

# **SREFOP**

Comité de rédaction,  
Etat, Région et  
partenaires sociaux



# PREAMBULE

## 1. Le cadre juridique

**D'après les textes législatifs, deux documents sont à élaborer :**

- Article L214-13 du code de l'éducation :

La Région élabore le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP) :

- Dans le cadre du CREFOP
- En concertation avec les collectivités concernées, Pôle Emploi, les organismes consulaires, des représentants des SIAE et des représentants des organismes de formation professionnelle.

- Article L6123-4-1 du code du travail :

Le président du conseil régional et le représentant de l'Etat dans la région élaborent une stratégie coordonnée en matière d'emploi, d'orientation et de formation professionnelles, en cohérence avec le schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation (SRDEII).

## 2. Un seul document : la SREFOP

Avec un triple objectif de simplification, de pragmatisme et d'opérationnalité, et avec l'accord du Président de la Région, du

représentant de l'Etat dans la région et des partenaires sociaux, il a été proposé l'élaboration d'un document unique : la stratégie régionale emploi, formation et orientation professionnelles (SREFOP) mixant en un seul document CPRDFOP et stratégie coordonnée en matière d'emploi, d'orientation et de formation professionnelles, reprenant ainsi l'ensemble des dispositions prévues par les textes.

Cette décision a été actée au bureau du CREFOP du 28 octobre 2016 et en CREFOP plénier le 9 décembre 2016.

## 3. Méthode d'élaboration

La proposition de trame de ce document et son plan global ont été soumis par la Région et la Direccte pour avis et ajustements aux membres Bureau du Crefop du 28 octobre 2016. Les membres du Bureau ont acté la démarche quadripartite de cette élaboration et des contributions des membres du Bureau du Crefop ont été déposées sur l'espace collaboratif du Bureau du Crefop.

Ces éléments de structure du document intégrant les ajustements apportés par les partenaires sociaux ont été présentés au Crefop plénier du 9 décembre 2016.

Un comité de rédaction quadripartite a été mis en place dès le début janvier 2017 composé de la Région, de l'Etat (Direccte et Rectorat) et de la présidence paritaire du Coparef. Le directeur du Cariforef est associé sur un plan technique à la démarche de rédaction. Ce comité s'est réuni mensuellement.

Des présentations d'étape du travail du comité de rédaction quadripartite ont été faites lors des Bureaux du Crefop (3 mars, 26 juin, 18 septembre 2017). Il sera soumis au Crefop plénier du 23 octobre 2017.

Ce travail permettant d'aboutir à un document unique a requis tout d'abord une importante mise en cohérence. Partant des orientations définies respectivement par la Région, l'Etat et les partenaires sociaux, un consensus s'est élaboré progressivement sur les orientations stratégiques. Il est probable qu'à l'avenir les convergences permettront encore une simplification permettant d'améliorer la visibilité de l'ensemble.

# STRUCTURE DU DOCUMENT

## Partie 1 DIAGNOSTIC ET ENJEUX TRANSVERSAUX ..... 3

1. Diagnostic.....	3
2. Préparer les mutations .....	5
2.1 Répondre aux enjeux des mutations économiques.....	6
2.2 Répondre aux enjeux de la croissance démographique et du vieillissement de la population.....	6
2.3 Répondre aux enjeux de la numérisation et de la transition écologique ....	6
2.4 Préparer les métiers de demain.....	6
3. Réussir l'accompagnement .....	7
3.1 Réussir l'accompagnement des personnes .....	7
3.2 Réussir l'accompagnement des entreprises .....	7

## Partie 2 REPONSES PAR PUBLIC ..... 8

1. Politiques en faveur des jeunes .....	8
1.1 Offre de formation professionnelle initiale .....	8
1.2 Contrats d'apprentissage .....	9
1.3 Orientations des jeunes .....	9
1.4 Lutte contre le décrochage .....	10
1.5 Insertion des jeunes éloignés de l'emploi .....	11
2. Politiques en faveur des demandeurs d'emploi .....	11
2.1 Accompagnement des demandeurs d'emploi .....	11
2.2 Formation des demandeurs d'emploi .....	12
2.3 Orientations professionnelle des demandeurs d'emploi .....	13
2.4 Appui à la création d'entreprises par les demandeurs d'emploi .....	13
2.5 Insertion des adultes éloignés de l'emploi .....	14

3. Politiques en faveur des entreprises et des salariés .....	14
3.1 Appui R.H. ....	14
3.2 GPEC .....	15
3.3 Formation continue des salariés .....	15
3.4 Orientation professionnelle des salariés .....	16
3.5 Appui aux entreprises confrontées à des difficultés et à leurs salariés .....	16
3.6 Appui aux publics spécifiques .....	17

## Partie 3 REPONSES COORDONNEES, GOUVERNANCE, EVALUATION ..... 18

1. Réponses coordonnées .....	18
1.1 Analyser et anticiper les besoins à moyen terme du territoire régional en matière d'emplois, de compétences et de qualifications .....	18
1.2 Construire l'offre de formation professionnelle à partir des analyses régionales et territoriales .....	18
1.3 Organiser le conseil sur les projets d'évolution professionnelle, en relation avec les besoins des entreprises, et informer sur l'offre de formation .....	19
1.4 Coordonner l'offre d'accompagnement des personnes et des entreprises pour un accès à un emploi durable de qualité, répondant aux besoins en compétences : .....	19
2. Gouvernance .....	19
2.1 Renforcer le CREFOP comme lieu de concertation et de suivi de la stratégie régionale emploi formation et orientation professionnelles (SREFOP) .....	19
2.2 Mettre en place une échelle infra-départementale unique pour coordonner, dans un cadre quadripartite, les réponses en matière d'orientation, de formation et d'emploi : un territoire de coopération de type SPRO, ajusté au selon les évolutions liées à la loi NOTRe (intercommunalités), à partir d'un diagnostic territorial partagé .....	19
3. Evaluation .....	20
3.1 Organisée au sein du Bureau du CREFOP .....	20
3.2 Définir 15-20 indicateurs prioritaires, disponibles à l'échelle régionale et territoriale .....	20
3.3 Harmoniser les critères d'évaluation pour l'ensemble des formations professionnelles .....	20
3.4 Périodicité : une évaluation annuelle .....	20
3.5 Mise à l'ordre du jour une fois par an au bureau du CREFOP plénier .....	20

# Partie 1

## DIAGNOSTIC ET ENJEUX TRANSVERSAUX

### 1. Diagnostic

Les différents territoires de la région Pays de la Loire ne disposent pas des mêmes atouts et fragilités pour affronter les mutations économiques et sociales d'aujourd'hui et de demain. Notre capacité à anticiper et à co-construire permettra de relever les enjeux qui nous font face et d'accompagner chacun et chacune pour adapter ses compétences.

[Un regard en arrière sur les 25 dernières années](#) confirme le dynamisme de l'économie ligérienne et sa capacité de rebond, conduisant même l'Insee à parler d'« effet Pays de la Loire ».

Avec [l'accélération des transitions](#), de nouveaux défis sont à relever, dont celui pour les territoires de s'adapter, voire de se réinventer et par là même d'anticiper les besoins en emplois et la montée en compétences dans une économie qui demain sera de plus en plus tournée vers les services même si industrie, agriculture et construction conservent une place essentielle dans l'économie ligérienne.

Face à ces enjeux, [les différents territoires de la région ne disposent pas des mêmes atouts](#). Les effets entre structure productive et géographie ne s'exercent pas de la même manière dans les différents territoires. Ainsi, la spécialisation spatiale du travail tend à profiter aux métropoles, avec en particulier une forte concentration des fonctions métropolitaines relatives par exemple à l'économie de la connaissance, au développement des nouvelles technologies... Un risque de possibles déséquilibres territoriaux existe donc avec une question importante qui est de savoir si la dynamique de métropolisation en cours est susceptible d'irriguer et d'être capable de faire réseau avec les territoires avoisinants. Parallèlement, il semble qu'il ne faille pas trop accentuer la spécialisation spatiale du travail autour des Métropoles pour éviter le creusement des inégalités territoriales et plutôt chercher des effets d'entraînement pour les territoires, qui pâtissent parfois d'activités peu porteuses ou en perte de vitesse.

Les bouleversements que vont connaître les territoires de la région peuvent être démographiques, technologiques, énergétiques... et leur combinaison voire leur simultanéité implique une plus grande anticipation et un effort accru d'accompagnement des entreprises et des individus. En effet, il semble que les choses s'accélèrent et une interrogation demeure aujourd'hui sur le rythme de ces changements et leur force disruptive.

Un des premiers enjeux majeurs pour la région concerne sa population (3 690 659 habitants), en particulier son [vieillesse](#). A l'horizon 2040, il faudra compter 480 730 ligériens supplémentaires de 60 ans et plus, soit près d'un tiers de la population. Fort d'une espérance de vie supérieure à la moyenne, il est à noter que la part des personnes âgées de 75 ans et plus va progresser fortement (+ 87 %), en particulier sur les zones côtières. Porteur d'un potentiel d'activités et d'emplois, il apparaît essentiel pour les années à venir :

- De contribuer au développement de la Silver économie qui représente un levier de croissance pour de nombreux secteurs d'activité : loisirs, transports, alimentation, sécurité, santé, domicile, habitat collectif, assurance, assistance, téléphonie, internet, sport... Cet enjeu peut être pensé en parallèle et complémentarité avec la transition numérique (gérontechnologie) en cours ainsi que le lien social et l'innovation sociale.
- D'accompagner la perte d'autonomie pour les seniors fragilisés, souvent âgés de 75 ans et plus. Cela peut passer par la recherche du « juste » équilibre entre établissements d'hébergement pour personnes âgées et dispositifs d'accompagnement et de soins à domicile. Ce peut être également d'anticiper les besoins en personnels et les évolutions de métiers associées à ce changement sociétal (ex : animateur d'activités physiques adaptées aux seniors, accompagnateur à la mobilité...) sachant qu'entre 2008 et 2013 le nombre de professionnels a cru de + 24 % et que selon Insee, à horizon 2020, 7 000 à 11 000 emplois seront à créer pour accompagner la dépendance en Pays de la Loire.
- De relever [le défi de l'emploi des seniors](#) pour lequel la région accuse un retard certain. L'accès à l'emploi des seniors reste difficile et l'est d'autant plus passé 55 ans et pour les ouvriers, employés et professions intermédiaires. Confirmé par les chiffres du chômage (forte part des demandeurs d'emploi de longue durée) et l'insertion des anciens stagiaires demandeurs d'emploi du Programme régional de formation de la Région de cette tranche d'âge (de 10 points en deçà de la moyenne), il apparaît essentiel de renforcer l'accompagnement des seniors et d'éradiquer aux préjugés, même si le contexte économique ne facilite pas toujours ce désir de changement. Une sensibilisation auprès de certains secteurs pour une ouverture plus grande des recrutements sur ces profils d'âge est un des exemples de ces actions possibles.

