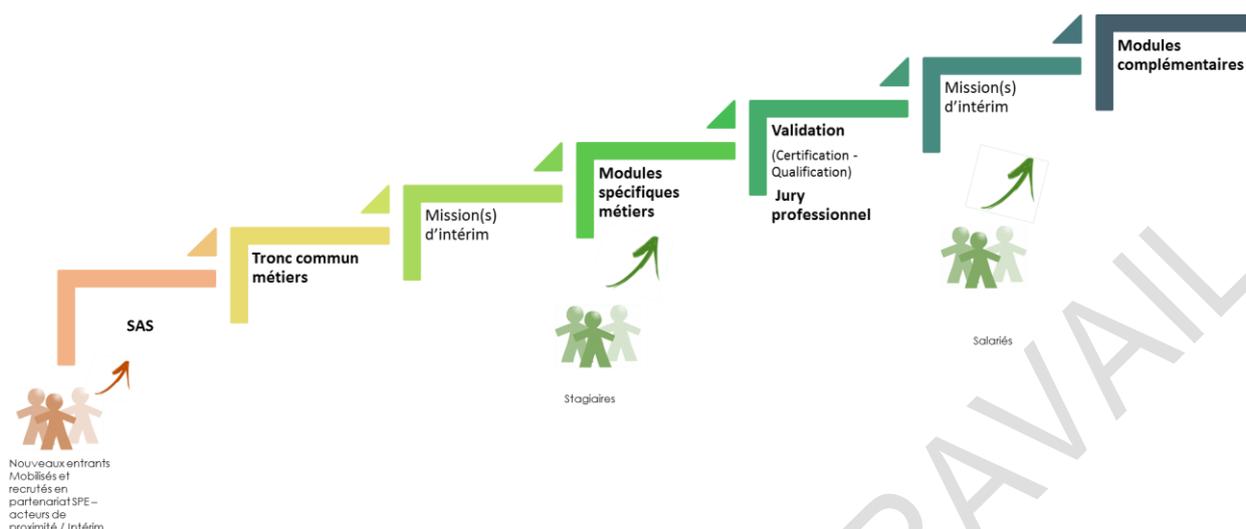
A l'issue d'un « sas de recrutement » d'une semaine via un dispositif « Tremplin » intégrant l'identification des compétences notamment comportementales recherchées par les employeurs locaux, les personnes ont été intégrées sur des parcours modulaires alternant formation et emploi sur des missions intérimaires d'application.

La Région et le FAF-TT proposent de s'associer dans le cadre du PACTE pour mettre en œuvre ce type de fonctionnement favorisant l'alternance.

⇒ Modalités :

- Recruter via les agences de travail temporaire et les prescripteurs locaux
- Mettre en place une action « préparatoire tremplin vers l'emploi » : Action de découverte, de préparation et de mobilisation des Demandeurs d'Emploi (Travail sur les compétences notamment comportementales attendues, TRE, PRAP, etc.)
- Alternance Formation / Mission Intérim / Formation / Mission Intérim

⇒ Schéma de mise en œuvre :



18

- ⇒ Le Travail Temporaire, secteur dynamique en Normandie constitue une clé d'entrée importante sur le marché du travail
- ⇒ Des objectifs partagés entre la FAF-TT et la Région en terme d'accès à la certification et à l'emploi
- ⇒ Un partenariat Travail Temporaire Région appuyé sur une convention existante avec Prism'Emploi, amplifié pour :
 - identifier et partager les besoins en compétences des territoires,
 - répondre à ces besoins et correspondre aux modalités de recrutement de certains secteurs d'activité,
 - renforcer les liens entre Offre de formation régionale et ETT
 - offrir des perspectives d'insertion professionnelle tangibles dès l'entrée en formation via la mise en œuvre de formations préalables à l'embauche

9. 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.

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

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.

Plusieurs partenariats pourront être développés, notamment avec les OPCO et les Branches professionnelle pour proposer cette démarche qui pourra être intégrée dans un objectif de GPEC lié au plan de développement des compétences de l'entreprise. 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.

- ⇒ Une démarche à déployer en lien avec les OPCO et les branches au bénéfice des plans de développement des compétences des entreprises,
- ⇒ Une mobilisation des dispositifs de formation préalables à l'embauche, pour accompagner les entreprises dans le recrutement et la formation de personnes en recherche d'emploi sur les postes rendus vacants

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

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

ENJEU n°3 : Repérer et amener les publics à la formation en proposant de nouvelles approches

20

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 :

- **Faciliter le repérage des publics via un partenariat élargi,**
- **Détecter plus finement les besoins des publics,**
- **Communiquer de manière plus efficace sur les actions existantes au profit des publics visés.**

1. Action n°2-1 : Réseau de premier accueil

Objectif : Organiser un réseau de proximité permettant de faciliter le repérage du public PIC

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

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



réseaux « classiques » (CEP, PLIE, Maison de l'emploi, etc.) et des outils de communication existants, notamment numériques, il nous apparaît nécessaire de structurer d'autres modalités pour capter les publics, par une démarche de « aller vers », notamment pour les publics éloignés visés par le PIC et qui ont parfois rompu le lien avec les réseaux CEP.

La Région souhaite donc structurer et animer un réseau de proximité immédiate d'acteurs locaux, en contact avec le public mais qui ne détiennent pas les éléments de connaissance nécessaires pour orienter ce public vers le bon interlocuteur de la chaîne « Orientation-Emploi-Formation-Insertion ». Ce réseau pourra être constituée de travailleurs sociaux, 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 via l'Animation Territoriale sur la base de groupes de travail dédiés qui devront identifier et définir localement :

- Les structures existantes et mobilisables par territoire 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.

