

**PACTE RÉGIONAL D'INVESTISSEMENT
DANS LES COMPÉTENCES
Une ambition forte et partagée
2019-2022**

**Région
Provence-Alpes-Côte
d'Azur**

**Des parcours plus
qualifiants**

Document d'orientation



**INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES**



Sommaire

Préambule	3
1. S'adapter aux nouveaux enjeux économiques et sociaux de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur	6
1.1 Le contexte économique de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur	6
1.2 Les caractéristiques socio démographiques de la région	14
1.3 La situation du marché du travail et les besoins en recrutement	17
1.4 La situation de la formation professionnelle	20
2. Se transformer en priorisant nos actions et en développant une méthode de concertation exigeante	24
2.1 Les défis de notre territoire et notre engagement de transformation pour la période 2019-2022 au bénéfice d'une élévation de la qualification globale	24
2.2 Un cap de transformation méthodique au service d'un surinvestissement public au profit d'une qualification accrue des personnes concernées	26
2.3 Les leviers et conditions de réussite	39
2.4 Un schéma de gouvernance permettant l'implication de tous	40
3. Les premiers leviers d'action du Pacte de la région	50
3.1 Axe 1 : Construire de nouveaux parcours qualifiants ou certifiants vers l'emploi, renouvelés dans leur contenu au regard des besoins de l'économie en temps réel et de façon prospective	51
3.2 Axe 2 : Garantir l'accès des publics fragilisés aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés	58
3.3 Axe Transverse : S'engager dans la modernisation des contenus, des modes de mise en œuvre de la formation	65

PREAMBULE : UN PACTE POUR UNE AMBITION FORTE ET PARTAGEE

Le Pacte d'Investissement dans les Compétences de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, présenté ici, propose un cap de transformation quantitatif et qualitatif sans précédent pour une durée de 4 ans.

Il doit permettre :

- **une élévation de la qualification** des publics les plus éloignés de l'emploi, en développant les compétences, et en permettant au plus grand nombre d'accéder à des formations certifiantes,
- **répondre aux besoins économiques des territoires en contribuant à réduire les difficultés de recrutement** et en recensant au plus près des acteurs politiques et économiques, les évolutions des compétences recherchées,
- **proposer aux personnes en situation de décrochage**, NEETS, et résidentes des quartiers prioritaires de la ville, **une solution globale** prenant en compte leur projet d'évolution personnelle intégrant un dispositif complet de formation ainsi qu'une prise en compte des freins périphériques à l'emploi,
- **Un engagement de l'ensemble des acteurs** à envisager collectivement une région où les compétences soient reconnues.
- **Une modernisation de l'appareil de formation qui doit être plus agile, plus innovant.**

Pour augmenter la qualification de plus de **70 000 personnes supplémentaires** durant les 4 prochaines années dont les plus éloignées du marché du travail, ce Pacte doit aussi **créer les conditions de modernisation de l'appareil de formation**, en créant un Pôle régional dynamique consacré à l'innovation et au développement des pratiques pédagogiques en lien avec le CARIF.

Innover, et impulser un véritable mouvement de transformation et de modernisation de l'offre de formation doit être **un levier fort et déterminant de ce Pacte.**

Ces ambitions ne pourront être atteintes sans **une réelle et forte mobilisation de tous les acteurs de la formation, de l'économie et du social** : c'est dans un véritable esprit de coopération et de concertation qu'il faudra amplifier une démarche collaborative et déconcentrée afin que le Pacte soit l'affaire de tous et vraiment destiné au bénéfice des chercheurs d'emploi concernés.

Le Pacte a déjà fait l'objet d'un travail remarquable de co-construction, initié par la Direccte et la Direction Régionale de Pôle emploi et **d'une large concertation** :

- Un dialogue approfondi avec les parties prenantes de l'emploi, de la formation et du monde économique a été engagé ;
- Un diagnostic partagé a été présenté en CREFOP fin 2018 ;
- Un séminaire de travail associant un large panel de partenaires réunissant près de 150 participants les 9 et 10 mai 2019 à The Camp à Aix en Provence, a permis de travailler à l'élaboration de solutions opérationnelles à intégrer au Pacte régional.
- Des contributions écrites complémentaires ont également permis d'enrichir le présent Pacte régional.

Au-delà de ces premières étapes, **Pôle emploi et la Direccte s'engagent à consulter et à fédérer sur les 4 ans, les différentes parties prenantes** afin qu'à la sortie du plan, **nous ayons transformé l'appareil de formation, et surtout permis à plus de chercheurs d'emploi de disposer de compétences nouvelles en vue d'un retour à l'emploi durable, et répondu aux besoins de recrutement des entreprises.**

Véritable feuille de route stratégique et opérationnelle, le Pacte Provence-Alpes-Côte d'Azur présente donc dans ce document à la fois le cap de transformation à horizon 4 ans et les premières actions que ses signataires vont mettre en œuvre en priorité.

Afin de garantir l'agilité requise à l'impulsion d'une véritable démarche de transformation et pour garantir son adaptation tout au long de ses quatre années de mise en œuvre, une gouvernance dynamique dédiée sera installée, permettant à la fois de faire évoluer les actions définies dès la signature du Pacte et donc d'en impulser de nouvelles.

Enfin, bien que la collectivité territoriale régionale ne se soit pas engagée à piloter le Pacte, **le Conseil Régional Provence-Alpes-Côte d'Azur demeure un acteur déterminant des politiques de formation des personnes en recherche d'emploi, conformément à ses prérogatives définies par la loi.** A ce titre, **une convention** sera signée en juin 2019 **entre le Conseil Régional et Pôle emploi** pour renforcer les coopérations autour de la formation.

Par ailleurs, **l'État par l'intermédiaire de la Direccte** pourra également en tant que de besoin contractualiser avec le Conseil Régional sur le développement d'actions au service de la formation des personnes vulnérables.

Le Pacte ne part pas de rien : il bénéficie d'un existant solide qui permettra d'aller plus loin dans l'accès à la certification et à la qualification des publics les moins formés.

Les pouvoirs publics – l'État et le Conseil régional – ont déjà défini des priorités pour le développement économique, l'emploi et la formation du territoire, au travers de la Stratégie Régionale de Développement Économique (SRDEII), et validé le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelle (CPRDFOP).

Le présent Pacte régional d'investissement dans les compétences, à travers un engagement financier inédit pour les 4 prochaines années, permettra en complément, à la fois d'intensifier les réponses à apporter au plus près des besoins du territoire mais aussi d'innover et d'expérimenter de nouvelles approches. Il s'agit de faire du développement des compétences techniques, relationnelles et transversales et de l'acquisition d'une qualification reconnue le déterminant essentiel à la fois de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation des parcours des actifs, et ce dans un contexte de forte transformation des métiers liée aux évolutions technologiques et aux engagements en matière écologique.

En Provence-Alpes-Côte d'Azur, ce sont ainsi 530 millions d'euros qui vont être investis pendant une durée de quatre années en complément des financements **de droit commun des différents acteurs** (Région Provence-Alpes-Côte d'Azur, Direccte, Pôle emploi, Agefiph, Partenaires sociaux).

L'objectif est de veiller à ne laisser personne de côté, de libérer le potentiel créatif et coopératif des jeunes, des salariés et des demandeurs d'emploi et de miser sur leurs compétences, celles qui ne demandent qu'à être mises en valeur, de démontrer que tout n'est pas joué d'avance et de permettre aux entreprises d'acquérir les compétences déterminantes afin de résoudre leur équation économique et sociale.

- **Il faudra bien sûr investir sur des compétences** en constante évolution, indispensables à la compétitivité des entreprises et à la croissance et ainsi accompagner **les nécessaires transformations du système productif des biens et des services mais aussi mieux intégrer la partie de la population la plus éloignée de l'emploi et de la qualification** ;
- **Il nous appartiendra également d'assurer une répartition adaptée de l'effort de formation sur les différents bassins d'emploi afin de corriger les disparités territoriales actuelles** (mobilité restreinte, zones enclavées, QPV) ;
- **Il conviendra assurément d'accélérer la mutation de l'offre de formation du territoire proposée par les financeurs publics, en achetant plus de formations certifiantes**, en favorisant l'émergence d'approches plus innovantes, agiles et prospectives. Cette transformation doit s'appuyer sur la construction d'un nouvel équilibre économique pour l'offre de formation (qui a souffert ces dernières années d'une réduction importante de la commande publique et d'un manque de visibilité économique liée notamment à des coûts d'achat faibles), en contrepartie d'exigences de qualité. C'est la condition pour disposer d'un tissu d'organismes de formation en capacité d'innover et de répondre aux enjeux économiques et sociaux de la région, notamment en développant les initiatives hors les murs sous forme de Lab itinérant et hackathon ouverts aux usagers.
- **Enfin, il faudra promouvoir l'innovation, l'expérimentation disruptive en s'autorisant à penser autrement** pour régler des problèmes récurrents. Notamment en créant un pôle régional d'innovation et de développement pédagogique et en mettant en place des dispositifs pour mieux identifier les publics dits éloignés de l'offre de formation. Et donc renforcer le niveau de qualification de la ressource humaine en Provence-Alpes-Côte d'Azur.

1. S'ADAPTER AUX NOUVEAUX ENJEUX ECONOMIQUES ET SOCIAUX DE LA REGION PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR

1.1 Le contexte économique de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur

1.1.1 Les caractéristiques majeures de la région

La région Provence-Alpes-Côte d'Azur est une région exceptionnelle, riche de diversités, bénéficiant de territoires géographiques de premier plan, orientée vers le terroir, la culture, le tourisme, l'agriculture et la viticulture, l'industrie et le commerce.