Le second enjeu majeur pour la région est numérique et énergétique. L'accélération technologique et l'« urgence » climatique bouleversent de nombreux repères existants sur les organisations du travail des entreprises et la capacité d'adaptation de l'individu et in fine des établissements de formation. Ces transitions importantes

impliquent en outre de nouveaux modèles économiques (économie collaborative et de fonctionnalité, économie de proximité et circulaire...), une transformation des métiers ou l'apparition de nouveaux métiers ainsi qu'une relation au travail repensée que ce soit sous l'angle du travail, de l'évolution professionnelle et de la formation.

Une question qui revient fréquemment en lien avec ces transitions porte sur les effets de création et/ou de destruction des emplois. Pour les métiers hautement répétitifs avec au moins 70 % des tâches automatisables, le risque de disparition pourrait exister. Des estimations basées sur l'évaluation des compétences des adultes (PIAAC) montrent que 9 % des emplois en moyenne (soit 135 000 emplois en Pays de la Loire) présentent un risque élevé d'automatisation alors que pour 25 % d'autres emplois, 50 % des tâches seront considérablement modifiées par l'automatisation... A l'inverse, les métiers non répétitifs qu'ils soient peu qualifiés (soin et aide à la personne) ou qualifiés (administratif, assurance, études et recherche...) progresseraient de manière importante.

Le caractère disruptif des transitions technologiques (numérisation, robotisation...) et l'apparition liée de nouveaux modes de travail (de quatre types selon France stratégie : organisation apprenante, plateforme apprenante virtuelle, super-intérim, taylorisme new age) interrogent en effet sur les conséquences en termes d'emploi, qu'il s'agisse de volume (effet de substitution ou de complémentarité ?), de distribution des emplois (risque de polarisation du marché du travail avec d'un côté des métiers très qualifiés et de l'autre des métiers peu qualifiés de « services », difficilement remplaçables par des machines ?), d'identité sociale (effets sur les organisations du travail ?, cartographie des compétences ? perméabilité des compétences, [transversalité](#) et décloisonnement disciplinaire ? effets d'exclusivité ou de concurrence entre secteurs ?...), de conditions de travail, de mobilité ou transition professionnelle (1 salarié sur 6 change aujourd'hui de métier en Pays de la Loire) et donc de formation (accès à la formation pour les moins qualifiés ?).

Dans les Pays de la Loire, l'emploi des femmes est aujourd'hui concentré majoritairement dans 12 des 87 familles professionnelles. De plus, 40 % des femmes ligériennes occupent un emploi à temps partiel ce qui en fait le 1er taux national. Par ailleurs, les femmes représentent seulement 30 % des créateurs et repreneurs d'entreprises. L'enjeu est donc de favoriser l'emploi et l'entrepreneuriat des femmes dans toutes les filières, notamment dans celles porteuses de compétences nouvelles (numérique, industries du futur, ...), et de faciliter leur accès à des emplois à temps plein.

Enfin, même si le territoire est globalement équilibré, celui-ci cache des disparités territoriales potentiellement à risque face à ces évolutions à venir qu'il s'agisse de la croissance verte et bleue, de l'industrie du futur... Encore une fois la question des territoires et de leur diversité (territoires ruraux et quartiers de la politique de la ville) sera centrale dans les réflexions et actions, notamment de GPECT, à venir.

L'anticipation de ces transitions et de leurs incidences sur les activités, les emplois et les compétences attendues demain impliquent un effort de prévision et de partage d'informations. Cette démarche s'appuiera notamment sur un dialogue structuré et

documenté avec l'ensemble des acteurs concernés. Ainsi, par exemple, l'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale fait l'objet d'un processus coordonné entre la Région et les autorités académiques, en concertation avec les branches professionnelles et les partenaires sociaux. Cette approche permet de prendre en compte les priorités définies dans le schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation, et les besoins en compétences exprimés par les acteurs économiques. De manière proche, l'orientation est un enjeu qui doit être partagé et porté par tous afin de mieux éclairer par divers moyens (outils numériques, professionnalisation, découverte du monde professionnel...) les choix opérés par les individus. Les choix opérés pour s'orienter pré-déterminent fréquemment des parcours professionnels aujourd'hui encore assez linéaires même si la mobilité professionnelle est souvent évoquée comme un facteur d'agilité et d'employabilité. A titre d'exemple, [la mixité](#) toute relative entre garçons et filles dans les souhaits d'orientation scolaire, [la mobilité professionnelle](#) relative des salariés (224 000 salariés soit un salarié sur six qui change de métier) qui s'exerce souvent au sein des mêmes populations (ouvriers non qualifiés, artisans salariés, employés de services divers ou techniciens de la banque et des assurances) et des même domaines, ou encore un [capital attractivité](#) à penser au regard de multiples facteurs et incitant l'individu à être pilote de son parcours professionnel et à se projeter sur le futur marché du travail par une prospective de soi. Les différentes actions qui pourront être mises en œuvre dans ces domaines concourront probablement à un conseil en évolution professionnelle « optimisé » et également à apaiser nombre de tensions au recrutement observables aujourd'hui.

L'ensemble des transitions à l'œuvre conduisent et conduiront à un besoin d'[accompagnement](#) renforcé et coordonné afin d'assurer une continuité professionnelle à l'individu qui n'est pas nécessairement « armé » pour y faire face. En effet, dans un monde qui bouge de plus en plus rapidement, les difficultés d'accès à l'emploi pourraient s'accroître pour les publics les plus exposés...

Ainsi, les difficultés d'insertion se concentrent encore trop fréquemment sur les nouveaux entrants, [les jeunes](#)<sup>1</sup>, dont près d'un sur dix est au chômage et qui connaissent en moyenne au cours des sept premières années de leur vie active trois séquences d'emploi différentes. L'accès à l'emploi reste fortement conditionné au niveau de qualification, à la filière de formation, à l'origine sociale et géographique mais aussi à des freins internes (progression de la part des embauches en CDD à 90 %...) et externes (logement, mobilité, comportement...) au marché du travail.

L'[alternance](#), très présent en région, peut apparaître comme un moyen de limiter le chômage des jeunes et de garantir de meilleures conditions d'insertion. En région Pays de la Loire, les deux principaux contrats qui composent le dispositif comptabilisent 40 200 alternants, dont 28 323 en parcours d'apprentissage et 12 000 en contrat de professionnalisation. Les résultats en termes d'insertion sont positifs, notamment sur les diplômes de niveaux V et IV. Toutefois, il apparaît essentiel de continuer à limiter les ruptures encore trop nombreuses par exemple en assurant un accompagnement des jeunes et des entreprises dès le début du contrat.

<sup>1</sup> Et un jeune actif sur quatre est au chômage

Mais si les jeunes connaissent des difficultés lors de leur entrée sur le marché du travail, ils restent moins exposés au chômage de longue durée à contrario des seniors ou des [travailleurs handicapés](#), qui bien que leur accès à l'emploi soit en progression, rencontrent encore de nombreux freins dans un marché du travail souvent restreint à quelques secteurs d'activité (service à la personne et à la collectivité, support à l'entreprise, transport et logistique).

Lever les freins à l'emploi est plus que jamais une priorité des acteurs institutionnels et professionnels pour tendre vers une société plus « inclusive ».

Pour y parvenir, on dénombre aujourd'hui un ensemble de mesures et dispositifs qui tendent de plus en plus vers l'individualisation des parcours d'insertion : PPAE, CSP, PRF Conseil régional, AFC, POEI, AFPR, AIF, IAE, contrats aidés, GJ, PACEA... Ces dispositifs doivent aujourd'hui et demain intégrer la multiplicité des déterminants d'accès et/ou de retour à l'emploi pour certains propres à l'individu et pour d'autres liés aux caractéristiques du territoire, qui semble t-il, pourraient, selon certains travaux, primer sur les premiers.

Renforcer la culture de l'évaluation des dispositifs semble être également une nécessité. Evaluer l'orientation et les parcours professionnels est un moyen de détecter les difficultés potentielles rencontrées par les individus et de développer des solutions pour y remédier. Les actions entreprises en la matière par les acteurs régionaux tendent à le démontrer. Qu'il s'agisse du Programme régional des formations professionnelles des demandeurs d'emploi du Conseil régional, des actions de formation déployées dans le cadre du plan 500 000, du décrochage scolaire ou encore du Projet régional de l'enseignement agricole, chacune de ces initiatives a permis ou va permettre d'apporter une aide à la décision plus efficace et efficiente.

Sur le Programme régional des [formations professionnelles des demandeurs d'emploi](#) l'évaluation a permis d'établir que l'engagement dans une formation était principalement motivé par la construction d'un parcours professionnel et l'accès à l'emploi. Elle a aussi souligné que pour plus d'une personne sur deux la formation débouche sur un emploi, plus ou moins fragile et qui assez logiquement varie selon plusieurs paramètres : âge, domaine de formation ou territoire. Enfin, dernier enseignement et non des moindres, les premiers mois après la sortie de formation sont décisifs et conditionnent bien souvent la suite du parcours, soulignant de ce fait l'importance de l'accompagnement dans ce laps de temps essentiel.