Ces travaux seront conduits en partenariat avec les réseaux pré-existants de manière à amplifier les bonnes pratiques et à favoriser les complémentarités.

En l'absence éventuelle de structures relais mobilisables, 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 à l'image des conventions établies sur certains territoires entre certaines mairies ou EPCI avec les partenaires de la Région (Pôle emploi, Missions locales, etc.)

2. Action n°2-2 : Illettrisme

Objectif : Repérer et amener les publics en situation d'illettrisme vers la formation

a) Faciliter le repérage des publics relevant de l'illettrisme et de l'illectronisme

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 ». L'utilisation de l'outil pourra ensuite être étendue aux autres CEP prescripteurs (Missions Locales et Cap emploi).

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

b) Développer des outils de communication plus adaptés et plus attractifs

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 sur 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 inégalement les territoires, il est essentiel d'élargir le réseau des acteurs et d'en territorialiser l'animation. De multiples acteurs sont confrontés quotidiennement à cette problématique, il est nécessaire de les mettre en réseau afin de faciliter le repérage des publics et faciliter 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. Cette action est d'ailleurs inscrite dans le cadre du PRPLI normand.

Moyens mobilisés :

- Des référents illettrisme au sein de la Direction de la Formation Tout au Long de la Vie et de l'Equipe Animation Territoriale de la Région, pour favoriser la mise en œuvre d'actions territorialisées spécifiques en lien avec les correspondants illettrisme du CARIF-OREF normand
- Un Centre de Ressource Illettrisme identifié par les partenaires et associé à la conception des outils dédiés

⇒ Développer et expérimenter un outil de repérage des problématiques d'illettrisme, illettrisme et « dys » dès 2019

⇒ Développer des outils de communication adaptés à destination des CEP et des publics

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



⇒ Amplifier, en lien avec l'Etat, l'animation régionale existante dans le cadre du PRLI pour déployer des actions territorialisées au bénéfice des publics touchés par ces problématiques

3. Action n°2-3 : Validation des Acquis de l'Expérience

Objectif : Amener les publics vers la reconnaissance et la validation de leurs compétences par des démarches VAE innovantes

La Validation des Acquis de l'Expérience, est une modalité de validation et de reconnaissance des compétences qui peut répondre aux enjeux de certains publics cible du PIC. Elle pourra ainsi être mobilisée pour répondre à plusieurs typologies de situations notamment dans le cadre d'actions devant faciliter le retour à l'emploi.

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

- ⇒ Favoriser par des démarches de VAE collectives hybrides l'accès à une certification de niveau V ou IV pour les publics de faible niveau de qualification visés par le PIC
- ⇒ Remobiliser des publics seniors expérimentés via des actions spécifiques
- ⇒ Accompagner les entreprises dans une démarche de reconnaissance et d'évolution interne des compétences pour favoriser les démarches de Job-Rotation

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 notamment 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 pourra mettre en place des 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 partenariat à développer avec les futures OPCO pour encourager des démarches de GPEC d'entreprises incluant la VAE. 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.

- ⇒ Une offre de service VAE Hybride à développer sur les territoires via un partenariat Région, Pôle emploi, Direccte, principaux certificateurs sur métiers en tension (AFPA, DAVA, ASP-DRJSCS, CPNE-IH, etc.) pour :
 - élaborer le cahier des charges d'un module commun à toutes démarches VAE Hybride
 - élaborer une fiche descriptive des modalités pratiques de mise en œuvre pour outiller les acteurs des territoires (AEF Région, Pôle emploi)

Enjeu n°4 : Adapter l'offre de formation pour que les bénéficiaires du PIC acquièrent un socle de compétences

1. Action n°2-4 : Socle de Compétences

Objectif : Faciliter l'accès des publics PIC à l'offre de formation du Programme Socle de Compétences et sécuriser les parcours d'acquisition des compétences

Pour se faire la Région propose :

a) D'élargir l'accès du public éligible au programme régional « Socle de Compétences » :

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

- Les normands en recherche d'emploi, sans inscription obligatoire à Pôle Emploi, sortis depuis plus de 9 mois de formation initiale
- Les 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),
- Les bénéficiaires de 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 ». **Il est donc proposé d'élargir la cible aux publics en recherche d'emploi exerçant une activité à temps partiel.**

b) D'assouplir les modalités de mise en œuvre des parcours de formation dans le cadre du programme régional « Socle de Compétences » :

Le cahier des charges du dispositif régional « Socle de Compétences » 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 personnes en recherche d'emploi exerçant une activité à temps partiel,
- ⇒ 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,

c) De sécuriser l'accès des publics à ces formations :

Les actions CAP anglais, CAP Savoirs Généraux, CAP Digital, CAP Etudes universitaires et Cap entrepreneuriat n'ouvrent pas 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.

Des aides financières de type aide à la mobilité, aide à la garde d'enfant, sont à l'étude pour être mobilisées sur ces dispositifs

d) De renforcer les articulations et la perméabilité entre les différents programmes de formations de la Région pour plus de fluidité des parcours des stagiaires

Pour donner du sens à l'acquisition d'un socle de compétence, il est impératif que la formation s'inscrive dans un parcours global d'accès à la qualification et à l'emploi. Il s'agit donc de permettre le renforcement des liens entre d'une part le programme Socle de compétences et d'autre part :

- Le programme « Qualif' »
- Le Programme « Construction de parcours d'accès à la Qualification et à l'emploi »,
- l'emploi.