C'est aussi une région de modernité et d'excellence avec des filières économiques en devenir, des centres de recherche et d'enseignement, des French-Tech de rayonnement international et proposant la vision d'un territoire résolument orienté vers le développement durable.

La région Provence-Alpes-Côte d'Azur est aussi un lieu de rayonnement tant au niveau national qu'à l'étranger avec une présence essentielle des forces armées (Terre, Air, Mer), des représentations diplomatiques avec la présence de plus de 100 consulats, une ouverture vers les pays de la Méditerranée, des alliances économiques à l'international, des ports et aéroports desservant les principales capitales mondiales, des pôles culturels d'exception (Cannes, Avignon, Orange, Arles, Aix-en-Provence, Antibes-Juan les pins, Fréjus, Marseille et Nice), des marques reconnues à l'international (Provence, Alpes, Côte d'azur).

Cependant, **la région porte également en elle des challenges structurels à relever en matière d'emploi, de formation, d'inégalités, de précarité et de discrimination à l'embauche. Il est communément admis que le diagnostic posé décrit une région contrastée où le chômage structurel est élevé alors même que les entreprises ont des difficultés à recruter, au détriment de leur capacité à se développer.**

Ce qui devrait constituer une opportunité pour son développement et son rayonnement pourrait être entravé si des mesures correctives et de soutien en matière de développement des ressources humaines et des compétences ne sont pas prises dans la durée et en partenariat avec les acteurs politiques, académiques, économiques et de la société civile.

La région Provence-Alpes-Côte d'Azur pour continuer à se développer doit prendre en compte un besoin de formation et d'accompagnement inédit dans un contexte de transformation des métiers et des besoins en compétences associés. Et ce, afin d'augmenter le niveau de qualification des publics les plus éloignés de l'emploi.

Le sujet des compétences et de la montée du niveau de qualification de la main d'œuvre ne doit plus être un frein au développement des entreprises et au développement économique. Il doit aussi permettre d'agir sur les risques d'exclusion que portent les mutations.

En effet, les personnes sans diplôme ou qui disposent du seul brevet des collèges sont quatre fois plus exposées au risque d'être au chômage, comparativement à celles qui ont acquis un diplôme de niveau bac + 2.

Les formations certifiantes ou qualifiantes – et les formations préparatoires à ces formations – qui sont la priorité du Pacte régional de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, doivent donner une réponse appropriée à ce problème crucial de notre région.

1.1.2 Les chiffres clés de la région

La région Provence-Alpes-Côte d'Azur avec plus de 5 millions d'habitants, se compose de :

- 4 unités urbanisées de plus de 100 000 habitants : Marseille-Aix, Nice, Toulon et Avignon,
- 18 zones d'emploi sur 6 départements,
- 947 communes,
- 3 métropoles : Aix Marseille, Nice Côte d'Azur et Toulon Provence,
- 16 communautés d'agglomération,
- 33 communautés de communes,
- 613 000 établissements qui composent le tissu productif régional,
- 1 846 100 salariés dont 933 000 salariés dans le tertiaire marchand,
- 72 000 entreprises créés en un an soit +17.2% sur un an,
- 3 aéroports (Nice, Marseille et Toulon-Hyères) qui génèrent plus de 20 millions de passagers par an,
- 33 ports dont 3 majeurs (Marseille, Nice et Toulon) et 4 ports secondaires (Monaco, Antibes, Cannes, La Ciotat). Le grand port maritime de Marseille est le 8^{ème} en Europe en tonnage de fret portuaire,
- 8 filières économiques portées par la collectivité Régionale organisées autour des secteurs de l'aéronautique et du spatial, du naval et de la défense, de l'industrie maritime et de la logistique, des écotecnologies et des énergies de demain, de la santé, de l'agriculture, de l'agro-alimentaire et du cosmétique, de la Silver Economie, du tourisme, de la culture, des arts de vivre, du sport, et des technologies clés,
- 4 French Tech : Aix-Marseille French Tech, French Tech Côte d'Azur, French Culture Tech, Toulon ruche digitale.

Avec des singularités par rapport au territoire national :

- Un emploi plus précaire et discontinu que dans d'autres régions,
- Une plus forte représentation des personnes ayant plus de 50 ans,
- Un taux de chômage élevé de 10,2%, durablement situé au-dessus de la moyenne nationale,
- Une population touchée par la pauvreté avec 128 quartiers prioritaires de la ville,
- Une densité élevée de la population sur le littoral, avec des zones d'accès difficile dans l'arrière-pays,
- Une problématique du foncier et des déplacements qui pénalisent les formes de mobilité et d'hébergement pour les salariés ou saisonniers ou chercheurs d'emploi à faible revenu.

1.1.3 Les caractéristiques économiques et les leviers de la région : autant d'opportunités futures à saisir pour des publics en voie d'obtention de nouvelles certifications et qualifications

a. Une reprise de l'activité économique qui profite actuellement au secteur tertiaire marchand, à l'industrie et à la construction

Dans ce contexte de reprise de la croissance, l'activité économique poursuit son redressement en Provence-Alpes-Côte d'Azur. Fin décembre 2018, la région comptait **1 846 100 salariés** des secteurs marchand et non marchand, soit +13 200 personnes sur un an (+0,7 %).

Si le tertiaire marchand concentre la majorité des créations d'emplois, on assistait en 2017 à une stabilisation de l'emploi industriel alors que ce dernier ne cessait de baisser depuis 2001. Après avoir stabilisé ses effectifs en 2016, le secteur de la construction voit quant à lui ses effectifs progresser nettement.

b. Un tissu économique composé essentiellement de TPE et de PME et marqué par un fort dynamisme entrepreneurial

Le tissu économique de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur se distingue par l'importance des TPE-PME : 52 % des entreprises de la région comptent moins de 50 salariés (versus 47 % en France).

Au cours de l'année 2017, 58 150 entreprises ont été créées en Provence-Alpes-Côte d'Azur dans l'ensemble des secteurs marchands non agricoles, soit 2 280 de plus qu'en 2016. Si la dynamique de création d'entreprises est plus modérée qu'en France métropolitaine (+ 4,1 % dans la région contre + 6,8 % en France), la région figure à la troisième place des régions les plus créatrices d'entreprises.

Le dynamisme de la région est tiré notamment par la forte croissance de la création de micro-entreprises avec une augmentation de +31 % en Provence-Alpes-Côte d'Azur au cours des dernières années.

Au côté de ce tissu dense de TPE-PME, le dynamisme économique de la région peut s'appuyer sur **une quinzaine d'entreprises de plus de 1 300 salariés, comme** : Airbus Helicopters, CMA-CGM, Régie des transports métropolitains, STMicroelectronics, Arcelor Mittal, CEA centre ITER.

c. Une économie fortement présentielle

Fin 2015, 613 000 établissements composaient le tissu productif régional, soit 10 % de l'ensemble des établissements de France métropolitaine. L'économie régionale est orientée d'abord vers la production de biens et de services auprès des personnes présentes vers le territoire, résidentes ou touristes : fin 2015, le poids de **l'emploi présentiel** était toujours supérieur à celui de France métropolitaine (77 % versus 71 %).

1.1.4 Des secteurs économiques forts et structurants ouverts aux publics en devenir de qualifications portées par le Pacte

a. Le tourisme

La région Provence-Alpes-Côte d'Azur est une région touristique de premier plan au sein de l'Union européenne. Son attractivité en fait d'ailleurs l'une des premières destinations touristiques mondiales : avec 30 millions de touristes accueillis chaque année, la région constitue la seconde destination touristique nationale après l'Île-de-France. Avec 19 milliards d'euros, la consommation touristique représente 12,5 % du PIB de la région, loin devant la moyenne nationale (7,4 %). Les capacités d'accueil dans les hôtels et les structures de séjours y sont élevées. Les autres types d'hébergement de loisirs, comme les résidences secondaires et les locations saisonnières, sont également très nombreux.

6% des emplois régionaux sont directement liés au tourisme (4 % en France Métropolitaine). L'enquête Besoins en Main d'Œuvre (BMO) de Pôle emploi confirme la saisonnalité du secteur avec 70 % de projets de recrutements saisonniers, exprimés par les entreprises en 2019 (55 % au national), ce qui nous amènera à concevoir pour les publics du Pacte, des parcours de formation les sollicitant entre deux activités professionnelles.

B. La fonction publique

Selon l'INSEE Provence-Alpes-Côte d'Azur, 435 000 salariés de la région travaillent dans la fonction publique, soit 21,8 % de l'emploi régional contre 20,1 % en France métropolitaine. Près de la moitié de ces salariés publics travaillent pour la Fonction Publique d'État (FPE), dont la moitié dans l'Éducation nationale, l'Enseignement supérieur ou la Recherche.

La Défense Nationale concentre plus de 10 % des salariés du public dans la région contre moins de 6 % en France métropolitaine. En outre, la Fonction Publique Territoriale (FPT) représente 36,7 % de l'emploi public régional. Elle est principalement constituée du personnel communal (plus d'un agent public sur cinq). Enfin, la Fonction Publique Hospitalière (FPH), rassemble 17,2 % des effectifs publics.