Sur le [décrochage scolaire](#), à défaut de disposer d'indicateurs de mesure probants, il a pu être établi, via le croisement d'un faisceau d'informations que la situation des Pays de la Loire était moins défavorable que celle observée au niveau national. L'engagement des différents acteurs œuvrant sur ce sujet a probablement joué sur la situation actuelle où l'on peut estimer le flux régional de décrocheurs à 8000 jeunes chaque année (Source : estimation CARIFOREF à partir des données du système interministériel d'échange d'informations (SIEI)). Toutefois, il apparaît quelques marges de progression en ce domaine. Ainsi, les acteurs ne semblent pas avoir toujours connaissance de l'ensemble des dispositifs proposés par les opérateurs de l'intervention et de la remédiation. Parallèlement, les différences de

zonages territoriaux ne facilitent pas le travail en réseau. En résumé, on additionne donc les forces mais on ne multiplie pas les chances pour les décrocheurs. Parmi les premières pistes envisagées concernant le pilotage et suivi du décrochage sont ressorties la nécessité d'une approche plus structurée pouvant s'appuyer sur des indicateurs ciblés et suivis dans le temps ou encore une ou des enquêtes sur les parcours de décrocheurs, le décrochage étant un processus et un aboutissement avec un caractère évolutif dans le temps. Concernant l'intervention et la remédiation, c'est sur l'aspect de la coordination que doit être mis l'accent aujourd'hui. Ainsi, de multiples dispositifs peuvent exister mais pâtir d'une faible coordination au niveau local du fait même de cette multiplicité et concurrence entre dispositifs. Dans la lignée de ce constat et dans un souci de simplification et de lisibilité, l'Etat a mis en place depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017 un nouveau cadre contractuel pour l'accompagnement des jeunes par les missions locales (Pacea).

## 2. Préparer les mutations

### 2.1 Répondre aux enjeux des mutations économiques

L'économie ligérienne comporte des atouts indéniables : des secteurs économiques diversifiés, un maillage serré de PME innovantes sur tout le territoire, la présence de grands fleurons industriels et une métropole régionale dynamique. Malgré ses atouts, elle n'a pas été épargnée par la crise, comme en témoigne l'augmentation du taux de chômage ou du nombre de défaillances d'entreprises au cours des dix dernières années. La région est confrontée aujourd'hui à des défis structurels issus des grandes mutations économiques mondiales : accélération de l'internationalisation des échanges, émergence d'une troisième révolution industrielle liée aux innovations numériques, transition énergétique, numérisation de l'économie.

Dans son schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation (SRDEII), la Région Pays de la Loire a indiqué les priorités qu'elle s'est fixée pour répondre à ces enjeux. Il s'agit tout d'abord de conforter l'économie industrielle régionale : prendre une longueur d'avance sur les technologies clés de l'avenir (robotique, cobotique, fabrication additive), favoriser l'innovation dans la filière agroalimentaire, et développer nos savoir-faire dans le domaine de la santé du futur (recherche médicale, biotechnologies). Il s'agit également d'accompagner les filières en mutation (agriculture, tourisme, artisanat). Il s'agit enfin de favoriser l'émergence de filières à fort potentiel : économie bleue (construction navale, nautisme, EMR, biotechnologies marines), filières numérique et électronique, industries culturelles et créatives.

Par ailleurs, alors que la reprise économique est progressive au niveau national, l'activité augmente fortement dans la région. Les signes d'amélioration se confirment dans les secteurs de l'industrie et de la construction, ce qui fait apparaître des tensions sur le recrutement dans de nombreux métiers.



## 2.2 Répondre aux enjeux de la croissance démographique et du vieillissement de la population

Ces enjeux sont des enjeux structurels et s'inscrivent dans un temps long.

La Région Pays de la Loire se caractérise par son dynamisme démographique. Aujourd'hui peuplée de 3,7 millions d'habitants, la région connaîtrait, selon l'INSEE, une augmentation de sa population de 22% d'ici 2050, pour atteindre 4,5 millions d'habitants. Cette croissance démographique va impacter fortement la formation et l'emploi en Pays de la Loire.

En ce qui concerne la formation initiale, la démographie lycéenne est en forte hausse. Ainsi, plus de 11 000 lycéens supplémentaires sont attendus sur la période 2016-2024. Cette évolution prévisible se traduira par des besoins d'extension et de construction de nouveaux établissements scolaires.

Le vieillissement de la population a déjà, par ailleurs commencé à impacter les emplois, tant quantitativement que qualitativement (+ 35% d'aides-soignants entre 2008 et 2013 par exemple.) et cela va se poursuivre. Face à cette évolution démographique mais aussi aux profils différents des seniors, la silver économie, qui s'adresse déjà à plus d'un million de personnes, recèle un potentiel fort d'emplois nouveaux, d'innovations technologiques très nombreuses, mais aussi d'innovation sociales et culturelles, de nouveaux services et produits adaptés.... Les métiers de l'accompagnement des seniors se développent notamment, en volume et qualitativement. Mais beaucoup d'autres métiers sont impactés. Il est ainsi nécessaire d'anticiper ces besoins et de former et orienter en amont.

Le vieillissement concerne aussi les actifs eux-mêmes, avec des réorientations pour les secondes parties de carrière mais aussi les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans dont le nombre a progressé de près de 60% sur ces cinq dernières années et qui sont en difficultés même une fois formés pour revenir dans l'emploi.

## 2.3 Répondre aux enjeux de la numérisation et de la transition écologique

La numérisation irrigue déjà l'ensemble de la société et mute elle-même très vite dans ses propres technologies, à l'échelle de l'année. Elle impacte aussi les organisations de travail, la production collaborative et oblige à la transmission et appropriation rapide des savoirs. Il sera ainsi nécessaire d'adapter et de développer les infrastructures des établissements et organismes de formations, de développer l'innovation pédagogique que la numérisation et les réseaux génèrent eux-mêmes en bouleversant la localisation de la ressource du savoir, en permettant l'articulation de présentiel et du distanciel. Au niveau de la population globale, il sera nécessaire

de créer des plateformes de formation aux compétences de base et à la citoyenneté numérique.

La signature par la France de l'accord sur le climat a pour objectif de limiter le réchauffement climatique à moins de 2 °C. Cela nous impose en particulier une transition énergétique de fait, assez transversale.

Cela nécessite l'adoption de nouveaux modèles économiques (économie collaborative et de fonctionnalité comme une économie de proximité et circulaire). Au niveau des entreprises, ces transformations font naître d'une part de nouveaux business modèles qui nécessitent un dispositif de réflexion et d'autre part emporte la nécessité d'aider les entreprises et les salariés à intégrer ces nouveaux modèles économiques. Ils ont des conséquences sur la manière de travailler, d'évoluer professionnellement, de se former.

Ils peuvent aussi donner du sens au travail des salariés par l'autonomie qu'ils induisent.

## 2.4 Préparer les métiers de demain

Les mutations démographiques, numériques et écologiques traversent l'ensemble de la société. D'autres mutations sont à l'œuvre plus sectorielles : plus ciblées mais très fortes dans les biotechnologies, les composites, les nanotechnologies...

Les métiers de demain seront bien sûr composés de métiers, de services et de produits nouveaux à peine émergents aujourd'hui. Mais surtout, les métiers d'aujourd'hui seront remodelés dans les compétences requises par les évolutions technologiques plus ou moins transverses comme par les évolutions des organisations de travail et de management.

Il sera donc nécessaire de détecter et cartographier les compétences requises de l'industrie du futur, des grandes transitions en cours, numérique ou énergétique. La transversalité de ces mutations technologiques dans les métiers et les organisations de travail vont rendre encore plus indispensable qu'aujourd'hui de mieux penser les compétences transverses et transférables, bouleversant les changements ou évolution d'activités.

Le développement de la mixité et de la diversité des emplois est un facteur de performance. Des études récentes montrent que c'est un facteur significatif de croissance de la valeur ajoutée. L'économie de demain doit intégrer tous les talents, et notamment les femmes : il sera nécessaire de trouver des solutions concrètes (apprentissage, stages, ...) afin de leur permettre d'intégrer les métiers du futur au même titre que les hommes (numérisation, transition écologique, industrie du futur, ...).

### 3. Réussir l'accompagnement

L'accompagnement est un levier transverse, autant fonction que posture, autant démarche que relation, centré sur les phases de transitions. Une démarche préventive des problèmes permettrait de pallier les dysfonctionnements de systèmes souvent cloisonnés.

#### 3.1 Réussir l'accompagnement des personnes

L'accompagnement des personnes vise à répondre aux besoins des individus en fonction de leurs projets professionnels et de leur adéquation avec le marché du travail. Cet accompagnement doit être adapté à chaque personne, au bénéfice de sa réussite professionnelle.

L'accompagnement des personnes assure une continuité entre les différentes composantes et dispositifs des politiques de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (qui de fait se permutent dans une vision tout au long de la vie), quels que soient les changements de statuts des personnes. Il s'agit d'inscrire cette fonction d'accompagnement non pas en périphérie des politiques mais au centre des processus d'orientation, de formation et d'emploi.

Il s'agit notamment d'organiser des parcours renforcés pour les ligériens les plus fragiles pour les accompagner vers un emploi durable. Il conviendra donc de concentrer une partie des moyens vers ces publics.

En matière d'orientation, il s'agit notamment de déployer le conseil en évolution professionnelle et les immersions en milieu professionnel comme un service universel pour tous les actifs, et non uniquement pour les demandeurs d'emploi.

La formation professionnelle doit être intégrée dans un contrat de réussite pour la personne. Le travail d'accompagnement par les organismes de formation est central dans ce contrat de réussite, il doit être reconnu et valorisé, tant les personnels sont autant formateurs qu'accompagnateurs.

#### 3.2 Réussir l'accompagnement des entreprises

L'accompagnement des entreprises doit être pensé tout au long de leur vie : création, développement, transmission, afin de sécuriser et de développer les emplois.