Pour cela il notamment proposé de faciliter la mise en œuvre de « passerelles » entre programmes de formation. Ces passerelles seront favorisées via :

- l'opérateur CEP accompagnant le Demandeur d'Emploi dans l'élaboration de son programme de développement des compétences
- la possibilité de mobiliser un référent pédagogique dans le cadre du futur dispositif régional, notamment pour les personnes en recherche d'emploi non suivies par les réseaux CEP classiques et qui constituent un public à remobiliser via le PIC,
- le futur livret de suivi numérique du stagiaire permettant la capitalisation des compétences acquises et le lien entre opérateurs intervenant au bénéfice du parcours

A noter par ailleurs que l'ouverture du programme « Socle de Compétences » aux salariés à temps partiel permettra aux publics en recherche d'emploi de cumuler un emploi à temps partiel tout en engageant un parcours de renforcement des compétences.

e) De valoriser davantage les compétences formelles et informelles acquises durant le parcours de formation

En s'appuyant notamment sur le CLEA et les badges numériques afin de valoriser les publics et faciliter leur insertion en formation et en emploi.

La Région souhaite favoriser pour tous les stagiaires de ses dispositifs de formation préparatoire la possibilité de passer tout ou partie de la certification CLEA.

Avec la disparition du COPANEF et la fin du FPSP, une réflexion est menée pour prendre en charge le financement des évaluations CLEA dans le cadre du PIC.

Pour le premier semestre 2019, Pôle emploi Normandie a ouvert la possibilité de financer ces évaluations via l'AIF.

Cette solution demeurant transitoire et non adaptée pour des publics déjà en formation, la Région conduira un travail spécifique lui permettant d'acheter des évaluations Cléa auprès des organismes habilités.

f) D'abonder l'offre existante pour proposer davantage de parcours de formation :

- En renforçant le nombre de places commandées et en offrant la possibilité de lieux d'exécutions supplémentaires sur nos dispositifs Préparatoires Cap LEC, Cap savoirs généraux, Cap digital, selon les besoins remontés par les territoires
- En renforçant l'offre Cap DAEU pour favoriser l'accès aux études supérieures, pour les publics cible du PIC, en travaillant notamment avec les universités normandes à proposer des certifications à plusieurs moments de l'année.
- En renforçant l'offre de formation Création d'Entreprise « Cap entrepreneuriat » à destination des porteurs de projets et des entrepreneurs ayant créé leur entreprise en Normandie depuis moins de 3 ans.

2. Action n°2-5 : Seniors

Objectif : Favoriser le retour à l'emploi des seniors, notamment au travers d'actions de formation

Les seniors 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).

Pour ce faire la région s'appuiera sur un certain nombre de partenariats et de dispositifs existants pour expérimenter des mesures d'accompagnement vers le retour à l'emploi (expérimentations TZLCD, Partenariats PLIE, etc.)

Les actions déployées au titre du PRIC au profit de ces publics seront mises en œuvre sur la base des préconisations issues du groupe spécifique animé par les partenaires sociaux en lien avec la mission PRIC de la Région, en parallèle de la commission Ad hoc du CREFOP.

Au regard du poids important des Seniors dans la demande d'emploi éligible au PIC en Normandie (30%), la Région propose que l'ensemble des seniors puissent bénéficier des mesures spécifiques déployées à destination de ces publics au titre du PACTE, et ce sans critère de niveau de formation.

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



3. Action n°2-6 : CAQ et REUSSIR 2019

Objectifs :

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

Il s'agira de toucher davantage de public afin de saturer le dispositif, en articulation avec l'offre de service existante sur les territoires (Garantie jeune, Prépa Compétences ...)

ENJEU n°5 : Proposer des parcours intégrés et sans rupture adaptés aux publics cible du PIC

1. Fiche Action n°2-7 : Des Parcours vers la Qualification et l'Emploi

Objectif : Construire pour le 1^{er} janvier 2020 une nouvelle architecture de parcours devant favoriser les accès à la qualification et l'emploi

Les Régions Haute et Basse-Normandie intervenaient de manière importante et depuis plusieurs années 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 12% 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 pédagogique global et individualisé.

Pour ce faire, la région proposera un parcours modulaire, contractualisé avec le bénéficiaire à l'issue d'une phase de diagnostic global, et formalisé en un livrable de suivi partagé entre les différents acteurs impliqués.

Considérant que le parcours proposé est une étape qui vise à rendre le stagiaire acteur de son parcours, deux critères majeurs orientent la proposition de sécurisation et d'accompagnement que nous souhaitons mettre en œuvre :

- La multiplicité des acteurs et des mesures parfois nécessaires entraîne la nécessité d'un référent unique dès le début du parcours,
- La formalisation des étapes et leur 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.

Dans une perspective de Parcours « sans couture », la Région souhaite donc proposer un dispositif dont les modalités d'accompagnement favoriseront le développement de l'autonomie du bénéficiaire et l'appropriation d'une démarche de développement continu des compétences.

Ainsi, la proposition s'organise autour d'un système de double référence favorisant la traçabilité, le lien entre acteurs et la perméabilité entre dispositifs. Cette double référence est assurée par :

- un référent de parcours, mobilisant les dispositifs et mesures nécessaires et favorisant le lien entre acteurs
- un outil : un livret de suivi individualisé, qui prendra la forme d'un document dématérialisé partagé entre le bénéficiaire et les acteurs emploi-formation intervenants sur le parcours et accessible via le site régional « Parcours-Métier ».