C. L'industrie

Dans le mouvement général de déclin industriel à l'œuvre depuis les années 1970, la région montre des signes de résistance, surtout dans la dernière décennie : la recomposition sectorielle et le dynamisme propre aux entreprises implantées dans la région y ont contribué. Se dégagent des secteurs industriels clés pour l'économie régionale, en particulier l'aéronautique, la chimie, les activités liées à l'eau et aux déchets. Par exemple, en Provence-Alpes-Côte d'Azur, **la filière aéronautique** rassemble 10,6 % de l'emploi industriel : 18 300 salariés y travaillent. Le secteur draine aussi des emplois indirects, notamment dans l'hôtellerie et la restauration. Autre exemple : **l'industrie aromatique**, qui compte plus de 8 000 salariés du secteur privé. La ville de Grasse et ses alentours concentrent la moitié de la production d'ingrédients aromatiques de France et bénéficie sur son territoire des entreprises de l'arôme de premier rang mondial, comme l'entreprise MANE.

Au-delà de ces filières, l'emploi industriel en région est surtout porté par **l'industrie alimentaire, la réparation et installation de machines**. Localement, les départements des Alpes-Maritimes et des Alpes-de-Haute-Provence bénéficient de l'emploi lié à **l'industrie chimique**. De leur côté, le Var et le Vaucluse profitent respectivement de la filière **gestion de déchets**, et de **la fabrication de boissons**.

d. Le numérique

Facteur de transformation des façons de produire et de travailler, la transition numérique contribue à **transformer profondément les métiers de notre région** ; La moitié des emplois existants sont susceptibles d'évoluer dans leur contenu, de façon significative à très importante en lien avec le déploiement de technologies numériques et robotiques.

Ainsi, avec 69 000 emplois, soit 3,7 % de son emploi total, la région Provence-Alpes-Côte d'Azur est la deuxième région « numérique » française, avec 4 pôles labélisés French Tech (Aix-Marseille, Nice-Sophia Antipolis, Avignon et Toulon).

Fort du dynamisme, en particulier de la technopole de Sophia Antipolis, l'emploi numérique régional a progressé entre 2009 et 2014 près de cinq fois plus vite que l'ensemble des secteurs : + 3,9 %, soit un gain de 2 600 emplois. Les dynamiques d'emploi sont toutefois très différentes selon les domaines et semblent dessiner un mouvement de recomposition graduelle de l'économie numérique régionale en faveur de ses activités les moins industrielles (Fables) : les activités de fabrication des TIC ont ainsi perdu près de 2 000 emplois salariés sur ces cinq années, soit près d'un quart de leurs effectifs. L'activité électronique demeure, mais elle semble s'orienter maintenant vers le développement de la propriété intellectuelle et de dépôt de brevets. La fabrication n'est plus effectuée localement.

Le travail non salarié est quant à lui en plein essor : il explique à lui seul les $\frac{3}{4}$ des créations nettes d'emplois de la totalité des emplois numériques régionaux.

Alors que ce mouvement de transformation des emplois et des métiers s'accélère, accompagner et former les actifs en les qualifiant réellement constitue un enjeu crucial pour maintenir leur employabilité et permettre aux entreprises de disposer des compétences.

Si les publics cibles du Pacte régional sont - en tout cas à court terme - moins concernés que les publics les plus qualifiés par l'acquisition de compétences numériques spécifiques (les niveaux de formation associés aux offres d'emploi dans la région en 2017 indiquent peu de possibilités d'insertion à un niveau V et infra), la maîtrise de compétences numériques générales tend peu à peu à devenir un critère discriminant à l'embauche pour de nombreux métiers concernés par la transition numérique.

Il existe ainsi un réel besoin de développer des modules pour lutter contre l'illectronisme. Il est également possible de construire plus souvent qu'aujourd'hui des parcours qui associent pré-qualification et qualification en format de formation traditionnel ou en convainquant les entreprises de l'intérêt de l'alternance (contrat de professionnalisation ou d'apprentissage), enjeu parmi d'autres de la transformation que le Pacte va porter.

e. Le maritime

Provence-Alpes-Côte d'Azur est la 1^{ère} région maritime française : du pêcheur au docker en passant par le moniteur de Kite-surf, 120 000 emplois de la région dépendent de ressources ou d'activités directement liées à la mer ou au littoral. Ils font de Provence-Alpes-Côte d'Azur la première région maritime française.

Ce rang s'explique essentiellement par deux spécificités régionales d'importance : le caractère très touristique du littoral et une forte présence de la Marine nationale.

Hors tourisme littoral et Marine Nationale, la région se concentre sur le transport maritime et la construction et réparation navale. Ce sont 25 000 emplois maritimes (dont 1 350 non-salariés) qui y sont consacrés. Une proportion deux fois plus importante que la moyenne en métropole.

f. La logistique

En 2015, 70 200 salariés de Provence-Alpes-Côte d'Azur travaillent dans un établissement d'activité lié au domaine de la logistique. Si la logistique terrestre concentre le plus grand nombre d'emplois, la région se distingue par une forte implantation de la logistique portuaire et maritime. Les établissements, souvent regroupés au sein d'aires logistiques, sont très présents autour des axes autoroutiers du système rhodanien, et en direction de l'Italie.

La logistique est loin de se résumer aux seuls établissements du secteur. Ainsi, parmi les 87 300 salariés exerçant une profession logistique, 46 300 travaillent en marge de ce secteur. Ces métiers sont essentiellement occupés par des hommes et des ouvriers qualifiés. Conducteur routier et conducteur livreur sont les métiers les plus souvent exercés.

g. L'agriculture

La région Provence-Alpes-Côte d'Azur offre une agriculture riche grâce à un territoire s'étendant du littoral à la haute montagne.

La production de fruits et légumes, la viticulture et l'arboriculture sont dominantes, surtout dans le Var et dans le Vaucluse, alors que **l'élevage** est prépondérant dans les départements de montagne.

Les productions végétales représentent les 2/3 du revenu agricole régional. L'agriculture de la région est atypique : 78 % des exploitations ont une orientation exclusivement végétale (contre 42 % sur le plan national), 17 % une orientation exclusivement animale (35 % sur le plan national) et 5 % un profil mixte culture-élevage (23 % sur le plan national). Ce secteur emploie près de 38 000 personnes.

La présence de MIN (marchés d'intérêt national) en pleine innovation à Chateaufort, Marseille et Nice vient renforcer la dimension marquante de ce secteur.

h. La culture

En région Provence-Alpes-Côte d'Azur, le poids du secteur culturel est particulièrement prégnant au regard des autres régions (6 % de l'emploi culturel en France), lié au profil touristique du territoire (1,8 équipement culturel pour 10 000 hab.). La région se caractérise notamment par un patrimoine naturel remarquable, un patrimoine antique riche, un réseau de 123 musées labellisés dont 5 musées nationaux, de nombreux lieux de tournages cinématographiques et télévisuels, des lieux de diffusion et de nombreuses équipes artistiques. La région est « une terre de festivals » avec plus de 1 800 manifestations par an et des rendez-vous internationaux (carnaval de Menton ou de Nice, Festival de Cannes, Festival d'Avignon, Rencontres de la photographie d'Arles, Chorégies d'Orange, Festival international d'art lyrique d'Aix-en-Provence, Festival international de piano de La Roque d'Anthéron, Festival de jazz d'Antibes Juan-les-Pins ou de Nice...).

i. La santé et le social

En Provence-Alpes-Côte d'Azur, la santé et l'action sociale sont prépondérantes dans l'économie régionale, occupant 15 % des actifs en emploi. Ces secteurs connaissent une

forte croissance mais cette situation régionale masque des inégalités territoriales importantes. En 2018, la région comptait :

- 373 établissements de santé,
- 600 établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes,
- 457 établissements hébergeant des personnes handicapées,
- 20 346 médecins généralistes et spécialistes,
- 6 441 pharmaciens.

De grands noms du secteur sont implantés en région, ONET, l'Assistance Publique – Hôpitaux de Marseille, Aix-Marseille-Université, Société des Eaux de Marseille, Sodexo ChildCare et InterPro Santé, O2, Home service, ADMR, l'UNA.

Le secteur du BTP est également concerné à travers l'adaptation des logements existants comme la construction de logements adaptés.

Pour faire face au vieillissement de sa population entre 2014 et 2030, notre région aurait besoin de créer entre 30 600 et 36 400 logements neufs chaque année. Ces perspectives ouvrent des opportunités d'adaptation des logements aux besoins et souhaits spécifiques des personnes âgées.

L'hétérogénéité des métiers en jeu dans la Silver économie (Habitat, Domotique, E-santé, Service Aide à la Personne) invite à organiser des réponses formatives autour d'une vision globale de la filière impactant des métiers et expertises dans tous les secteurs : tertiaire, bâtiment et industrie.

Les moyens disponibles du Pacte constitueront un formidable levier. Sans pour autant induire une redéfinition globale des métiers, il s'agit de proposer de développer des compétences en réponse aux besoins émergents ou en plein développement.

j. L'économie verte

L'économie verte regroupe l'ensemble des activités économiques respectueuses ou dédiées à l'environnement. Elle concerne les éco-activités (assainissement de l'eau, recyclage et valorisation des déchets, énergies renouvelables...) mais aussi les acteurs traditionnels qui prennent en compte la dimension environnementale (transport, agriculture, bâtiment...).