Sur l'ensemble du cycle de vie, il s'agit de les soutenir sur trois leviers :

- Permettre une visibilité sur les mutations technologiques, économiques, démographiques et sociales pour une aide à la décision des dirigeants et des salariés vers une stratégie claire et partagée ;
- Accélérer la montée en compétences des dirigeants et des salariés en s'appuyant sur la formation, la mise en réseau et les situations de travail elles-mêmes ;
- Renforcer la motivation, l'implication et le bien-être des salariés, et les capacités managériales des cadres : il s'agit là du premier facteur de compétitivité, de performance économique et de qualité de vie au travail dans les entreprises.

Cet accompagnement sera fait dans une approche intégrée économie-emploi-compétences, par des actions concertées entre les acteurs du développement économique d'une part et les acteurs du développement des emplois et des compétences d'autre part, afin de s'inscrire dans une appréhension globale de la situation et des problématiques des entreprises.

La culture entrepreneuriale, la culture scientifique et technique, et la culture managériale et collaborative seront à renforcer dès la formation initiale et tout au long de la vie. De même, la culture de la veille, du maintien et de la protection des connaissances sera au cœur des politiques publiques et des actions des entreprises.

#### **Encadré : Schéma régional des formations sanitaires et sociales**

La Région doit adopter un schéma régional des formations sanitaires et sociales, qui constitue une partie intégrante de la stratégie régionale emploi, formation, orientation professionnelles.

Le schéma régional des formations sanitaires et sociales est détaillé dans un cahier annexé à la stratégie régionale. Il constitue une déclinaison des quatre objectifs prioritaires mentionnés ci-dessous :

- Mieux faire connaître et valoriser les formations sanitaires et sociales, pour augmenter leur attractivité et diversifier les publics
- Privilégier les diplômés à fort taux d'insertion et faciliter les passerelles entre les diplômes et les formations.
- Répondre aux besoins des territoires par des compétences et des qualifications adaptées.
- Développer l'innovation et l'inscrire dans une démarche de qualité de l'offre de formation.



# Partie 2

## REPONSES PAR PUBLIC

### 1. Politiques en faveur des jeunes

#### 1.1 Offre de formation professionnelle initiale scolaire et apprentissage :

Les compétences des hommes et des femmes constituent un élément clé de la compétitivité du territoire régional. La formation professionnelle initiale est un outil essentiel au service des populations et des entreprises, pour permettre à chaque jeune de trouver sa voie et de s'insérer durablement dans l'emploi, et pour satisfaire au mieux les besoins en compétences exprimés par les acteurs économiques et préparer l'avenir. Ainsi, afin de proposer les évolutions les plus pertinentes pour les jeunes et pour le territoire, l'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale s'inscrit dans un processus coordonné entre la Région et l'Etat, en concertation avec les partenaires sociaux et les branches professionnelles.

##### 1.1.1 Consolider l'offre de formation de proximité pour le premier niveau de qualification

- Etendre la mise en place des pôles de qualification.
- Permettre l'acquisition d'un diplôme complémentaire connexe en une année au sein des pôles de qualification ou par le biais de passerelles entre formations.

- Mieux couvrir le territoire régional avec les dispositifs de préparation à l'enseignement professionnel : troisièmes préparatoires à l'enseignement professionnel, DIMA (dispositifs d'initiation aux métiers par alternance).

##### 1.1.2 Adapter l'offre de formation aux besoins des territoires et des entreprises, anticiper et accompagner les mutations économiques, en concertation avec les branches et les réseaux professionnels. Développer des formations certifiantes spécifiques, en réponse à des besoins conjoncturels ou émergents.

- Mettre en place des dialogues sectoriels avec les branches et réseaux professionnels, afin d'adapter l'offre de formation existante.
- Identifier les niveaux de diplômes et les compétences attendues par les entreprises à court, moyen et long terme, pour chaque filière.
- Favoriser les initiatives qui permettent aux établissements de formation professionnelle de développer davantage les compétences attendues par les entreprises.
- Poursuivre les ouvertures de titres professionnels en apprentissage, en complémentarité de l'offre existante, et des FCIL et mentions complémentaires sous statut scolaire.
- Valoriser les compétences transférables (savoir être). Favoriser la maîtrise orale des langues étrangères et la mobilité internationale.

##### 1.1.3 Rechercher une complémentarité de l'offre entre les niveaux de formation dans une logique de parcours de formation

- Développer de la fluidité dans les parcours en favorisant les réorientations, les passerelles, les changements de statuts (scolaire puis apprenti).
- Organiser les parcours post bac dans une logique d'accès des jeunes à différentes modalités de formations avec le meilleur pronostic de réussite (Bac Pro / BTS, Bac Techno / DUT et écoles d'ingénieurs, Bac généraux / Université, accompagnement des lycéens et étudiants...) en n'oubliant pas d'accompagner les jeunes qui souhaitent s'orienter vers l'artisanat ou l'industrie.
- Constituer des réseaux d'établissements partenaires qui facilitent la fluidité des parcours et évitent la dissémination de l'offre de formation.
- Développer la mise en réseau d'établissements de formation sur un territoire déterminé autour de filières métiers, notamment à travers les lycées des métiers, les campus des métiers et des qualifications ou les Pôles de formation santé/social.

##### 1.1.4 Optimiser l'offre de formation

- Réinterroger la carte des formations : les formations qui n'insèrent plus les jeunes, les formations peu demandées par les élèves.
- Proposer des alternatives à des formations très demandées mais suffisamment développées.

## 1.2 Contrats d'alternance

Dans le prolongement des travaux du Grenelle de l'apprentissage, il sera porté une attention toute particulière aux jeunes en formation professionnelle initiale par apprentissage ou en contrat de professionnalisation

### 1.2.1 Objectifs communs aux contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation

1.2.1.1 Promouvoir l'alternance auprès des jeunes, des familles et des entreprises, et donner envie aux entreprises d'accueillir davantage d'alternants

Déployer des actions de communication et de promotion : portail numérique, campagnes de communication et de promotion s'appuyant sur des témoignages d'entreprises et de jeunes.

1.2.1.2 Rechercher l'articulation et la complémentarité de l'offre de formation par alternance entre l'apprentissage et les contrats de professionnalisation, dans le cadre de dialogues sectoriels portant sur l'ensemble de l'offre de formation initiale et continue

Sur la base de la carte régionale des formations professionnelles, engager une discussion avec les entreprises et les branches professionnelles sur la couverture géographique du territoire.

1.2.1.3 Développer des solutions d'hébergement à proximité des entreprises

- Soutenir les initiatives partenariales en vue d'un hébergement chez l'habitant, notamment en milieu rural (par exemple, les expérimentations proposées par l'URHAJ d'une part et l'association «le temps pour toiT » d'autre part).

- Rechercher des solutions d'hébergement au sein des établissements scolaires pour les alternants.

### 1.2.2 Objectifs spécifiques aux contrats d'apprentissage:

1.2.2.1 Poursuivre la mise en œuvre du Plan de relance de l'apprentissage

Le Plan de relance de l'apprentissage, adopté par la Région en avril 2016, s'articule autour de 7 priorités et 30 mesures. Deux priorités visent directement la promotion de l'alternance, et de l'apprentissage en particulier : promouvoir l'image d'excellence de l'apprentissage et attirer les jeunes vers l'apprentissage.

- Déployer des actions de promotion et de communication :

- le portail numérique de l'apprentissage, qui propose des services en ligne : un simulateur des aides et des salaires, une bourse de CV et d'offres de contrats d'apprentissage, un agenda des temps et lieux d'information et une cartographie interactive des formations : [www.apprentissage-paysdelaloire.fr](http://www.apprentissage-paysdelaloire.fr).
- l'apprentibus, qui ira à partir de 2018 à la rencontre des collégiens pour leur permettre de découvrir les différents métiers et la voie de l'alternance et de l'apprentissage.
- les ambassadeurs de l'apprentissage (chefs d'entreprise, salariés, formateurs, maîtres d'apprentissage, ancien apprentis...), qui visent à promouvoir la voie de l'apprentissage par le témoignage.

- Renforcer le réseau des développeurs de l'apprentissage et des conseillers jeunes-entreprises.

- Développer des dispositifs spécifiques : Prépa-apprentissage, scolaires alternants. Poursuivre l'information auprès des enseignants et des parents d'élèves.

1.2.2.2 Sécuriser les parcours des apprentis, développer les relations des CFA avec les entreprises et les territoires, améliorer le taux d'occupation des sections de formation, lutter contre les ruptures de contrats, favoriser l'innovation pédagogique au service de la diversité des publics

1.2.2.3 Favoriser les mobilités des apprentis à l'international et notamment dans l'Union Européenne

1.2.2.4 Mettre en place une nouvelle convention de création des CFA 2017-2021, comprenant pour chaque CFA un contrat d'objectif personnalisé

### 1.2.3 Objectifs spécifiques aux contrats de professionnalisation :

1.2.3.1 Elaborer et mettre en œuvre un plan de développement des contrats de professionnalisation

En lien avec les OPCA, déployer des actions de promotion et d'optimisation de l'offre en partant des besoins des entreprises et des publics et de la carte des formations existantes. Lutter contre le décrochage dans les contrats de pro. Soutenir les jeunes en contrat de professionnalisation (logement, transport).

## 1.3 Orientation des jeunes

S'orienter, choisir sa voie est un processus continu qui nécessite de l'information et un accompagnement dans la durée. Pour aider chacun à trouver sa place dans la société en fonction de ses aspirations et de ses capacités, les signataires de la SREFOP partagent l'ambition de permettre aux jeunes ligériens de concilier épanouissement personnel, développement des compétences et réalisme des projets d'orientation par rapport au marché de l'emploi, en s'appuyant sur l'ensemble des

acteurs concernés (chefs d'établissement, enseignants, acteurs du service public régional de l'orientation, entreprises et branches professionnelles).