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 en lien avec les acteurs CEP, soit par l'intermédiaire du livret de suivi, soit par la mobilisation des mesures et dispositifs existants. Il permettra ainsi la coordination entre accompagnement pédagogique et accompagnement global mis en œuvre au service du stagiaire (ex : lien avec le conseiller Mission locale en capacité de traiter des problématiques de logement, de santé, etc.)

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 vue de l'individu que de son environnement socio-économique,
- Développer et valoriser leurs compétences pour contribuer à la reprise de confiance et faciliter leur insertion professionnelle,
- Permettre leur retour à l'emploi et / ou l'obtention d'une qualification en lien avec le projet professionnel défini.

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 devant leur permettre de

- Réaliser un état des lieux du parcours du stagiaire afin d'identifier les compétences acquises, celles à développer, et permettre aux stagiaires de s'approprier leurs atouts et faiblesses afin de les mettre au profit d'un projet professionnel réaliste et réalisable
- Permettre aux stagiaires de découvrir différents métiers afin d'élargir leurs choix professionnels au travers notamment de rencontres avec des professionnels
- Permettre aux stagiaires de tester et d'expérimenter différents métiers afin de mieux appréhender les réalités du marché du travail
- Développer les compétences des stagiaires visant à les rendre plus autonomes dans leur démarche de construction de projet professionnel,
- Renforcer les compétences générales nécessaires à la mise en œuvre du projet de formation et/ou d'emploi du stagiaire,
- Développer les compétences transversales nécessaires à l'insertion professionnelle du stagiaire,
- Développer la mobilité physique et psychologique du stagiaire,

Pour garantir les chances d'accès à l'emploi et à la formation de ses stagiaires, la Région mettra en œuvre les moyens permettant de développer :

- ⇒ Un accompagnement via 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),
- ⇒ Des modalités de capitalisation et de valorisation des compétences acquises (livret de capitalisation des compétences, certifications sur compétences de bases, badges numériques sur softskills)

2. Action n°2-8 : Plateaux techniques

Objectif : Favoriser dans le cadre d'une démarche d'orientation la découverte métier et la validation d'un projet de formation par l'immersion au sein d'un plateau de formation

La Région souhaite offrir à tout bénéficiaire de son futur dispositif de construction et de validation de projet la possibilité d'intégrer pour une période de courte durée les plateaux techniques des organismes de formation.

L'orientation vers un métier ou une formation nécessite différentes étapes de construction parmi lesquelles des étapes concrètes de mises en situation qui apparaissent primordiales. Ces étapes peuvent être constituées de périodes de stages en entreprise, ou d'immersion en situation concrète de formation.

L'offre de Plateaux Techniques normande, sera mobilisable par les futurs référents du parcours de construction et de validation de projet. Elle permettra ainsi aux bénéficiaires du dispositif de :

- Découvrir et tester des métiers
- Découvrir l'environnement de la formation qualifiante
- Confirmer ou infirmer une hypothèse métier
- Identifier ou vérifier les aptitudes et prérequis (général, technique, savoir être) nécessaires pour la mise en œuvre de son projet professionnel

Cette offre sera mobilisée en complémentarité des périodes de stage, de mises en situation professionnelles et d'emploi. Elle donnera lieu à un suivi pédagogique réalisé sur la période d'immersion et formalisé via les outils de suivi afférents.

Modalités de mise en œuvre

Afin de faciliter le déploiement de cette offre de services régionale, il est nécessaire d'intégrer dans cette offre de services :

- Les déplacements nécessaires pour se rendre en plateau technique
- L'hébergement / la restauration pendant la durée du plateau technique
- Le déploiement d'une plateforme qui permettra de :
 - donner de la visibilité sur l'offre de services, sur le calendrier, sur les places vacantes
 - faciliter la mobilisation de l'offre en permettant d'inscrire les stagiaires

3. Action n°2-9 : Inclusion des personnes en situation de handicap

Objectif : 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 demeureraient 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.

- 34 -

4. Action n°2-10 : Formation des détenus

Objectif : Accroître l'offre de formation normande à destination des détenus pour favoriser la réinsertion socio-professionnelle

La Région est compétente sur la formation des personnes sous-main de justice depuis le 1^{er} 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 Pénitenciaire 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 ...

5. Action n°2-11 : Formation des salariés Précaires

Le Plan Investissement Compétences vise les personnes en recherche d'emploi qu'elles soient inscrites ou non à Pôle emploi. Parmi ces personnes, certaines occupent des emplois subis, précaires, ou à temps partiel, et un certain nombre d'entre elles sont confrontées à des difficultés d'insertion professionnelle durable par manque de formation et de qualification.

La Région souhaite accompagner ces personnes pour sécuriser leur parcours et concourir à leur insertion professionnelle durable. Les statuts des salariés précaires étant multiples, la Région propose de scinder ses niveaux d'interventions par statut.

- Intervention de la Région sur la formation des salariés de droit commun

En préambule, il convient de rappeler que la compétence des Régions porte sur la formation des Demandeurs d'Emploi. La formation des salariés de droit commun relève donc de la responsabilité individuelle du salarié par la mobilisation de son CPF, et de celle des employeurs et des OPCO dans le cadre des plans de développement des compétences.