D'après l'étude que l'Observatoire Régional des Métiers a publiée sous le titre « *L'économie verte en Provence-Alpes-Côte d'Azur : l'essentiel sur l'emploi et la formation* » :

- L'économie verte représente 14,5 % de l'emploi régional en 2014. Comme au niveau national, les métiers verts concentrent seulement 3,5 % des emplois de l'économie verte en région.
- L'élévation générale du niveau de diplôme des actifs en emploi s'observe aussi dans l'économie verte, en particulier pour les métiers verts. Deux tiers des travailleurs juniors possèdent un bac ou un diplôme de l'enseignement supérieur.
- Les emplois dans les métiers verts sont exclusivement salariés et principalement pérennes.
- Près de deux professionnels sur dix ont choisi le statut de non-salarié dans les métiers verdissants (surtout les hommes). La main-d'œuvre salariée est aussi très majoritairement employée sur des emplois stables.
- Les métiers verdissants accueillent plus d'apprentis que l'ensemble des métiers.

- En Provence-Alpes-Côte d'Azur, les employeurs projettent d'effectuer 248 270 recrutements en 2019. Plus de 34 000 concernent des métiers relevant de l'économie verte proprement dite (14 %) ; seul un tiers présente un caractère saisonnier (42 % pour tous métiers). Les projets de recrutement sont donc davantage en emploi stable que pour l'ensemble des projets tous métiers confondus.

1.1.5 L'existence de nombreux outils solides au service du développement économique

a. Les pôles de compétitivité

La région Provence-Alpes-Côte d'Azur compte 9 Pôles de compétitivité labellisés au plan national. Représentant les principales filières industrielles de la région, ils regroupent 1 200 établissements adhérents, et près de 59 000 salariés (3,5 % des emplois) dans les domaines du développement durable, de l'industrie, des télécommunications et de l'optique et du Parfum, à savoir :

- **CAPENERGIES** : Développement de systèmes énergétiques en remplacement des énergies fossiles,
- **AQUA-VALLEY** : Évaluation des ressources en eau (usages impactés par les changements globaux),
- **EUROBIOMED** : Innovations au service de la santé et des Sciences du Vivant,
- **MER MEDITERRANEE** : Maîtrise du développement durable et de la sécurité,
- **OPTITEC** : Systèmes complexes d'optique, photonique et traitement de l'image,
- **PASS (parfums, arômes, senteurs, saveurs)** : Production de matières aromatiques adaptées aux évolutions sociétales ; regroupé avec **TERRALIA** : Réseau d'innovation et de croissance des filières végétales, agricoles et alimentaires,
- **SAFE** : Développement de nouveaux usages aérospatiaux (aéronefs et systèmes embarqués) et système de surveillance environnementale et de gestion des risques,
- **SCS (Solutions Communicantes Sécurisées)** : TIC appliqués à l'optique, l'électronique, logiciel & télécommunications.

b. Les opérations d'intérêt régional (OIR)

Pour booster l'économie régionale, créer de la croissance, de l'emploi et renforcer l'attractivité du territoire, le Conseil régional de Provence-Alpes-Côte d'Azur a lancé 8 Opérations d'intérêt régional. Chaque Opération d'intérêt régional (OIR) est spécialisée dans une filière d'excellence, identifiée par le Conseil régional et ses partenaires comme disposant d'avantages comparatifs en termes de compétitivité. Chaque OIR a une ambition en termes de développement et de créations d'emploi :

- **Naturalité** : pour être leader en matière de naturalité et d'alimentation de qualité,
- **Thérapie innovante** : pour être l'un des leaders mondiaux des thérapies de demain,
- **Industries du futur** : pour développer par l'inter-filière de nouveaux modèles industriels de demain,
- **Énergie de demain** : pour développer l'économie verte au service de la transition énergétique,

- **Économie de la mer** : pour structurer la filière navale et maritime afin de conquérir de nouveaux marchés,
- **Silver Economie** : pour créer des solutions pour le maintien en bonne santé et à domicile de la population senior,
- **Tourisme et industries créatives** : pour maximiser les potentiels économiques au croisement de la culture du tourisme et du numérique,
- **Smart Tech** : pour bâtir la 1^{ère} Smart Région d'Europe.

Ces Opérations d'Intérêt Régional ont pour ambition de favoriser la reconquête industrielle, de faire de la région une référence comme territoire intelligent et durable, c'est-à-dire tirer parti du potentiel formidable lié à la double révolution industrielle et sociétale, numérique et environnementale et être la référence européenne de l'économie du bien-vivre.

Elles ambitionnent de générer d'ici à 2021 un milliard d'euros d'investissements publics et privés, de créer plus de 50 000 emplois et d'attirer 500 nouvelles entreprises à fort potentiel.

1.2 Les caractéristiques socio démographiques de la région

1.2.1 Un dynamisme démographique qui s'essouffle et qui crée des tensions sectorielles

Au 1^{er} janvier 2018, la région Provence-Alpes-Côte d'Azur a dépassé les 5 millions d'habitants. 40 % de ses habitants sont situés dans le département des Bouches du Rhône. La densité de la population est de 159 habitants au km² (contre 118 en France Métropolitaine).

Après 50 ans de croissance rapide de la population, la région affiche un rythme de progression plus en retrait ces dernières années. Il est passé de +0,8 % en moyenne par an entre 1999 et 2008 (contre +0,6 % en France métropolitaine) à +0,4 % en moyenne par an entre 2010 et 2015 (contre +0,5 % en France métropolitaine). Ce faible accroissement est essentiellement dû au solde naturel (écart entre les naissances et les décès). Le solde migratoire ne contribue quasiment plus à la croissance : l'attractivité résidentielle de la région se réduit, particulièrement dans les Alpes-Maritimes du fait du coût du foncier. Au rythme actuel, dans quatre ans le Var sera plus peuplé que les Alpes-Maritimes.

1.2.2 Une concentration importante de la population sur le littoral et dans de grandes aires urbaines qui crée des défis

La concentration importante de la population sur le littoral et dans de grandes aires urbaines crée en effet des défis pour la mobilité professionnelle et l'accès à la formation certifiante des chercheurs d'emploi résidant en périphérie ou en rural.

Du fait de sa configuration géographique et climatique, et de ses zones touristiques et de réserves naturelles, les territoires habitables en région Provence-Alpes-Côte d'Azur sont soumis à de fortes contraintes : les trois quarts de la population se concentrent sur le littoral et quatre résidents sur cinq occupent seulement 21 % du territoire régional.

Près de neuf habitants sur dix vivent et travaillent dans une des 13 grandes aires urbaines de la région. Ce n'est le cas que de sept habitants de province sur dix en France. À elles seules, les quatre plus importantes aires urbaines de la région (Marseille-Aix-en-Provence, Nice, Toulon et Avignon) rassemblent 78 % de la population. Marseille-Aix-en-Provence est la 3^e aire urbaine de France, Nice la 7^e.

En lien notamment avec un prix du foncier particulièrement élevé, l'habitat est plus souvent collectif et l'accès à la propriété reste très difficile. Le logement social est par ailleurs peu présent, en particulier sur la Côte d'Azur. La part des résidences secondaires est quant à elle très élevée (2^{ème} région de France), concentrée notamment sur le littoral azuréen et les Hautes-Alpes. Ce phénomène particulier à notre région pénalise en général nombre d'actifs et en particulier les saisonniers ou salariés du tourisme en recherche de logement. Ce qui a une incidence réelle sur leur capacité en termes de mobilité et d'acceptation même d'un emploi.

1.2.3 Une population dont la moyenne d'âge augmente

La région Provence-Alpes-Côte d'Azur est l'une des régions françaises où le nombre d'habitants âgés de plus de 65 ans rapporté aux moins de 20 ans est le plus élevé. Les 50 ans et plus comptent pour une part plus importante dans la région (42 %), dont 22 % (19 % en France métropolitaine) pour les plus de 65 ans. Les moins de 25 ans sont quant à eux moins nombreux qu'en France métropolitaine, ils représentent 28 % de la population (30 % en France métropolitaine). Ils sont plus présents à Avignon et dans sa périphérie, autour de l'Étang de Berre, à Marseille, dans le Moyen-Var, et les arrière-pays niçois et aixois.

Si l'on se projette maintenant à horizon 2030, le vieillissement de la population en région Provence-Alpes-Côte d'Azur devrait se poursuivre avec une part des habitants âgés de plus de 65 ans qui pourrait atteindre 26,6 % (contre 23,6 % en France métropolitaine). La population de la région vieillirait particulièrement vite dans les deux départements alpins, avec une part de la population de plus de 65 ans qui atteindrait jusqu'à 31,1 % dans les Alpes-de-Haute-Provence.

1.2.4 Une population touchée par la pauvreté

Avec un taux de chômage de 10,2 % au 4^e trimestre 2018, la main d'œuvre régionale est touchée durablement par le chômage. Le manque de ressource peut conduire à la pauvreté, 17,4 % des habitants de Provence-Alpes-Côte d'Azur, soit plus d'une personne sur six, vivent en dessous du seuil de pauvreté. Ainsi, 870 000 personnes vivent, dans notre région, avec moins de 1 010 euros par mois.

La région Provence-Alpes-Côte d'Azur est la 3^{ème} région la plus touchée de France métropolitaine, en matière de pauvreté. Avec une part de bénéficiaires du RSA parmi les demandeurs d'emploi de 17 % en Provence-Alpes-Côte d'Azur.