### **1.3.1 Soutenir les actions visant la découverte du monde professionnel et l'orientation pour les jeunes lycéens, étudiants et apprentis**

- Déployer les actions du programme régional d'actions éducatives, élaboré en partenariat avec le monde professionnel et les autorités académiques, notamment celles qui favorisent la rencontre avec le monde professionnel et la découverte de la réalité des métiers.
- Développer et enrichir les parcours Avenir dans les établissements scolaires du 2<sup>nd</sup> degré.
- Favoriser la découverte des métiers en s'appuyant notamment sur le projet d'établissement et sur les comités locaux école entreprise (C.L.E.E.).
- Apporter un soutien financier à l'organisation de salons et forums d'information sur les métiers et les formations, en privilégiant ceux qui permettent une découverte concrète des métiers.
- Accompagner des actions innovantes sur la découverte des métiers, en particulier celles qui visent les métiers des filières à fort potentiel de développement définies dans le SRDEII, les métiers en tension, et les publics à besoins particuliers. Favoriser la liaison lycée/CFA - enseignement supérieur.
- Travailler sur l'attractivité des métiers en tension.
- Développer des outils numériques de communication et d'information sur les parcours, correspondant aux besoins et aux usages des jeunes.
- Agir contre les représentations sexuées des métiers dans les choix d'orientation.

### **1.3.2 Poursuivre la professionnalisation des acteurs de l'orientation sur les volets connaissance des métiers et utilisation des données socio-économiques du territoire, et contribuer à leur rapprochement avec les acteurs économiques locaux**

- Contribuer à la formation des acteurs de l'orientation intervenant dans les établissements sur ce volet, notamment les enseignants, les conseillers d'orientation psychologues et les professionnels des bureaux de documentation et d'information : actions du plan académique de formation des enseignants, actions de formation continue des acteurs du service public régional de l'orientation animées par le Carif Oref.
- Favoriser l'évolution des pratiques de l'ensemble des acteurs du service public régional de l'orientation (SPRO) en poursuivant les actions d'animation et de professionnalisation telles que visites d'entreprises, rencontres avec des professionnels, développement des liens avec les acteurs économiques locaux et appropriation des portraits socio-économiques des territoires SPRO.

### **1.3.3 Renforcer l'usage des outils numériques d'aide à l'orientation**

- Faciliter et simplifier l'accès à l'information sur les formations : faire connaître l'offre de formation initiale et continue présente sur chaque territoire, en s'appuyant notamment sur le portail Orientation Pays de la Loire.
- Mettre à la disposition des usagers et des conseillers du SPRO une application numérique d'aide à la décision, qui croise les informations concernant les métiers, l'offre de formation et le marché du travail, consultable en accès libre sur smartphones et tablettes (CLEO).
- Optimiser le site Orientation Pays de la Loire, en l'articulant notamment avec la plateforme de l'ONISEP « Mon orientation en ligne » et la plateforme téléphonique sur la formation professionnelle « Orientation Pays de la Loire à votre écoute ! » : améliorer l'ergonomie du site, dans une démarche axée sur le service à l'utilisateur.

### **1.3.4 Promouvoir l'image d'excellence des filières professionnelles, et valoriser l'alternance auprès des jeunes et des familles**

- Poursuivre le soutien aux sélections des Meilleurs apprentis de France et à l'organisation des Olympiades des Métiers.
- Mettre en place les ambassadeurs de l'apprentissage, l'apprentibus et le portail numérique de l'apprentissage. Mettre en lumière les valeurs, talents et réussites de parcours d'apprentissage, à travers des manifestations régionales telles que le Grenelle de l'apprentissage.

## **1.4 Lutte contre le décrochage**

En Pays de la Loire, les jeunes décrocheurs, c'est-à-dire les jeunes de 16 à 25 ans sortis du système scolaire sans diplôme ni qualification, sont plus de 20 000, avec des taux montant à plus de 20% dans certains territoires. L'objectif partagé des signataires de la SREFOP est de tout mettre en œuvre pour permettre l'accès à la qualification des jeunes les plus en difficulté, et au-delà, une insertion réussie de ces jeunes dans la société.

### **1.4.1 Favoriser la persévérance scolaire et prévenir le décrochage**

- Améliorer les conditions d'accueil des lycéens et des apprentis.
- Proposer des parcours adaptés aux élèves ajournés aux examens, en vue de les préparer à nouveau.
- Redéfinir le programme régional d'actions éducatives.
- Renforcer le soutien régional aux dispositifs de raccrochage existants dans les établissements.
- Développer les partenariats afin de mettre en œuvre des solutions innovantes (scolaires alternants, parcours aménagés).
- Développer des actions spécifiques de prévention (appel à projets).
- Sécuriser les parcours des apprentis en luttant contre les ruptures de contrats d'apprentissage et en accompagnant les jeunes tout au long de leur formation (- Mettre en œuvre la garantie de poursuite de fin de formation en cas de défaillance de l'entreprise).

### **1.4.2 Repérer, contacter et favoriser le retour en formation des jeunes sortis du système scolaire sans qualification, en s'appuyant sur le réseau des plates formes de suivi et d'appui aux décrocheurs (PSAD)**

- Optimiser le repérage et la prise en charge des jeunes grâce aux PSAD en confortant les partenariats avec les PSAD et en développant des actions spécifiques (appel à projets)
- Mobiliser les dispositifs de découverte des métiers et d'aide à l'élaboration d'un projet professionnel réaliste (dispositifs Prépa Rebond et Prépa Avenir).
- Développer les possibilités d'accueil de ces jeunes dans les dispositifs de retour en formation ou d'insertion: Lycées Nouvelle Chance, CFA (apprentissage de la 2ème chance), Ecoles de production, pôles d'insertion publics et privés, EPIDE ou Ecoles de la 2ème chance, service civique
- Harmoniser le cadre régional des pratiques des PSAD et élaborer une carte locale des solutions existantes adaptée aux besoins des PSAD.

## **1.5 Insertion des jeunes éloignés de l'emploi**

### **1.5.1 Proposer aux jeunes en difficulté un accompagnement global contractualisé pour construire leur parcours vers l'emploi et l'autonomie.**

Adapter l'accompagnement et le graduer avec une plus ou moins grande intensité selon les besoins du jeune et ses difficultés (freins périphériques à l'emploi).

Mobiliser les prestations du réseau des ML (par exemple PACEA-GJ), et de PE (par exemple Accompagnement Intensif Jeune « AIJ ») au regard du degré d'autonomie sociale et professionnelle du jeune.

### **1.5.2 Identifier et mobiliser les jeunes en difficulté qui ne sont pas connus des réseaux d'accompagnement.**

Développer les partenariats avec les relais locaux (sociaux, sportifs, associatifs,...), développer les démarches « d'aller vers » les jeunes en rupture ou ne faisant plus confiance aux institutions.

### **1.5.3 Rapprocher les jeunes en difficulté du monde professionnel en développant notamment les périodes d'immersion accompagnées. Développer l'adéquation entre les projets des jeunes en difficulté et les besoins des entreprises et des territoires**

Multiplier les mises en situation professionnelles afin d'accroître leur autonomie, leur employabilité et leur connaissance des entreprises, et ainsi affiner et consolider leur projet professionnel

### **1.5.4 Développer le partenariat entre les différents acteurs et financeurs pour répondre aux enjeux de l'insertion socio-professionnelle des publics très éloignés de l'emploi.**

Articuler, les offres de service, dispositifs, outils au profit de la continuité du parcours du jeune dans un souci de cohérence et de complémentarité en évitant les concurrences.

Favoriser entre les partenaires intervenant sur l'insertion des jeunes éloignés de l'emploi (Pole emploi, Missions locales , Cap emploi...) des projets locaux de coopération permettant aux jeunes de bénéficier de la prise en charge la plus efficiente au regard de leurs besoins professionnels et sociaux.

Travailler en réseau entre acteurs afin d'articuler les financements (dont notamment ceux relatifs à la mobilité et au logement, particulièrement pour les personnes à très faible mobilité ou vivant en milieu rural et en situation de précarité).

## **2. Politiques en faveur des demandeurs d'emploi**

### **2.1 Accompagnement des demandeurs d'emploi**

#### **2.1.1 Adapter les modalités d'accompagnement au plus près des besoins, de l'autonomie et des projets des publics.**

Dans le cadre du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP), mettre en œuvre un accompagnement adapté et personnalisé pour les demandeurs d'emploi dans leur orientation et dans l'élaboration de leur projet professionnel. Personnaliser l'accompagnement en fonction des spécificités des personnes, en lien avec les problématiques territoriales.

Développer les périodes d'immersion afin de sécuriser et valider les projets professionnels.

Mobiliser dans le cadre des transitions professionnelles, les dispositifs pour les salariés licenciés pour inaptitude

Mobiliser les dispositifs d'accompagnement pour les licenciés économiques Diversifier les modalités de recrutement des entreprises afin de trouver et construire les aptitudes et compétences nécessaires.

Expérimenter de nouvelles formes d'accompagnement, notamment au niveau territorial en développant les modes d'échanges entre acteurs pour une co-construction.

### **2.1.2 Améliorer l'accès des publics à l'information et proposer et articuler des services de proximité et à distance via le numérique**

Rendre visibles et accessibles les opportunités d'emploi en terme de secteurs professionnels, métiers et territoires. Permettre une diversification des choix professionnels pour l'ensemble des publics

Permettre l'accès aux outils numériques de l'emploi : rendre visible ce qui existe pour le demandeur, développer l'autonomie des demandeurs d'emploi dans l'utilisation et permettre une proximité géographique.

Avoir une démarche intégrée entre acteurs, optimiser les outils de chacun et créer des interfaces

Favoriser l'ouverture et les échanges de données pour développer entre les acteurs des outils utiles aux territoires

### **2.1.3 Renforcer la qualité de la construction des parcours d'accès à l'emploi.**

Evoluer d'une logique métiers vers une logique compétences, accompagner l'évolution des métiers et des organisations de travail dans les entreprises et favoriser la transférabilité des compétences des demandeurs d'emploi.

Décloisonner les dispositifs d'accompagnement dans un parcours menant à l'emploi et à l'autonomie sociale.

Mobiliser les moyens, dispositifs, prestations dans un parcours personnalisé et intégré, utiliser les différents leviers permettant un accès à l'emploi notamment le cas échéant par la construction d'un parcours de formation qualifiant

Aider les entreprises à s'organiser pour mettre en place des conditions d'accueil et d'intégration nécessaires à la sécurisation de l'embauche.