Néanmoins, le diagnostic initial établi pour élaborer le Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences indiquant un certain nombre de facteurs de fragilité importants en Région (fort taux de demandeurs d'emplois faiblement qualifiés, surreprésentation de l'illettrisme), la Région souhaite ouvrir l'accès au « programme Socle de compétences » aux salariés à temps partiel qui accèdent aujourd'hui difficilement à la formation faute de financement et, qui en ont pourtant besoin pour sécuriser leur parcours d'insertion professionnelle.

Pour ce faire la Région a choisi de faire évoluer le cahier des clauses pédagogiques de son programme « Socle de Compétences » en supprimant l'obligation de suivre *a minima* 3 demi-journées de formation par semaine, condition qui rend difficile le cumul emploi et formation.

- Intervention de la Région sur la formation des salariés en PEC (Parcours Emploi Compétences) et aux salariés en contrat dans une structure de l'IAE

La Région Normandie cofinance les parcours de formation de ces publics au travers de deux règlements d'intervention « formation des contrats aidés », relatifs aux deux anciennes régions. Il est prévu qu'en 2019, une réflexion soit menée par la Région en lien avec la Direccte, les OPCO et des représentants d'employeurs du secteur non marchand afin de construire un nouveau règlement normand.

Celui-ci tiendra compte à la fois :

* des limites qui freinent aujourd'hui l'accès potentiel de ces salariés aux programmes de formations structurels de la Région :

- L'intensité hebdomadaire du plan de formation d'au moins trois demi-journées par semaine, requise jusqu'alors sur le programme « Socle de Compétences »;
- Le programme Qualif[®] qui exige dans son cadre d'intervention que les formations soient organisées à temps plein de manière à sécuriser financièrement le déroulement de la formation avec le versement d'une rémunération à temps plein.

* de l'accord cadre « EDEC IAE » signé en mai 2018 entre l'Etat, 7 OPCA et 7 têtes de réseaux représentatives des structures de l'IAE pour une durée de 5 ans et qui comprend des enveloppes annuelles destinées à soutenir la formation des salariés en insertion au sein des SIAE. En 2018 environ 2,8 Millions ont été fléchés vers la Normandie. Il est à noter que le taux de prise en charge via des fonds publics ne pourra excéder 70% du coût de la formation.

Pour 2019, le comité de pilotage EDEC IAE a proposé la ligne de partage suivante :

- Les besoins en développement des compétences de base de ces salariés pourront être pris en charge prioritairement via le programme « socle de compétences » de la Région qui permettra une prise en charge à 100% des coûts pédagogiques. Si cette formation est réalisée sur le temps de travail, la rémunération du salarié sera prise en charge par l'employeur et l'OPCO, l'enveloppe EDEC pourra venir en complément. Si la formation est mise en place hors temps de travail, le cumul avec la rémunération publique de stage est possible dans le respect de la réglementation du temps de travail.
- Les actions de professionnalisation et de compétences « Métiers » relèveront de l'enveloppe EDEC IAE.
- Intervention de la Région sur la formation des salariés des EBE (Entreprise à But d'Emploi) sur les territoires d'expérimentation TZLCD (Territoires Zéro Chômage de Longue Durée)

La loi qui encadre l'expérimentation *Territoires Zéro Chômeurs de Longue Durée* a prévu que ces salariés soient embauchés dans le cadre d'un Contrat à Durée Indéterminée. Seule l'EBE, structure employeuse et son OPCO sont légitimes pour intervenir sur la professionnalisation de ces salariés, dont les besoins se révèlent être très importants aujourd'hui.

Dans ce sens, et afin de favoriser la montée en compétences de ces salariés en démarche d'insertion professionnelle, la Région Normandie a proposé à la DGEFP d'inclure dans la cible du PRIC les salariés des EBE issues de l'expérimentation TZLCD.

- ⇒ Le dispositif socle de compétences ouvert aux salariés à temps partiels
- ⇒ Les dispositifs préparatoires régionaux accessibles aux salariés en insertion
- ⇒ La formation des salariés des zones territoire Zéro Chômeurs de Longue durée prise en charge au titre du Pacte régional d'investissement dans les Compétences

6. Action n°2-12 : Formation en Quartier Politique de la Ville

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

1. Action T- 1 : Systèmes d'information

Depuis de nombreuses années, les Régions comme d'autres financeurs sont sollicitées pour rassembler et faire converger les données stagiaires vers des bases de données nationales, ceci à des fins de pilotage des politiques Emploi Formation, et 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 actuellement au niveau 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 posé par le PIC est une dimension essentielle devant concourir à l'efficacité de son évaluation. Via les financements additionnels permis par le PIC, ce chantier nécessaire devient une opportunité d'unifier nos données et leur interprétation avec celles des autres Régions et des autres acteurs.

Nos travaux actuellement engagés sur la qualité des données nous amènent à la notion de référentiels de données garantissant au maximum leur véracité et leur exactitude. L'identité pivot que représentera 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 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, déjà en cours suite à la fusion des régions, est en évolution permanente du fait de nouveaux dispositifs de formations régulièrement proposé nationalement. La nécessaire adaptation au langage commun doit donc 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 avec les API proposées par Pôle-Emploi.

Dans ce cadre, la Région a mis en place un système de type entrepôt de données qui lui permet, 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 ...).

- ⇒ L'utilisation de l'outil patrimoine Commun OUIFORM pour le positionnement à l'orientation en formation
- ⇒ L'accrochage de notre SI Formation à AGORA de mai à octobre 2019

2. Action T- 2 : Professionnalisation et Accompagnement des acteurs

L'Etat et la Région mènent de concert depuis plusieurs années une politique de professionnalisation des acteurs en région, coordonnée par le Carif-Oref et associant les acteurs représentatifs de l'emploi, l'insertion, la formation et l'orientation professionnelles réunis au sein d'un CTP (Comité technique de Programmation).