1.2.5 Une part importante des peu qualifiés parmi la population régionale, plus présente qu'au niveau national

Sur 499 820 demandeurs d'emploi, 280 000 demandeurs d'emploi en Catégorie ABC ont un niveau de diplôme inférieur au Bac (non obtenu) en région. Ils représentent **56% de la demande d'emploi régionale**. Ce public est fortement représenté dans les zones d'emploi d'Orange (68% de la demande d'emploi), Cavaillon (68%) et Istres-Martigues (66%). de Marseille Aubagne. Ce public est plus particulièrement impacté par le chômage de longue durée. Ils représentent 64% des demandeurs d'emploi de très longue durée (> à deux ans), 80% des bénéficiaires de l'ASS, 74% des bénéficiaires du RSA et 74% des demandeurs d'emploi résidents en Quartiers Prioritaires Politique de la Ville (QPV). Les métiers recherchés par ce public concernent principalement le nettoyage de locaux, les services domestiques et l'assistance auprès d'enfants. Donc des emplois peu propices à un reclassement durable et qualifiant.

La région compte également une part importante de personnes ni en emploi, ni scolarisé, ni en formation. Cela constitue autant de défis pour le Pacte de notre région.

1.2.6 Une sur représentation préoccupante de Quartiers Prioritaires de la Ville

128 quartiers prioritaires de la politique de la ville (**QPV**) **sont identifiés en région Provence-Alpes-Côte d'Azur (9,9% des QPV français)**. Cela concerne près de 511 200 habitants soit 10,3% de la population régionale, et 16% des DEFM ABC soit 70 000 demandeurs d'emploi. **Le bassin de Marseille connaît, quant à lui, une DEFM en QPV très marquée (33%).**

Ce segment de population doit être et sera une préoccupation majeure quant aux actions du Pacte régional.

1.2.7 Des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi (DEBOE)

Ils constituent également un public particulièrement vulnérable. Près des trois-quarts des 45 000 demandeurs d'emploi (catégories A, B, C) de la région qui bénéficient de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ont un faible niveau de formation, inférieur au bac.

1.2.8 Familles monoparentales

En 2015, l'INSEE dénombrait près de 240 000 familles monoparentales, soit 17,3% des familles de la région. Vivant souvent avec des revenus modestes et tributaires d'aides sociales, le défi majeur en direction de ces populations est de lever les freins périphériques à l'emploi comme la garde d'enfants, la mobilité.

1.3 La situation du marché du travail et les besoins en recrutement

1.3.1 Un taux de chômage régional sensiblement supérieur à la moyenne nationale malgré le dynamisme économique

En Provence-Alpes-Côte d'Azur, le taux de chômage recule de 0,4 point au 4^{ème} trimestre 2018, après une légère hausse de 0,1 point au 3^{ème} trimestre. Il s'établit ainsi à 10,2 % de la population active, son plus bas niveau en huit ans. Par rapport à fin 2017, il diminue de 0,2 point.

Pour autant, il reste historiquement plus élevé que le taux hexagonal (8,7 %). L'écart avec le niveau national se creuse depuis début 2011 (+1,6 point en moyenne).

Les taux de chômage sont particulièrement élevés dans la moitié sud-ouest de la région, sur l'arc rhodanien, excepté la zone d'emploi d'Aix-en-Provence.

Le taux de chômage des 15-24 ans s'élève en moyenne annuelle à 24,6% en Provence-Alpes-Côte d'Azur soit 3 points de plus qu'en France métropolitaine en 2017.

1.3.2 Une demande d'emploi qui se stabilise, avec des évolutions différenciées selon le genre, l'âge et la durée de chômage

Stable sur le trimestre comme sur un an, le nombre de demandeurs d'emplois tenus de rechercher un emploi, ayant ou non exercé une activité (catégories A, B, C) s'établit en moyenne à 499 820 au premier trimestre 2019.

Alors que le nombre de demandeurs d'emploi en catégories A, B, C diminue de 0,1 % pour les hommes (-0,7 % sur un an), il progresse de 0,2 % pour les femmes (+0,7 % sur un an).

Une évolution différenciée est également perceptible :

- Par âge : alors que le nombre de demandeurs d'emploi en catégories ABC diminue de 0,3 % pour ceux âgés de 25 à 49 ans (-1,2 % sur un an), il augmente de 0,5 % pour les moins de 25 ans (+0,2 % sur un an) et de 0,6 % pour ceux âgés de 50 ans ou plus (+2,6 % sur un an) ;
- Et par ancienneté d'inscription : le nombre de demandeurs d'emploi inscrits en catégories A, B, C depuis un an ou plus augmente de 0,5 % (+4,0 % sur un an) tandis que celui des inscrits depuis moins d'un an recule de 0,3 % (-3,1 % sur un an).

La part la plus importante des demandeurs d'emploi en fin de mois (DEFM) qui ont un niveau de formation inférieur au baccalauréat se situe dans les zones périurbaines, en particulier sur le sillon rhodanien, d'Arles à Orange.

1.3.3 Une forte hausse de l'activité réduite, défi pour attirer et maintenir les stagiaires en formation certifiantes

Si l'on considère l'évolution de la demande d'emploi par catégories d'inscription à Pôle emploi, le nombre de demandeurs d'emploi restés inscrits en catégorie A baisse de -0,4 % (-1,6 % sur un an) pour s'établir à 321 222 au premier trimestre 2019. A contrario, ceux en activité réduite longue (catégorie C) augmente de +1,6 % (+4,3 % sur un an).

La hausse de l'activité réduite ne constitue par un phénomène nouveau : illustrant une forme de précarisation du marché du travail, le nombre de personnes exerçant une activité réduite de plus ou moins 78 h (catégories B et C) **a en effet doublé en neuf ans.**

1.3.4 Un dynamisme des embauches porté notamment par le secteur tertiaire

Au moment de recruter, les employeurs sont soumis à une obligation administrative de déclaration préalable à l'embauche (DPAE). Sur une année, plus de **3,6 millions d'embauches** ont été déclarées par ce biais, parmi lesquelles :

- 44 % ont été émises par des entreprises des Bouches du Rhône ;
- Plus de cinq sur 10 concernant des demandeurs d'emploi ;
- Et quatre sur dix concernant des contrats d'une durée inférieure à un mois.

Le secteur tertiaire est très largement représenté dans les embauches de la région (94 %) avec notamment l'intérim (41 %), l'hébergement restauration (12 %), la santé et l'action sociale (11 %).

1.3.5 La nature des offres d'emploi diffusées par la plate-forme pôle emploi.fr

Depuis le lancement de la démarche Transparence sur le marché du travail de 2013, Pôle emploi agrège et diffuse les offres d'emploi collectées directement auprès des entreprises mais aussi auprès de sites d'emploi partenaires.

La région Provence-Alpes-Côte d'Azur représente 7,7 % des offres diffusées dans ce cadre en France métropolitaine en 2018. En 2018 toujours, 565 500 offres d'emploi nouvelles ont ainsi été diffusées dans la région. 55 % de ces offres ont été collectées par Pôle emploi et 45 % transmises par des sites partenaires. La majeure partie de ces offres (64 %) sont des emplois durables (CDI et CDD > à 6 mois). Trois offres d'emploi diffusées sur cinq se répartissent sur les quatre domaines professionnels suivant :

Commerce, vente et grande distribution		18%
Services à la personne et à la collectivité		15%
Support à l'entreprise		15%
Hôtellerie - Restauration, tourisme, loisirs		13%

1.3.6. Des projets de recrutement en hausse, en particulier pour les métiers des services, du commerce, de l'industrie agro-alimentaire, de l'agriculture, du bâtiment et de l'industrie

Chaque année, Pôle emploi réalise l'enquête Besoin en Main d'œuvre pour interroger des établissements sur les besoins en recrutement par secteur d'activité et par bassin d'emploi.

Selon cette enquête, le nombre de projets **de recrutement s'élève à 261 600 en 2019 soit une hausse de 5 % par rapport à 2018**, (+ 13 300 recrutements). Dans près de sept cas sur dix (69,5%) des établissements de **services**, suivis du **commerce** (11,5 %), de **l'industrie agro-alimentaire** et l'agriculture (10 %), du bâtiment (6 %) et de l'industrie (3 %).

Les métiers les plus concernés par ces projets sont présentés dans le tableau ci-dessous :

Intitulé métier	Nombre de projets en 2019	% de projets difficiles	% de projets saisonniers	Tendance annuelle
Serveurs de cafés, de restaurants (y.c. commis)	15 545	46%	83%	▼
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	12 599	42%	52%	▲
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	11 904	45%	22%	▼
Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs	10 529	29%	99%	▼
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	9 263	40%	93%	▶
Artistes (en musique, danse, spectacles, y.c. professeurs d'art)	9 189	3%	26%	▲
Employés de l'hôtellerie	8 116	47%	90%	▲
Aides à domicile et aides ménagères	7 816	83%	14%	▲
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	7 693	40%	68%	▼
Cuisiniers	7 169	56%	78%	▼
Aides-soignants (médico-psycho., auxiliaire puériculture, assistants médicaux...)	6 426	53%	12%	▼
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	6 319	45%	48%	▼
Employés de libre-service	6 009	27%	51%	▼
Professionnels des spectacles	5 142	7%	41%	▲
Vendeurs en habillement, accessoires et articles de luxe, sport, loisirs et culture	4 792	34%	65%	▲
Ensemble des métiers	261 542	44%	44%	▲

1.3.7 Les tensions et des difficultés de recrutement persistantes sur le marché du travail : un levier d'action incontournable pour favoriser le reclassement des publics concernés par le Pacte

En permettant d'identifier d'éventuels déséquilibres entre l'offre et la demande sur le marché du travail, l'analyse des tensions et des difficultés de recrutement constitue un exercice particulièrement utile pour identifier les métiers pour lesquels il existe un besoin de formation particulier. Il corrobore souvent les remontées exprimées par les unions patronales de la région ou les autres acteurs de l'emploi et de la formation.