## **2.2 Formation des demandeurs d'emploi**

La stratégie régionale de formation professionnelle doit nécessairement évoluer pour prendre en compte le contexte économique et social. La formation des demandeurs d'emploi est destinée à renforcer l'insertion dans l'emploi et la performance des dispositifs de formation par une fluidité des parcours des stagiaires et par une souplesse dans l'organisation de la réponse formation sur les territoires.

### **2.2.1 Structurer l'offre de formation collective qualifiante sur les secteurs générateurs de recrutements et de création d'emplois, en cohérence avec des enjeux par territoire identifiés dans le cadre de concertations régulières avec les différents acteurs économiques**

La formation professionnelle continue doit permettre aux demandeurs d'emploi de s'insérer professionnellement et de façon durable sur le marché du travail. Aussi, les formations qualifiantes de préparation à l'exercice d'un métier doivent-elles répondre aux besoins en compétences recherchées par les entreprises ligériennes en complémentarité avec l'offre de formation initiale.

Les formations qualifiantes à destination des demandeurs d'emploi sont organisées en priorité dans une quinzaine de grands secteurs traditionnels de l'économie ligérienne (industrie ; agriculture/paysage ; bâtiment ; transport/logistique ; commerce ; tourisme ; services aux personnes ; métiers administratifs ; pêche ; animation/sport...) tout en confortant les secteurs de pointe ou d'avenir tels que le numérique, la transition énergétique ou encore les métiers de niche (végétal spécialisé, cuir/textile ou métiers d'art).

Un dialogue régulier avec les branches professionnelles (dans le cadre de « dialogues » ou « contrats de branches » sur la formation tout au long de la vie) et une concertation à l'échelon des territoires (région et territoires infra départementaux) permettront de construire une offre de formation réactive et en adéquation avec les compétences recherchées par les entreprises.

### **2.2.2 Développer les formations courtes d'adaptation à l'emploi**

Par territoire, en complémentarité entre les dispositifs de la Région, de Pôle emploi et des OPCA, favoriser l'adaptation des compétences en réponse à des besoins immédiats des entreprises en favorisant la poly-compétence

Faire se rencontrer plus rapidement l'offre d'emploi d'une entreprise avec un demandeur d'emploi identifié en ajustant ses compétences.

Répondre à un double impératif : déboucher rapidement sur de véritables emplois et mettre davantage l'entreprise au cœur des politiques de formation.

### **2.2.3 Ajuster le contenu de l'offre de formation d'acquisition des compétences clés professionnelles en lui permettant d'être certifiante et reconnue par les professionnels via le nouveau certificat professionnel CléA**

Concevoir et mettre en œuvre des dispositifs de formation aux compétences clés s'inscrivant dans le référentiel européen tout en permettant l'obtention de la certification CléA.

### **2.2.4 Favoriser la sécurisation des parcours de formation, par la prévention des ruptures en cours de formation, et l'accompagnement des demandeurs d'emploi en cours de formation et au terme de la formation**

Développer l'accompagnement en formation autour de 4 dimensions : psychopédagogique, professionnel, santé, organisation personnelle.

Reconnaître l'accompagnement fait par les organismes de formation en s'appuyant notamment sur la nouvelle charte d'engagement des organismes de formation pour un accompagnement global des stagiaires.

### **2.2.5 Innover en matière d'ingénierie pédagogique**

Afin d'adapter l'offre de formation aux différents profils de publics visés, inciter les organismes de formation à innover en matière pédagogique.

Deux axes visent à assurer cet objectif :

- Individualiser les parcours de formation qualifiants des différentes catégories de demandeurs d'emploi et proposer des parcours différenciés (courts ou longs) selon leurs profils et les besoins des entreprises. Favoriser la mobilité internationale des stagiaires.

- Développer la multi-modalité pédagogique, en l'articulant avec la modularisation de l'offre de formation en blocs de compétences pour permettre aux stagiaires d'obtenir tout ou partie d'une certification.

## 2.3 Orientation professionnelle des demandeurs d'emploi

### 2.3.1 Poursuivre le déploiement et la professionnalisation du Conseil en évolution professionnelle au service des demandeurs d'emploi, pour leur permettre de reprendre la main sur leur trajectoire vers l'emploi. Promouvoir la VAE

Les actifs ligériens doivent construire et prendre la main sur leurs parcours professionnels, de moins en moins linéaires, dans un contexte de reprise économique et de fortes tensions de certains bassins d'emploi des Pays de la Loire. Ces évolutions professionnelles plus fréquentes emportent d'être accompagnés pour mieux identifier leurs compétences et leurs transférabilité d'un secteur d'activité à un autre à l'échelle de leur sphère de mobilité. L'accompagnement des opérateurs du conseil en évolution professionnelle doit répondre à cet enjeu. Ainsi, il convient d'une part d'approfondir la connaissance socio-économique des bassins d'emplois pour la partager avec les demandeurs d'emploi. Il s'agit d'autre part d'outiller les conseillers avec des techniques passant d'une approche « métiers » à une approche « compétences ». Enfin, une attention particulière sera portée à l'orientation des publics seniors.

Les conseillers en évolution professionnelle sont au cœur de l'accompagnement des mobilités de tous les actifs vers et dans l'emploi. La qualité de la construction du projet de formation et la connaissance de l'ensemble des réponses formatives proposées doit à cet égard être homogénéisée entre les différents opérateurs. Aussi, il convient que la validation des projets de formation pour accéder aux programmes destinés aux demandeurs d'emploi soit mise en œuvre par l'ensemble des opérateurs en conseil en évolution professionnelle y compris les OPACIFs et l'APEC. Outre la formation, la validation des acquis de l'expérience (VAE) doit être une modalité d'accès à la certification que les opérateurs du Conseil en évolution professionnelle doivent porter à la connaissance des demandeurs d'emploi. Dans un contexte de déploiement de la certification par bloc de compétences, la VAE peut être une réponse adaptée pour sécuriser le projet professionnel. La certification partielle permet de construire un parcours diplômant articulant dans le temps VAE et formation. Afin de bien organiser ces parcours, les conseillers en évolution professionnelle peuvent mobiliser au profit de tous les actifs le réseau des Conseillers experts VAE.

### 2.3.2 Poursuivre la professionnalisation des acteurs de l'orientation sur les volets connaissance des métiers et utilisation des données socio-économiques du territoire, et contribuer à leur rapprochement avec les acteurs économiques locaux. Sur certains

## territoires, intégrer la poly-compétence dans les perspectives d'évolution professionnelle

Construire son projet professionnel, cela signifie s'orienter vers un métier correspondant à ses centres d'intérêt, à ses aptitudes et dont il a été possible d'apprécier le potentiel d'emploi, particulièrement sur son territoire. Il est ainsi important de permettre aux demandeurs d'emploi de mieux connaître les secteurs professionnels et les métiers vecteurs d'emploi. Le développement d'une connaissance économique et sociale partagée du territoire a constitué l'une des deux thématiques autour desquelles s'articule le schéma d'animation du SPRO. En s'appuyant sur des diagnostics territoriaux, il est désormais possible d'aller plus loin dans la connaissance des acteurs économiques du territoire et dans la réflexion sur l'évolution sur les pratiques de conseil induite par la prise en compte des données socio-économiques. Cela va de pair avec un approfondissement de l'analyse socio-économique du territoire permettant une réelle objectivation du marché de l'emploi, partagée avec les acteurs de l'orientation et de l'entreprise.

### 2.3.3 Renforcer l'usage des outils numériques d'aide à l'orientation

Permettre aux demandeurs d'emploi d'être acteurs de leur parcours professionnels c'est leur permettre d'accéder facilement à une information claire et fiable sur les métiers, les formations et les parcours professionnels. Aussi, pour se repérer parmi les différents sites d'information, une version 2 d'orientation –paysdelaloire.fr pourra être construite dans une stricte logique de portail de services utilisateurs. Ce site doit donner directement accès à une information permettant aux actifs de penser et questionner leur évolution professionnelle et de préparer ainsi des entretiens plus qualitatifs avec leur conseiller en évolution professionnelle. Ce site conçu comme un véritable outil d'aide à la décision individuelle devra permettre de simuler les parcours possibles de formation en agrégeant des données d'insertion sur le marché du travail et les données socio-économiques de territoires. Par ailleurs, ce même type d'outil sera élaboré dans une approche « professionnels » afin d'outiller les conseillers en évolution professionnelle dans la recherche de solutions pour les actifs.

## 2.4 Appui à la création et reprise d'entreprise par les demandeurs d'emploi

### 2.4.1 Encourager l'entrepreneuriat et sécuriser la création d'entreprises par les demandeurs d'emploi, avec un « parcours Entrepreneur » complet, articulant des prestations individuelles et des actions collectives de formation, de l'émergence du projet à l'accompagnement post création

L'objectif est de permettre aux candidats à la création ou à la reprise de valider un projet de création ou de reprise, de se former au métier de « chef d'entreprise » et d'être accompagnés par des professionnels pour sécuriser la mise en œuvre de leur projet.



4 séquences d'accompagnement ante et post création/reprise et d'aides financières sous la forme de prêt pourront être mobilisées : évaluation du projet (visant à valider l'idée du projet), formation professionnelle (visant à avoir une étude faisabilité), recherche de financement, et accompagnement post création/démarrage de l'activité.

Améliorer la connaissance par les conseillers et des DE d'une offre de service individualisée, articulée et complémentaire.

**2.4.2 Poursuivre les actions de mise en valeur des réussites des femmes cheffes d'entreprises et développer les actions visant à accompagner leurs parcours de création ou de reprise afin d'enclencher un processus vertueux et atteindre 40% de cheffes d'entreprises femmes dans les Pays de la Loire.**

## 2.5 Insertion des adultes éloignés de l'emploi

**2.5.1 Favoriser le retour à l'emploi des publics en difficultés en mobilisant les acteurs du territoire et les outils et dispositifs adaptés à leur employabilité**

Sortir des modalités de recrutements traditionnelles et prendre en compte les aptitudes, savoir être, et savoir-faire.