La Région élaborera en parallèle de cette organisation une démarche d'enquête destinée à identifier les besoins de professionnalisation des acteurs de la formation en lien avec les attendus d'évolution portés par le PIC. Cette démarche prendra la forme d'un questionnaire en ligne élaboré avec l'appui des têtes de réseaux des organismes de formation et diffusé au plus grand nombre.

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

Afin d'accompagner des mutations nécessaires mais qui peuvent s'avérer complexes à mettre en œuvre pour certains partenaires formations, les actions de professionnalisation pourront être complétées de dispositifs de type « chèque conseil » permettant de co-financer l'accompagnement des structures de formation (Modernisation, accompagnement à la transition numérique, etc.)

A noter que 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.

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 également 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 : 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 le repérage des publics et leur remobilisation vers la formation et/ou l'emploi en proposant des actions innovantes devant répondre à tout ou partie de problématiques de territoires :

- Faciliter l'accès à la formation par des actions favorisant la détection, la remobilisation de publics éloignés de l'emploi et ou de la formation,
- Faciliter et accompagner la mobilité, sur les zones d'enclavement, par des projets intégrant ces contraintes,
- Favoriser l'intégration de stagiaires à une activité à vocation sociale ou professionnelle permettant l'intégration de principes civiques, d'utilité sociale et collective au sein de projets faisant sens sur le territoire,
- Accompagner et sécuriser les passerelles entre les dispositifs de formation existants, en proposant des dispositifs d'accompagnement et de mobilisation des stagiaires de formation professionnelle sur les phases dites « intersticielles »,
- Permettre la continuité des parcours de formation par l'alternance entre l'activité pédagogique réalisée et la transmission de savoirs en lien avec les projets individuels des bénéficiaires
- Etc.,

L'objectif de cet appel à projet est de favoriser l'émergence de solutions de territoires, adaptées aux enjeux locaux, en permettant via une modalité de financement spécifique, la mise en synergie des acteurs de terrain pour développer des solutions innovantes au profit des personnes les plus éloignées.

Les partenariats entre acteurs de l'emploi-formation, associations, institutions seront privilégiés, d'une part pour favoriser l'émergence d'offres de service territoriales partagées, d'autre part pour favoriser des implications partenariales fortes devant conduire à la pérennisation des actions proposées au-delà des possibilités de financement permises par le PIC.

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 la période 2019-2021 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.

- ⇒ Fédérer des dynamiques et des partenariats locaux autour de projets favorisant la remobilisation des publics et leur insertion sociale et professionnelle
- ⇒ Des projets articulés avec les dispositifs existants pour sécuriser les parcours
- ⇒ Proposer sur chaque territoire, *a minima*, un dispositif de mobilisation et d'accompagnement favorisant la sécurisation sur les périodes interstitielles

4. Action T- 4 : Innovations pédagogiques

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 obligent 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 piloter les actions répondant à ces enjeux.

Il s'agit aujourd'hui notamment du programme **Communitic**, 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 Communitic mènera en 2019 différents entretiens avec des professionnels, pour aboutir à un Schéma de Développement de l'innovation.

Ce Schéma de Développement de l'Innovation donnera lieu à un appel à projet « innovations », financé dans le cadre du PIC et 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 : Badges numériques

Objectif : Reconnaître les compétences acquises aux différentes étapes des parcours pour accompagner et sécuriser les mobilités

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 ».

- 43 -

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,
- 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)



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

6. Action T- 6 : « Passeport Formation, Job Normandie » le livret de suivi numérique des parcours de compétences normands

Objectif : Déployer un outil numérique régional partagé permettant la capitalisation des compétences acquises et le suivi des stagiaires de formations

La Région Normandie a déployé en 2018 un portail numérique dédié à l'Orientation, la Formation et l'Apprentissage intitulé « Parcours Métiers » sur lequel elle va développer un outil de « Base de Données Compétences », tel que décrit en fiche action 1-6, notamment afin de valoriser les compétences acquises par les stagiaires de formations pour favoriser leur repérage et faciliter leur recrutement par les entreprises.

Cet outil, renseigné demain par les stagiaires eux-mêmes et par les organismes de formation venant attester des compétences développées, permettra pour chaque stagiaire la constitution d'un profil de compétences numérique dédié et individuel dont les fonctionnalités devront permettre d'aller au-delà d'un simple portefeuille de compétences pour constituer un « Passeport Formation » véritable livret de suivi dynamique, évolutif et partagé favorisant la traçabilité des actions .

A l'issue d'une première phase d'expérimentation en 2019, l'outil sera développé afin d'accompagner le déploiement du futur « Parcours Compétences » qui sera mis en œuvre au 1^{er} janvier 2020.

La Région souhaite en effet s'appuyer sur cet outil numérique en y intégrant des fonctionnalités de suivi et de partage destinés à faciliter la communication entre acteurs emplois-formations (CEP, Prescripteurs, Organismes de formations) intervenant en complémentarité et au bénéfice d'un même parcours.