Sur 181 métiers observés en région, 54 ont été identifiés en tension structurelle sur plus de 10 ans depuis 2005, dont 21 ont été jugés prioritaires.

Ces **54 métiers en tension structurelle** se trouvent dans les secteurs suivants :

- Hôtellerie, restauration, alimentation (8 métiers),
- Commerce (7 métiers),
- Santé, action sociale, culturelle et sportive (6 métiers),
- BTP (6 métiers),
- Maintenance (5 métiers),
- Gestion, administration des entreprises (4 métiers),
- Transport, logistique et tourisme (4 métiers),

- Mécanique, travail des métaux (3 métiers),
- Informatique et télécommunications (3 métiers),
- Autres (8 métiers).

La dernière enquête Besoin en main-d'œuvre (BMO) qui a été réalisée en 2019, à l'initiative de Pôle emploi auprès d'un échantillon représentatif d'employeurs, corrobore ces analyses et précise en plus que les **deux secteurs qui projettent un volume d'embauches conséquent, anticipent des difficultés de recrutement, notamment pour les activités de la santé et l'action sociale (pour 11 % des projets) et des services scientifiques, techniques, administratifs et soutien (pour 15 % des projets).**

1.4 La situation de la formation professionnelle : un déficit à combler en matière de délivrance de certification et de qualification en pleine adéquation avec le besoin des entreprises

1.4.1 Le niveau de qualification est déterminant pour l'accès à l'emploi

En Provence-Alpes-Côte d'Azur comme en France métropolitaine, le niveau de qualification est déterminant pour l'accès à l'emploi.

En effet, alors que 64 % des jeunes sont en emploi trois ans après leur sortie du système éducatif en Provence-Alpes-Côte d'Azur (67 % en France), cette part n'est plus que de 55 % pour les bacheliers, 57 % pour les titulaires d'un CAP-BEP et 35 % pour les non-diplômés.

Le type de diplôme est également un facteur déterminant en matière d'insertion : les diplômés d'un bac professionnel ou technologique ont une meilleure insertion que ceux ayant un bac général. Les titulaires de baccalauréats industriels s'insèrent globalement mieux que les bacheliers du tertiaire.

Au-delà du niveau de qualification, c'est aussi la maîtrise des savoirs de base qui est déterminante dans la situation des personnes sur le marché du travail. Ainsi, si la moitié des personnes en situation préoccupante face à l'écrit occupent un emploi, cette part est inférieure de 10 points à la moyenne de l'ensemble des adultes de la région. Cet écart est encore plus marqué pour les femmes : alors que 58 % des femmes de Provence-Alpes-Côte d'Azur travaillent, elles ne sont que 43 % parmi celles qui sont en situation préoccupante face à l'écrit. Alors que 28 % des adultes de la région ont connu une période de chômage de plus d'un an, cette part s'élève à 40 % pour les personnes concernés par des difficultés à l'écrit.

Alors qu'un adulte sur dix est encore en situation préoccupante face à l'écrit (cette situation est deux fois plus fréquente pour les personnes à bas revenus), la lutte contre l'illettrisme et l'acquisition des savoirs de base, y compris numériques, représente un levier indispensable pour améliorer l'employabilité et sécuriser les parcours.

Cela sera une préoccupation majeure du Pacte régional. D'autant plus que la part des publics non qualifiés participants à des formations certifiantes est encore trop faible en région, pour répondre à la demande des entreprises, et favoriser durablement le reclassement des personnes concernées.

1.4.2 La formation professionnelle certifiante comme levier d'amélioration de l'employabilité et de la sécurisation des parcours

L'observation des taux bruts de retour à l'emploi suite à formation aboutit aux constats suivants :

Sur la dernière période connue (sortants d'avril 2017 à mars 2018), près de 6 demandeurs d'emploi sur 10 accèdent à un emploi supérieur à un mois dans les six mois qui suivent la fin d'une formation (soit plus de 25 000 demandeurs d'emploi).

60,9 % des hommes tendent à retrouver plus facilement un emploi après la fin d'une formation contre 55,9 % des femmes). Le taux n'est plus que de :

- 51,3% pour les demandeurs d'emploi en QPV,
- 43,2 % pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi,
- et 46,7 % pour les non qualifiés.

Les domaines de formation « Échanges et gestion » et « Services à la collectivité » présentent **les taux d'accès à l'emploi les plus élevés** : le taux d'accès à l'emploi après formation est plus élevé en moyenne pour les formations du domaine « Échanges et gestion » avec 66,3 % (notamment la banque assurance : 68,3 %, le commerce : 69,7 %, la gestion commerciale : 65 % et le transport : 68,1 %) et les « Services à la collectivité » avec 64,4 % (notamment la défense prévention sécurité avec 71,4 %).

De plus, on observe que le taux d'emploi augmente et se stabilise dans le temps pour atteindre 64 % de taux d'emploi 3 ans après la formation.

Le taux d'insertion est également à analyser à l'aune des objectifs poursuivis par la formation.

Certaines autres formations ne sont délivrées que lorsque le demandeur d'emploi a trouvé un emploi, et visent à permettre à celui-ci d'acquérir sur une courte durée les compétences nécessaires pour occuper ce poste (cf. Action de Formation Préalable au Recrutement et Préparation Opérationnelle à l'Emploi). Dans ce cas, le taux d'accès à l'emploi est naturellement plus élevé pour les formations préalables à un recrutement. Ainsi, pour les formations de type AFPR ou POE Individuelle, le taux d'accès est proche de 85 %.

Pour les autres formations, l'accès à la formation permet d'améliorer le taux d'accès à l'emploi comparativement aux ceux qui n'ont pas bénéficié de formation. Cette évaluation de l'impact de la formation professionnelle sur l'accès à l'emploi a permis de mesurer l'effet positif d'une formation diplômante (débouchant sur un diplôme, un titre ou un certificat).

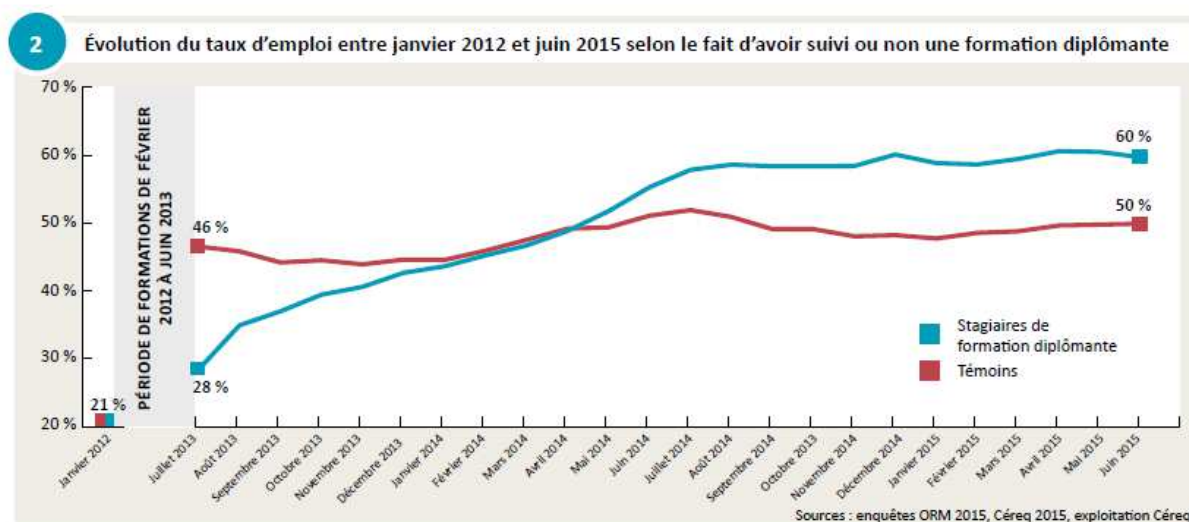
Les études d'impact permettent d'approfondir et d'affiner l'analyse :

Selon l'étude menée en 2017 par le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ) et l'Observatoire régional des métiers (ORM), lorsque l'on compare les trajectoires d'insertion de stagiaires de la formation professionnelle en Provence Alpes Côte d'Azur, à celles de personnes aux caractéristiques similaires mais n'ayant pas accédé à une formation, il apparaît que la formation professionnelle a un réel impact sur l'entrée en emploi : 23 points d'écart séparent les stagiaires ayant obtenu la certification ou le diplôme qu'ils préparaient (82 % d'entre eux) par rapport au taux d'emploi des personnes n'ayant pas été en formation.

Cet effet n'est toutefois pas automatique. Ainsi, lorsque l'on observe ceux qui ont suivi une formation sans obtenir le diplôme associé, leur situation n'est pas meilleure que celle observée pour ceux qui n'ont pas fait la formation. L'étude montre par ailleurs qu'il faut 12 mois pour que l'impact de la formation se traduise en termes de taux d'emploi. Le repositionnement professionnel qui peut faire suite à l'obtention d'un nouveau diplôme et le temps nécessaire au recrutement expliquent pour partie cette durée.