Vérifier l'adéquation des conditions d'emploi aux capacités des personnes (durée, compétences, contraintes de postes, ..) et inciter à une adaptation.

Développer l'accompagnement dans l'emploi.

**2.5.2 Mobiliser un accompagnement global pour les personnes les plus en difficultés et travailler sur les freins périphériques**

Aider les publics éloignés de l'emploi à construire un projet professionnel réaliste et en adéquation avec de réels débouchés dans l'emploi.

Nouer des partenariats et favoriser la mise en réseau des structures travaillant sur les freins (santé, logement, mobilité, garde d'enfants,...).

Prévoir de l'inclusion numérique.

**2.5.3 Orienter des moyens vers les publics les plus éloignés de l'emploi**

Prioriser les moyens des dispositifs visant l'insertion sur ceux qui en ont le plus besoin.

Construire des parcours et mobiliser en articulation les moyens et leviers (insertion, formation,...) pour permettre un accès à un emploi durable.

**2.5.4 Développer le partenariat entre les acteurs et financeurs pour répondre aux enjeux de l'insertion socio-professionnelle des publics très éloignés de l'emploi.**

Développer l'accès à la formation et augmenter la part des publics les plus en difficultés dans les dispositifs (personnes en structures d'insertion par l'activité économique, détenus, réfugiés, résidents de QPV,...).

Promouvoir une offre de formation permettant une montée en compétences des publics éloignés de l'emploi en vue d'intégrer les formations qualifiantes/certifiantes de droit commun.

Développer des dispositifs innovants et les articulations entre les acteurs.

**2.5.5 Veiller à une égalité des chances et à une égalité femmes hommes, et lutter contre les discriminations à l'encontre des publics fragiles, notamment les personnes handicapées.**

S'assurer que les publics prioritaires accèdent aux dispositifs de droit commun et n'en sont pas exclus par les opérateurs par une trop grande sélectivité.

## 3. Politiques en faveur des entreprises et des salariés

### 3.1 Appui R.H.

**3.1.1 Développer les dispositifs d'appui et de professionnalisation des entreprises en matière de RH (embauche, formation, conditions de travail, connaissance de la réglementation, entretiens professionnels), en particulier à destination des TPE-PME, en lien avec les structures institutionnelles compétentes.**

Permettre un meilleur accès des entreprises, notamment des plus petites, au droit, à l'information, aux aides et aux dispositifs d'accompagnement en matière de ressources humaines.

Proposer une offre de service simple, lisible et accessible en priorité vers les entreprises de 0 à 50 salariés potentiellement créatrices d'emploi.

Soutenir le développement des SIRH permettant une meilleure efficacité de la fonction RH dans les entreprises.

**3.1.2 Structurer et professionnaliser le réseau des acteurs de l'accompagnement RH des entreprises.**

Mettre en réseau l'offre de service RH avec les experts-comptables et les agents de développement économique.

Développer la qualité des plateformes d'offre de service RH (par exemple avec un label) et renforcer la formation des conseillers.

### **3.1.3 Développer et promouvoir les solutions d'emploi à temps partagé et de mobilité inter-entreprises, en particulier par le biais des groupements d'employeurs**

Permettre aux salariés d'avoir des emplois à plein temps ou de développer une mobilité choisie entre les entreprises.

Faire mieux connaître les solutions d'emploi partagé et susciter des réseaux solidaires d'entreprises permettant la mobilité des personnels.

### **3.1.4 Promouvoir l'accueil dans l'entreprise des stagiaires et des alternants. Favoriser la formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage. Promouvoir la transmission intergénérationnelle.**

Mettre en place une charte qualité pour l'accueil des stagiaires et alternants et un label d'excellence pour l'accueil des apprentis.

## **3.2 GPEC**

La GPEC est une démarche globale dont l'objectif est de mieux anticiper les effets sur l'emploi des mutations économiques, technologiques, sociales et démographiques à venir, ainsi que les besoins en ressources humaines qui en découlent à court et moyen termes.

D'un point de vue opérationnel, elle consiste à identifier et caractériser les besoins futurs d'emplois et de compétences d'une filière et/ou d'un territoire, à partir d'un diagnostic et d'une stratégie partagés, et à engager des actions de communication et de mobilisation à destination des acteurs pouvant mettre en œuvre des plans d'actions pour répondre à ces besoins (développement des emplois et des compétences, adaptation de l'offre de formation, etc.).

### **3.2.1 Soutenir et contribuer à l'animation des démarches relatives aux politiques d'emploi et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences à l'échelle de filières économiques ou de territoires régionaux (GPECT).**

Développer, sur les priorités régionales définies notamment dans le SRDEII, des démarches de développement des emplois et des compétences de filière, de branche et de territoires.

### **3.2.2 Intégrer les réseaux de l'insertion par l'activité économique dans les travaux sur les filières et les emplois de demain.**

Pour assurer une meilleure insertion des publics, permettre aux réseaux de l'IAE de construire une adaptation permanente des parcours de développement des compétences aux besoins des entreprises, en les inscrivant dans ces travaux.

### **3.2.3 Développer les actions permettant de caractériser les besoins des entreprises à court et moyen terme et d'y répondre.**

Professionnaliser et systématiser les démarches d'analyse et de communication dans le but de donner aux acteurs de la visibilité sur les besoins en emplois et en compétences à court et à moyen terme.

Renforcer, avec l'appui du Carif-Oref, le réseau des observatoires emploi-compétences et mutualiser notamment la communication.

## **3.3 Formation continue des salariés**

### **3.3.1 Inciter les entreprises à investir dans la formation de leurs salariés, en particulier les TPE PME, pour renforcer la compétitivité des entreprises régionales.**

Sensibiliser les entreprises aux enjeux de compétitivité « hors coûts » qui supposent un développement des compétences et des organisations du travail.

Faire également prendre conscience de l'accélération des mutations notamment numérique, pour engager un investissement en formation sans précédent.

Accompagner les efforts de formation : aide au remplacement des salariés en formation, mutualisation des besoins au niveau territorial, innovation pédagogique (y compris multimodal), certification par bloc de compétences, qualité et proximité de l'offre, développement des formations en situation de travail, ...

### **3.3.2 Elargir la politique de soutien à la formation au bénéfice des salariés en chômage partiel, en intérim, en CDD, en structure d'insertion par l'activité économique ou en entreprise adaptée.**

Renouveler les conventions avec les OPCA partenaires. Etre en veille sur l'éventuelle émergence de besoins de formation dans de nouveaux secteurs professionnels. Poursuivre, en complément de l'offre de formation qualifiante, le financement de modules de formation en "cours du soir" dont le développement doit être favorisé.

### **3.3.3 Participer à la formation des salariés, en priorité ceux employés dans des TPE et PME de moins de 50 salariés ou fragilisés dans leur emploi (premiers niveaux de qualification, séniors).**

Veiller à la mise en œuvre de la Charte d'engagement pour le développement de la formation en Pays de la Loire.

### **3.3.4 Favoriser les formations menant à la certification ou à la qualification. Développer les possibilités de certification de blocs de**

### **compétences par la VAE, dans une perspective de sécurisation de l'emploi.**

Amplifier la communication des outils CEP, CPA-CPF, VAE, période et contrat de professionnalisation en direction des partenaires sociaux, des entreprises et des salariés eux-mêmes.

S'appuyer sur les OPCA et les opérateurs du SPRO pour communiquer, développer et évaluer le développement des mesures.

Dans la mesure du possible, contribuer à la simplification des mesures.

## **3.4 Orientation professionnelle des salariés**

### **3.4.1 Accompagner le développement du Conseil en évolution professionnelle, pour favoriser l'employabilité des salariés, notamment en apportant à l'ensemble des actifs, en proximité, une information détaillée sur les services offerts.**

Afin de permettre aux salariés d'être pleinement acteurs de leurs parcours professionnels, la diffusion de la connaissance du service de Conseil en évolution professionnelle doit être élargie. Cela emporte de renforcer la communication autour de ce service gratuit et universel tant à travers les réunions d'informations collectives mises en œuvre sur les territoires par les OPACIF qu'en renforçant l'information au sein des entreprises et notamment dans le cadre de l'entretien individuel annuel rendu obligatoire par la Loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle.

Rendre effectif le conseil en évolution professionnelle sur l'ensemble du territoire dans une logique de proximité en renforçant les moyens pour le rendre accessible à chaque Ligérien dans un rayon de 20 km autour de son domicile.

### **3.4.2 Faire connaître l'offre de formation, à travers le site [orientation-paysdelaloire.fr](http://orientation-paysdelaloire.fr)**

Permettre, avec le portail unique d'information et d'aide à la décision, de connaître l'offre de formation continue, intégrant les éligibilités au compte personnel de formation des salariés et la structuration en blocs de compétence, et de croiser ces informations avec les métiers, le marché de l'emploi, les territoires et l'ingénierie financière.

### **3.4.3 Permettre aux salariés de découvrir de nouveaux métiers et environnements professionnels, pour faciliter les évolutions et les mobilités professionnelles.**

Déployer les découvertes de nouvelles situations professionnelles pour les salariés

### **3.4.4 Promouvoir la VAE, et toutes les formes de capitalisation de compétences.**

Mobiliser, dans le cadre du CEP, l'offre de service délivrée par les conseillers-experts VAE dans chaque territoire, quand un projet de parcours vers la VAE, validé dans le cadre du Conseil en évolution professionnelle, nécessite une expertise et un accompagnement renforcés.

### **3.4.5 Renforcer l'usage des outils numériques d'aide à l'orientation**

Faciliter et simplifier l'accès à l'information sur les formations. Mettre à la disposition des conseillers et des usagers du SPRO une application numérique d'aide à la décision qui croise les informations concernant les métiers, l'offre de formation et le marché du travail. Optimiser le site Orientation Pays de la Loire et la plateforme téléphonique sur la formation professionnelle « Orientation Pays de la Loire à votre écoute ! ».