L'architecture et les fonctionnalités de cet outil devront donc permettre de :

- faciliter la valorisation des compétences acquises à chacune des étapes du parcours et la traçabilité des actions et démarches effectuées.
- Capitaliser les éléments de preuve de la compétence acquise (Badges numériques, etc.)
- faciliter les passerelles entre dispositifs et sortir de la logique de positionnement qui prévaut aujourd'hui en amont de toute entrée en formation,
- accompagner les démarches de formations ultérieures des stagiaires accompagnés par la Région notamment pour faciliter l'évaluation individualisée et la construction d'un parcours personnalisé dans le cadre de l'utilisation de leur CPF
- Accompagner le développement d'une approche modulaire de la formation

- ⇒ Un passeport formation favorisant la capitalisation et la valorisation des compétences développées sur le parcours de développement des compétences du stagiaire
- ⇒ Un outil numérique permettant le suivi des actions entre prestataires de formation et professionnels de l'accompagnement
- ⇒ Un plan d'accompagnement des organismes de formation pour lancer la base de données et accompagner les stagiaires de formation qualifiantes à la saisie de leurs compétences, avant d'engager l'ensemble des acteurs dans le projet

- 45 -

7. Action T- 7 : Eco citoyenneté

Objectifs :

Dans le cadre de sa compétence sur le champ de la formation professionnelle, la Région peut agir pour accompagner vers davantage d'intégration du développement durable, avec deux finalités fortes :

- Former des citoyens & professionnels qui soient acteurs du développement durable. : l'intégration des dimensions sociales, économiques et environnementales dans les référentiels de formation s'affirme comme un enjeu central pour les citoyens, les entreprises et les collectivités, à l'ère de la transition écologique et solidaire. Il est en effet indispensable de donner des clés à tous les citoyens pour comprendre les multiples intersections entre pauvreté, inégalités, risques climatiques, et effondrement de la biodiversité.
- Engager les structures de formation dans les démarches de progrès, augmentant leur résilience et optimisant leur fonctionnement. : Il s'agit d'abord d'un principe de cohérence entre le « dire » et le « faire », mais c'est aussi permettre la pédagogie par l'exemple et l'exemplarité. Surtout, la démarche de développement durable va renforcer l'ancrage territorial de la structure, son ouverture sur son territoire et le monde, gage d'un projet ancré dans le présent, le réel et le local. C'est également une démarche co-construite, partenariale, avec les acteurs du territoire. L'ambition étant de devenir des acteurs de la transformation sociétale en agissant « dans, avec et sur » le territoire.

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



Modalités :

A cet effet, la Région et ses partenaires engageront dès 2019 un travail en direction des organismes de formation pour :

- Ouvrir les dispositifs existants d'accompagnement des structures d'éducation et de formation en démarche de développement durable à tous les organismes de formation normands :
 - Porté par un accompagnateur, expert du domaine, financé directement par la Région (réseau GRAINE), cet accompagnement consiste en un appui technique et méthodologique aux différentes étapes de mise en place de la dDD (démarche de Développement Durable) pour permettre à la structure de définir, mettre en œuvre et évaluer son plan d'actions, et/ou en la prise en charge de la formation d'un « Correspondant du développement durable » au sein de l'organisme de formation, pour le rendre autonome dans le pilotage de la démarche.
 - De 3 à 6 jours sur 1 à 3 ans, jusqu'à 2 700 € / structure
Accompagnements « Emergence », « Soutien », et « confort »
 - Une reconnaissance officielle et partenariale de la démarche, à partir de critères à satisfaire, avec 3 niveaux de labellisation
- Faire progresser les organismes de formation sur la formation de leurs stagiaires sur le développement durable.
- Ouvrir les dispositifs de sensibilisation au DD aux stagiaires de la formation professionnelle :
 - Génération Demain (diffusion d'un film accompagnée d'un débat et interventions pédagogiques pour faire émerger un projet d'action dans la structure),
 - Walk the (global) Walk (programme de sensibilisation aux ODD et de mise en œuvre d'actions),
 - Interventions d'associations professionnalisées d'éducation au développement durable dans les organismes de formation pour répondre aux besoins de sensibilisation et de concrétisation d'actions,
 - Programme de rencontres citoyennes avec des personnalités du développement durable et de la citoyenneté ;
- Travailler avec une dizaine d'OF sur les compétences clés à faire acquérir aux stagiaires et créer des méthodologies pour l'acquisition de ces compétences. Débuter ce travail lors des 3es Rencontres normandes du développement durable en juin 2019.
- Développer un mode de valorisation des organismes engagés dans cette transmission de compétences et prévoir une restitution annuelle des travaux.
- Démarche de professionnalisation des OF à réfléchir sur le moyen terme en lien avec le CARIF-OREF Normand

8. Action T- 8 : Sécurisation des parcours

Objectif : Adapter les modalités d'accompagnement financier des stagiaires les plus fragiles pour favoriser leur engagement pérenne dans les parcours ou les actions de formation

Les stagiaires de la formation professionnelle bénéficient à ce jour, en fonction des formations suivies, d'une rémunération et/ou d'une protection sociale dès lors qu'ils ne sont plus éligibles à l'ARE.

Ces bénéficiaires sont bien souvent fragilisés par un ensemble de facteurs : situation de fin de droit, période longue sans emploi, parfois même par une absence totale d'insertion dans le marché du travail.

Pour ces bénéficiaires, la rémunération versée apparaît aujourd'hui :

- souvent très insuffisante pour garantir un engagement dans le temps du stagiaire. Les barèmes les plus bas, inférieur à 350 € mensuel, n'incitent pas à suivre une action jusqu'à son terme et avec un engagement complet. Les niveaux les plus bas ne permettent clairement pas d'engager de manière satisfaisante les publics dans des parcours longs.
- mal adaptée, car ne ciblant qu'imparfaitement les publics les plus en difficulté et insuffisamment modulable en fonction du type de formation suivi.