Par ailleurs, il ressort là encore de cette étude que **la plus-value de la formation est maximale pour les personnes qui ne possédaient aucun diplôme en entrée et sortent avec un premier niveau de qualification reconnu**, ainsi que pour celles qui possédaient un bac, souvent général, et ont pu obtenir un bac professionnel.

Ainsi, deux ans après une formation professionnelle de niveau V ou IV, les stagiaires ont un taux d'emploi supérieur de 10 points à la population témoin et ce, quelles que soient les tranches d'âge.



Extrait « La formation professionnelle diplômante, un pari gagnant pour l'emploi ? Le cas de la région Paca » CEREQ 2017

Cette étude souligne aussi l'importance, pour les stagiaires, de suivre la formation certifiante jusqu'à son terme et d'acquiescer le diplôme préparé : **cela nous oblige à prévenir les ruptures et à mieux sécuriser le parcours de formation, du processus d'orientation en amont jusqu'à l'accompagnement des stagiaires au cours de la formation.**

Enfin, il faut noter que l'accès à la formation est plus faible pour les seniors : au total, sur l'ensemble des formations, il atteint ainsi 64,7 % pour les moins de 25 ans contre 46,3 % pour les plus de 50 ans. La surreprésentation des seniors dans la population de Provence-Alpes-Côte d'Azur et leur plus grande difficulté à retrouver du travail nous oblige à prendre des mesures correctives dans le cadre de ce Pacte, à l'image de l'expérimentation que nous menons actuellement avec l'APEC sur le parrainage des seniors (Talents seniors).

1.4.3 Aujourd'hui les entrées en formation visent d'abord l'accès à la professionnalisation et au perfectionnement des compétences au détriment des formations certifiantes qui devraient être la règle

En Provence-Alpes-Côte d'Azur, comme dans les autres régions, plusieurs financeurs conjuguent leurs efforts : le Conseil régional, Pôle emploi, l'État, l'AGEFIPH et les OPCA. Les acteurs du service public de l'emploi, dans le cadre du Conseil en Evolution Professionnelle, assurent l'orientation des personnes en recherche d'emploi vers les formations financées dans la région.

En 2018, près de 56 000 demandeurs d'emploi inscrits sont entrés en formation, dont 18 % de moins de 25 ans, 18 % de demandeurs d'emploi de longue durée, 23 % de non qualifiés et 14 % de seniors.

Les formations suivies aujourd'hui, par les demandeurs d'emploi, répondent à des objectifs divers : maîtrise de savoirs de base, adaptation à un poste de travail, certification.

Objectifs de formation	Part	Taux d'accès à l'emploi
Certification	46%	57%
Perfectionnement, élargissement des compétences	18%	55%
Professionnalisation	14%	57%
Adaptation au poste de travail (AFPR, POE)	14%	84%
Pré-qualification	3%	52%
Formation à la création d'entreprise	3%	59%
Mobilisation, aide à l'élaboration d'un projet professionnel	2%	30%

Ainsi, près de la moitié des formations financées dans la région a visé l'accès à une certification (46 %) et une part équivalente (46 %) vise le perfectionnement des compétences ; la professionnalisation et l'adaptation au poste.

Cette situation est un point de départ encourageant, mais **le Pacte doit être l'occasion de renforcer à la fois les formations débouchant sur une certification / qualification, vrai passeport de l'emploi durable et les formations portant sur les savoirs de base / préqualification / remobilisation qui sont des étapes indispensables pour sécuriser les parcours de formation vers l'emploi.**

En conséquence le Pacte Provence-Alpes-Côte d'Azur, doit s'inscrire résolument dans ce changement de trajectoire.

Le Pré Plan d'Investissement dans les Compétences en 2018 a déjà permis de lancer ce mouvement déterminant pour la région, le Pacte régional doit être le moyen d'ancrer cette démarche de façon pérenne et amplifiée.

2. SE TRANSFORMER EN PRIORISANT NOS ACTIONS ET EN DEVELOPPANT UNE METHODE DE CONCERTATION EXIGEANTE

2.1 Les défis de notre territoire et notre engagement de transformation pour la période 2019-2022 au bénéfice d'une élévation de la qualification globale

Avec plus de 5 millions d'habitants, Provence-Alpes-Côte d'Azur se classe au 7^{ème} rang des régions françaises mais au 3^{ème} pour le PIB par habitant et au 2^{ème} pour la productivité du travail (Produit Intérieur Brut par emploi). Sa superficie est comparable à la Belgique, sa population à la Norvège et sa richesse à la Nouvelle Zélande.

Depuis plus de trente ans, le développement de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur s'est largement fondé sur son attractivité grâce à ses exceptionnels atouts climatiques, paysagers, patrimoniaux et culturels. Les espaces naturels dominent l'occupation du sol (75 % contre 34 % en moyenne nationale) et 80 % de la population est concentrée sur 20 % de l'espace.

Aujourd'hui, cette attractivité trouve ses limites. Le solde migratoire fléchit et la population vieillit. Le taux de chômage est historiquement plus élevé que la moyenne nationale ; le taux de pauvreté aussi, notamment sur Marseille et le département du Vaucluse. Près d'un habitant sur 5 réside dans un quartier de la politique de la ville.

De par la structure économique de la région, l'activité réduite et le travail saisonnier ont pris le pas sur l'emploi durable.

Par ailleurs, les territoires ne parviennent plus à faire face à la demande de logements et d'équipements ; la concurrence entre les différents usages du sol (agriculture vs croissance urbaine, population résidente vs population touristique) conduit à une métropolisation accrue qui ne se traduit pas encore par une gouvernance efficiente des 3 métropoles administratives.

L'emploi est encore plus concentré que la population, et la part de sièges d'entreprises implantés en Provence-Alpes-Côte d'Azur est faible. Plus de 4 salariés sur 10 dépendent d'un centre de décision extérieur à la région. Les infrastructures de transport peinent à suivre le rythme de croissance des trafics liés à l'allongement des déplacements domicile-travail. Le foncier d'habitat ou d'activité est rare et cher.

L'insuffisant développement d'un emploi stable et qualifié, lié à la prédominance des services « *low-tech* », ainsi que la forte proportion d'actifs ne disposant pas d'un premier niveau de qualification professionnelle, engendrent des fragmentations socio-économiques entre territoires, mais aussi à l'intérieur de chaque territoire ou bassin de vie.

L'économie présente, largement portée par la consommation et les transferts sociaux, trop tournée vers la demande et pas assez vers la production, ne permet pas de résorber des inégalités de revenus parmi les plus élevées de France métropolitaine.

Pour donner réalité à la logique de l'investissement et en faire l'un des instruments du renouveau de l'action publique, il est nécessaire de bien cibler les actions que le Pacte régional va soutenir.

Tout d’abord, nos priorités d’action sont fixées au bénéfice des publics les plus éloignés de l’emploi et notamment :

- les chômeurs de longue durée, qui comprennent une part significative de seniors ;
- les personnes en difficulté numérique ;
- les personnes en activité réduite subie ;
- les jeunes sans solution ;
- les personnes en situation de monoparentalité.
- les bénéficiaires de l’obligation d’emploi des travailleurs handicapés,
- les personnes sous-main de justice.

Ensuite, nos priorités d’action seront boostées au bénéfice des **résidents des territoires** enclavés afin de réduire les disparités spatiales en matière d’accès à la formation et à l’emploi, comme :

- les 128 QPV, dont 33 relèvent à la fois d’un quartier touché du point de vue de la cohésion sociale et d’un quartier en décrochage du point de vue de l’emploi, selon la typologie réalisée par l’Observatoire National de la Politique de la Ville ;
- les zones d’emploi du sillon rhodanien d’Arles à Orange ;
- les zones rurales enclavées.

Nos priorités d’actions seront également fléchées au bénéfice des **secteurs économiques dynamiques** et en développement afin de permettre à des personnes éloignées de l’emploi de bénéficier des opportunités dans ces domaines qui connaissent de forts besoins de recrutement ou qui sont en forte dynamique, à savoir :

- les besoins des secteurs des French Tech ;
- les besoins des opérations d’intérêt régional (OIR) ;
- les besoins des filières économiques stratégiques du territoire : Tourisme, Numérique, Industrie, Logistique, Agriculture, Innovation technologique.

Nos priorités d’action feront l’objet d’une attention particulière en matière d’**innovation d’ingénierie de reclassement** des publics les plus éloignés de l’emploi ou non repérés par les opérateurs de l’emploi comme :

- les Dispositifs de type « Zéro chômeur de longue durée », « actions Lab zéro Demandeurs d’emploi », task-force de type « école-commerce », ou « guichet logistique », « task force pour le Marché d’intérêt National »,
- les initiatives de rencontres positives « hors les murs » pour co-construire des parcours inclusifs : Agence éphémère, Café orientation-formation, challenges, TV de l’emploi, Forum de l’orientation, Méthode de Recrutement par Simulation renouvelée, parrainage.
- la nécessaire implication des organismes de formation à se moderniser. A ce titre un projet de Pôle d’innovation sous l’égide du CARIF fait partie des propositions sur l’axe transverse.

Enfin, nos priorités d’action cibleront la correction **des freins périphériques** : hébergement, la garde d’enfants, les mobilités. À ce titre, nous expérimenterons la possibilité d’offrir un bouquet de services complets pour une partie des personnes concernées par le Pacte régional.