### **3.4.6 Impliquer les salariés dans le développement de leur employabilité,**

Mettre en œuvre le CPA et l'entretien professionnel.

## **3.5 Appui aux entreprises confrontées à des difficultés et à leurs salariés**

### **3.5.1 Développer les actions visant à détecter les difficultés des entreprises au plus tôt.**

Poursuivre la détection des signaux faibles par le réseau régional d'accompagnement des entreprises en difficulté.

### **3.5.2 Contribuer au renforcement du réseau des acteurs au service des entreprises ligériennes fragilisées. Améliorer l'information des dirigeants sur les outils d'accompagnement**

### **3.5.3 Atténuer les impacts des restructurations d'entreprises sur l'emploi des salariés et l'équilibre économique des territoires au travers des outils d'accompagnement des salariés licenciés et des outils de revitalisation des territoires.**

Valoriser les actions préventives de réorientation professionnelle des salariés en alternative au licenciement économique (prestations RH/Mutéco). Dans le cadre du dispositif d'accompagnement des entreprises en difficulté, développer un réseau d'accompagnement des salariés s'appuyant notamment sur les opérateurs du CEP.

Optimiser les outils de revitalisation en partageant les opérations de bilan et de retour d'expérience : diagnostic territorial, type d'entreprise à développer, modalités d'intervention, ....

## 3.6 Appui aux publics spécifiques

### **3.6.1 Accorder une attention particulière aux salariés en situation de handicap en travaillant la question des compétences pour ce public Développer des actions visant leur maintien dans l'emploi.**

Travailler sur les compétences transférables dans le cadre de reconversions professionnelles.

Réussir la mobilisation des acteurs régionaux de l'insertion des travailleurs handicapés.

### **3.6.2 Développer la diversité et l'égalité femmes/hommes dans les entreprises, notamment par la négociation collective, la valorisation des bonnes pratiques et la mise en réseau des entreprises.**

Augmenter le taux de signature des accords égalité, améliorer la qualité des accords et mesurer les impacts.

Renforcer la mixité des métiers par une meilleure orientation et l'engagement de l'appareil de formation et des entreprises.

Développer les accords ou labels diversité. Lutter contre les discriminations à l'embauche et au cours de la vie professionnelle des actifs.

### **3.6.3 Développer les actions visant au maintien dans l'emploi et à la reconversion des seniors.**

Sensibiliser les entreprises sur les actions de prévention des maladies professionnelles (en lien notamment avec les services de santé au travail) et de la démotivation. Anticiper la perte de compétences liée au départ des salariés seniors. Créer des réseaux d'entreprises permettant de faciliter la mobilité choisie. Favoriser la reconversion des seniors quand elle est nécessaire.

## Partie 3

# REPONSES COORDONNEES, GOUVERNANCE, EVALUATION

### 1. Réponses coordonnées

Pour les signataires de la SREFOP, l'enjeu principal de la stratégie régionale emploi formation orientation professionnelle réside dans l'articulation des réponses et des opérateurs de la chaîne orientation-formation-emploi dans une logique de parcours. Pour y parvenir, il apparaît indispensable d'identifier les besoins d'interconnexion des outils informatiques pour développer les échanges d'informations automatisés entre acteurs.

La coordination des réponses et des opérateurs de la chaîne orientation-formation-emploi sera fondée sur une démarche en 4 étapes :

#### 1.1 Analyser et anticiper les besoins à moyen terme du territoire régional en matière d'emplois, de compétences et de qualifications.

- Analyse à l'échelle régionale : en prenant appui sur les branches, clusters et autres acteurs économiques, construire des dialogues sectoriels permettant d'identifier les besoins en compétences des entreprises, immédiats et prospectifs, et d'adapter l'offre de formation initiale et continue en fonction des besoins. Cette analyse portera à la fois sur les besoins à court terme, pour développer une offre de

formation adaptée à destination des salariés et des demandeurs d'emploi, et sur les besoins à moyen et long terme, pour ce qui concerne notamment la formation initiale.

Définir, pour chaque secteur les niveaux de diplômes (diplômes ministériels ou titres professionnels) ou les compétences spécifiques attendues, leur volume et leur échelonnement dans le temps, les modalités de formation privilégiées et leur répartition territoriale.

- Analyse au niveau infra-départemental: l'identification des acteurs économiques de chaque territoire et de leurs besoins en matière d'emplois, de compétences et de qualifications, ainsi que l'analyse de la réalité du marché du travail local permettront d'apporter des réponses rapides et ciblées, à travers des actions de formation des demandeurs d'emploi organisées au plus près des territoires.

#### 1.2 Construire l'offre de formation professionnelle à partir des analyses régionales et territoriales.

Pour qu'elle puisse répondre à la fois aux besoins des publics demandeurs d'emploi et aux besoins en compétences des acteurs économiques, l'offre régionale de formation doit être pilotée, gérée et évaluée régulièrement, en proximité et en partenariat.

De nouvelles modalités de concertation régionale et locale sont proposées pour dégager des analyses partagées des besoins en compétences, pour organiser les réponses formation les plus adaptées et pour assurer le suivi et l'évaluation des actions mises en œuvre.

- Offre de formation programmée à moyen et long terme (avec révision annuelle) pour les jeunes et les demandeurs d'emploi. Pour les jeunes en formation initiale, l'offre de formation évolue chaque année en fonction des orientations fixées dans la note de cadrage élaborée avec les autorités académiques. Ces orientations seront alimentées par l'analyse des besoins à moyen terme du territoire régional (cf supra). Pour l'offre de formation destinée aux demandeurs d'emploi, concertation avec les réseaux valideurs (Pôle emploi, missions locales, Cap emploi...) pour vérifier l'adéquation de l'offre aux besoins du marché et du public et adapter la mise en œuvre des actions de formation.

- Offre de formation construite directement à partir des offres d'emplois des entreprises, pour les demandeurs d'emploi.

### **1.3 Organiser le conseil sur les projets d'évolution professionnelle, en relation avec les besoins des entreprises, et informer sur l'offre de formation.**

- Préciser le rôle et professionnaliser les acteurs du SPRO. Actualiser la charte du service public régional de l'orientation, en prenant en compte la mise en place du conseil en évolution professionnelle. Favoriser l'évolution des pratiques de l'ensemble des acteurs du service public régional de l'orientation (SPRO) en poursuivant les actions d'animation, de formation continue et de professionnalisation telles que visites d'entreprises, rencontres avec des professionnels, développement des liens avec les acteurs économiques locaux et appropriation des portraits socio-économiques des territoires SPRO.

- Développer les supports numériques d'aide à l'orientation et à l'évolution professionnelle : Mettre à la disposition des conseillers et des usagers du SPRO une application numérique d'aide à la décision, qui croise les informations sur les métiers, l'offre de formation et le marché du travail, consultable en accès libre sur smartphones et tablettes (CLEO). Optimiser le site Orientation Pays de la Loire, en l'articulant notamment avec la plateforme de l'ONISEP « Mon orientation en ligne » et la plateforme téléphonique sur la formation professionnelle « Orientation Pays de la Loire à votre écoute ! » .

- Promouvoir l'orientation tout au long de la vie, à travers une campagne de communication notamment sur le CEP.

- Mettre en œuvre l'évaluation du SPRO : définir des outils de suivi, développer les échanges d'informations automatisés entre acteurs, construire une démarche pour mesurer la satisfaction des usagers.

### **1.4 Coordonner l'offre d'accompagnement des personnes et des entreprises pour un accès à un emploi durable de qualité, répondant aux besoins en compétences.**

## **2. Gouvernance**

### **2.1 Renforcer le CREFOP comme lieu de concertation et de suivi de la stratégie régionale emploi formation et orientation professionnelles (SREFOP).**

Nécessité de préciser le rôle des commissions du CREFOP et adapter au besoin leur périmètre.

### **2.2 Mettre en place une échelle infra-départementale unique pour coordonner, dans un cadre quadripartite, les réponses en matière d'orientation, de formation et d'emploi : un territoire de coopération de type SPRO, ajusté selon les évolutions liées à la loi NOTRe (intercommunalités), à partir d'un diagnostic territorial partagé.**

La coordination régionale quadripartite en matière d'orientation, de formation et d'emploi ne pourra être effective que si elle se traduit au niveau local. Pour ce faire, il apparaît opportun d'unifier les territoires de diagnostic et d'action, ainsi que d'harmoniser, autant que possible, dans un cadre partagé, les échelles d'intervention des institutions intervenant dans les champs de l'orientation, de la formation et de l'emploi. Les territoires de type SPRO sont un exemple de ce que pourrait-être cette échelle infra-départementale unique, qui reste à construire.

Elle devra, par souci de cohérence territoriale, respecter les territoires des Etablissements Publics de Coopération Intercommunale. En effet, en matière d'action économique, d'emploi, de développement local, voire d'action sociale, les EPCI agissent en proximité. Ainsi, il serait souhaitable, pour faciliter leur action, que l'échelle infra-départementale unique puisse regrouper un ou plusieurs EPCI, sans couper leurs territoires.

Dans un souci de cohérence, cette échelle infra-départementale devra s'inscrire dans la déclinaison de la coordination quadripartite régionale. Cette déclinaison locale s'entend tant dans le sens « descendant », pour la mise en œuvre des axes opérationnels de la SREFOP notamment, que dans le sens « ascendant » afin de reconnaître l'implication des acteurs, de remonter au niveau régional les besoins locaux, de partager les actions et expérimentations locales pouvant être généralisées mais aussi d'alimenter la réflexion sur l'évolution des politiques menées



## 3. Evaluation

**3.1 Organisée au sein du Bureau du CREFOP**

**3.2 Définir 15 à 20 indicateurs prioritaires, disponibles à l'échelle régionale, départementale et territoriale.**

**3.3 Harmoniser les critères d'évaluation pour l'ensemble des formations professionnelles.**

**3.4 Périodicité : une évaluation annuelle**

**3.5 Mise à l'ordre du jour une fois par an au bureau du CREFOP avec réunion préparatoire du bureau et au CREFOP plénier.**