Le développement d'une logique de parcours, sur des temps plus long qu'actuellement, n'est à ce jour pas du tout pris en compte par des barèmes construits pour des formations de durées plus courtes, ce qui maximise le risque de rupture. La présente action vise donc à engager, dès 2019, un travail de fond sur la restructuration en profondeur de nos modalités d'accompagnement, pour notamment répondre à :

- la situation des publics cibles du Plan d'Investissement dans les Compétences ;
- la logique de parcours ;
- la complexité administrative, liée à des dossiers et barèmes de rémunération très techniques et peu compris, qui, pour les stagiaires les plus éloignés du monde du travail amène à des validations tardives et à des droits versés avec plusieurs semaines de retard suite à l'entrée en formation.

Ce travail de fond doit permettre de mieux accompagner nos stagiaires, y compris sur des durées de formations plus longues, d'inciter à l'engagement, et de simplifier les démarches pour les bénéficiaires.

La mise en œuvre de cette démarche s'appuiera sur plusieurs temporalités :

Phase 1 - Palier rapidement aux difficultés générées par de premiers paliers de rémunération trop faibles :

La 1ère étape a pour but d'apporter dès 2019 une aide financière aux publics les plus fragiles.

La rémunération des stagiaires propose aujourd'hui des barèmes fondés sur la situation personnelle des individus. Les barèmes les plus bas, liés « à l'âge » étant attribués majoritairement à des personnes jeunes, peu qualifiées et éloignées de l'emploi. Ces personnes ne pouvant pas justifier avoir travaillé au moins l'équivalent de 6 mois à temps plein.

Une refonte des premiers barèmes pour attribuer une rémunération minimum à 652€ permettraient à ces publics d'avoir une aide suffisante pour les publics en difficultés pour s'engager dans un parcours de formation et y rester.

Cette première étape pourrait être opérationnelle courant 2019.

Phase 2 - Refondre en profondeur le dispositif d'accompagnement des stagiaires :

Les limites de notre système de rémunération nous conduisent à devoir entamer un processus de refonte globale de nos mesures liées à l'accompagnement des stagiaires, tant sur l'indemnisation financière directe du stagiaire, que sur la sécurisation des aspects dits périphériques.

Ainsi en 2019, un travail de diagnostic et d'évaluation du dispositif actuel sera mené. Associant notamment via des groupes de travail les services de la Région, des organismes de formation, mais aussi des prescripteurs (Pôle emploi et Missions Locales), ce travail devra interroger les modalités d'accompagnement de la Région sur les aspects suivants :

- Garde d'enfants
- Mobilité (travail conjoint à mener avec Pôle emploi pour uniformiser les dispositifs d'aide)
- Logement
- Facilitation de l'alternance entre périodes d'emploi et de formation

Ce travail visera l'adoption d'un nouveau cadre d'intervention régional pour l'accompagnement des stagiaires courant 2020

- ⇒ Une évolution du système d'accompagnement financier des stagiaires de formation de la Région en 2 phases :
 - Phase 1 – 2019 : Sécurisation financières des barèmes les plus faibles
 - Phase 2 – 2020 : Refonte globale du système de sécurisation des parcours
- ⇒ Une évolution devant intégrer les dimensions périphériques essentielles (Logement, Mobilité, Garde d'enfants, etc.)

9. Action T-9 : Communication

Objectif : Réaliser un livrable des actions nouvelles proposées par la Région et ses partenaires pour faciliter l'appropriation et la mise en œuvre des mesures

Le Pacte régional s'accompagne d'un certain nombre de nouvelles mesures au bénéfice de la formation des publics en recherche d'emploi. L'expérience nous montre que la réussite des nouveaux dispositifs réside pour partie dans leur appropriation rapide, tant par les professionnels de l'emploi-formation que par les bénéficiaires potentiels.

Au-delà de la qualité des mesures et de leur facilité de mise en œuvre, c'est bien sur la communication et la lisibilité des mesures déployées que nous devons porter un effort pour faciliter l'intégration des dispositifs dans le paysage, et leur sollicitation rapide.

Pour ce faire, nous proposons de déployer un volet communication axé autour de deux axes majeurs :

- Une plateforme d'échange collaboratif dédiée au PIC et au PACTE régional
- Un livrable spécifique, regroupant l'intégralité des actions régionales du PACTE, composé de fiches-action et actualisé au fur et à mesure des actions nouvellement déclinées dans le cadre de ce programme pluri-annuel. Ce livrable permettra notamment d'identifier pour chacune des actions :
 - La ou les cible(s) des dispositifs
 - Les modalités de recours et de mise en œuvre
 - La complémentarité et la plus-value avec les dispositifs existants

Ce livrable, destiné en priorité aux partenaires et aux CEP, permettra également de faciliter la connaissance des acteurs des OPCO des dispositifs régionaux construits à destination des Demandeurs d'Emploi, mais activables pour les entreprises dans le cadre de leur plan de développement des compétences.

Les conseillers des OPCO, dans leur rôle d'appui à l'entreprise pourront ainsi être en mesure de conseiller le bon dispositif lié au recrutement, à la formation de nouveaux arrivants demandeurs d'emploi, ou à la VAE de leurs salariés.

Annexes

Annexe 1 : Diagnostic

Annexe 2 : Charte de l'Animation Territoriale

Annexe 3 : Convention Région – Pôle emploi

Annexe 4 : Convention Région – PRISM'Emploi