En résumé, ces différentes priorités devront servir une seule et même exigence : permettre au plus grand nombre de bénéficier d’une formation certifiante / qualifiante débouchant sur un avenir professionnel positif.

2.2 Un cap de transformation méthodique au service d'un surinvestissement public au profit d'une qualification accrue des personnes concernées

Alors que l'activité économique montre des signaux positifs et que, dans certains secteurs, les employeurs peinent à recruter, la capacité à intensifier l'accès à la formation des publics les plus éloignés de l'emploi constitue un impératif économique *et* social.

Alors que les transformations numérique, écologique, économique et sociétale à l'œuvre transforment profondément le contenu des métiers et les compétences associées, la capacité à adapter de façon plus continue les parcours de formation en fonction de besoins des entreprises en constante évolution, s'impose afin de permettre la meilleure adéquation possible entre les compétences recherchées et celles détenues par les actifs.

Ces objectifs ne sont pas utopiques, mais ils nécessitent une exigence et une rigueur dans la mise en œuvre.

Ils nécessitent de repenser la façon d'identifier les besoins des entreprises, et surtout leurs besoins en *compétences*.

Ils nécessitent également, pour amener les publics les plus vulnérables sur le marché du travail, de réinterroger la notion de parcours de formation, de moderniser les pratiques et modalités de formation proposées et plus généralement de repenser l'ensemble de la chaîne de l'orientation en formation jusqu'à l'insertion dans l'emploi.

Levier de transformation et d'adaptation de la réponse formation aux défis de la région, le Pacte régional d'investissement dans les compétences permettra ainsi de traduire, grâce à son approche pluriannuelle plusieurs grandes ambitions :

- Renforcer le recueil et l'analyse en continu des besoins en compétences pour et avec les entreprises et favoriser l'appropriation de ces besoins par les acteurs de l'accompagnement et de la formation,
- Afin de mieux mettre en adéquation les compétences attendues par les entreprises, et celles des formations délivrées, accélérer l'évolution du contenu et des modalités de formation au travers de nouvelles approches en matière d'achat de formation ;
- Développer de nouvelles approches en matière d'orientation, de sourcing et d'accompagnement des publics les plus éloignés ou en dehors du système ; toujours dans un souci volontariste d'augmenter l'accès à la certification des publics visés ;
- Garantir la construction de parcours de formation apprenante, sécable, modulable et sans couture avec entrée permanente, basée sur les compétences, en vue de favoriser l'assiduité et d'éviter les abandons ;
- Proposer davantage de mises en situation et des parcours de formation en situation de travail au plus près des professionnels. Cela est un passage utile et obligé pour réussir le retour à l'emploi durable des publics fragiles ;
- Accompagner voire inciter les organismes de formation à se moderniser et à diversifier leur ingénierie pédagogique ... et revoir ainsi leur modèle économique ;
- Proposer des expérimentations pour oser faire autrement (par exemple le maintien de la rémunération durant les parcours de formation ou la participation aux frais annexes).

2.2.1 Renforcer le recueil et l'analyse en continu des besoins en compétences pour et avec les entreprises, et favoriser l'appropriation de ces besoins par les acteurs de l'accompagnement et de la formation

Le recueil et l'analyse en continu des besoins en compétences des entreprises

Les transformations de l'emploi procèdent de deux tendances lourdes : leur niveau croissant d'incertitudes et la maille du diagnostic qui passe du métier à l'activité. Alors que la moitié des emplois existants est susceptible d'évoluer, dans leur contenu, de façon significative à très importante en lien avec le déploiement de technologies numériques, la mise en place d'une approche compétences au plus près de la réalité du travail est donc devenue indispensable.

En outre, l'approche compétences renouvelle profondément la relation avec la connaissance. Elle valorise des aptitudes ou capacités que la formation académique peine à reconnaître. Elle permet d'élaborer un nouveau référentiel facilitant le dialogue entre les parcours de certification, la transférabilité des capacités dans un autre environnement temporel ou spatial. Elle conduit à identifier un capital personnel et humain qui a vocation à être traduit en qualifications susceptibles d'être reconnues par le droit conventionnel du travail.

Dans un tel contexte, **disposer de données d'observation et prospectives fiables sur les besoins en compétences des entreprises constitue un enjeu déterminant** à la fois pour développer l'employabilité et sécuriser les parcours des personnes, mais également élargir le périmètre des candidats potentiels et atténuer les difficultés de recrutement des entreprises.

Or, l'identification précise et concrète des besoins de compétences est aujourd'hui encore en construction et surtout éclatée. Encore récente, la notion de compétences n'est en effet pas toujours bien maîtrisée par les entreprises qui peuvent avoir des difficultés à identifier leurs besoins de compétences et à les formaliser. En l'absence de langage partagé et maîtrisé par tous, c'est aussi l'agrégation des besoins en compétences requise pour calibrer les évolutions à apporter aux formations qui peut poser des difficultés.

Pour permettre une adaptation en continu de l'offre de formation pour répondre aux besoins des entreprises, mais aussi une meilleure orientation des personnes dans leur projet de formation, **les signataires du Pacte régional souhaitent engager la région dans un réel processus d'amélioration de l'identification des besoins en compétences des entreprises.**

Pour atteindre cette ambition, le Pacte servira de levier pour **déployer une nouvelle méthode de recueil et d'analyse en continu des besoins de formation.**

La région Provence-Alpes-Côte d'Azur bénéficie d'un socle d'innovation et de réalisation en la matière tout à fait reconnue. A l'occasion du pré Plan d'Investissement des Compétences, et en lien avec les différents acteurs de la formation et de l'emploi, un ensemble important d'études a été réalisé, comme les travaux du CREFOP, du COPAREF, du CARIF, de l'ORM, etc.

À cela s'ajoute la mise à disposition des différents partenaires d'outils d'analyse qu'ont développés certains opérateurs de l'emploi comme « Formadiag ». Ce dernier est alimenté des données que Pôle emploi collecte depuis 2 ans, à travers les services qu'il a développés et qui permettent :

- Aux entreprises de décrire en flux leur offre d'emploi et de préciser les attendus en compétences,
- Aux demandeurs d'emploi de présenter leur profil en valorisant leurs compétences dans une forme plus attractive.

En complément de ces travaux et outils, et afin de répondre à l'objectif premier de favoriser l'entrée en formation certifiante de toujours plus de personnes en situation fragile, il est proposé à l'occasion du Pacte, **d'amplifier l'industrialisation du recueil de besoins en :**

- **S'appuyant sur l'approche compétences développée par Pôle emploi, en complément de l'approche métier, renouvelée dans le cadre du nouveau ROME ;**
- **Associant l'ensemble du Service public de l'emploi, les branches professionnelles et les différents acteurs économiques comme les Unions Patronales pour mieux exprimer les compétences nouvelles à identifier.**
- **et mobilisant des outils utilisant de la data.**

La mise en place de « **task forces** » **régionales par filières** réunissant des représentants du monde économique (branches professionnelles, filières, pôle d'excellence; Opérations d'Intérêt Régional,...) sera un levier additionnel.

Cette approche bénéficiera aussi des apports des 440 conseillers dédiés à la relation entreprise au sein de Pôle emploi, des conseillers des missions locales et des Cap emploi qui auront la responsabilité d'alimenter en continu le diagnostic des besoins tout au long de la mise en œuvre du Pacte régional.

Le **plan d'action « # vers un métier »** lancé par Pôle emploi en 2018 sera par ailleurs **poursuivi et amplifié en renforçant notamment la participation des entreprises, des organismes de formation et des branches professionnelles dans les actions réalisées.** Cette opération est l'occasion de trouver des solutions à des offres non pourvues et également le moyen d'identifier avec les entreprises des déficits de compétences à combler.

Les associations de type ANDRH, les clubs d'entreprises – notamment les clubs d'entreprise « La France Une chance » – **seront, quant à eux, mobilisés pour compléter le recueil de besoins.**

Enfin, des outils tels que le LAB de Pôle emploi et ses méthodes d'intelligence collective (associant un panel d'acteurs internes et externes, ainsi que des bénéficiaires), la mise en place d'événements collaboratifs sur le modèle des hackathons ou challenges permettra d'impulser l'innovation et l'idéation. À disposition des acteurs de terrain, Pôle emploi déploiera en tant que de besoin cet outil pour mieux cibler des besoins de compétences au niveau local.

L'appropriation et l'utilisation de l'approche « compétences » par les acteurs de l'accompagnement et de la formation

Au-delà de l'identification des besoins en compétences elle-même, **la mobilisation de l'approche « compétences » par les acteurs constitue un enjeu majeur en termes de transformation car elle conditionne sa mise en œuvre effective.** Même si des avancées significatives ont été notées, l'enjeu à ce stade nécessite de changer de rythme, d'échelle et d'ambition.

La mise en place d'un Conseil en évolution professionnelle (CEP) accessible à tous les actifs a consacré l'importance de l'approche par les compétences dans le cadre de l'accompagnement des personnes en recherche d'emploi, en ce qu'elle permet à la fois une meilleure identification et valorisation de leurs compétences par les candidats, une appréhension plus fine des compétences recherchées par les recruteurs et un appariement facilité.

Pour traduire cet enjeu, depuis 2017, l'ensemble des conseillers Pôle emploi ont été sensibilisés et formés à l'approche compétences, et l'ensemble des outils applicatifs mis à leur disposition l'intègre également. Plus largement, les acteurs du Service Public de l'Emploi (comme les missions locales et Cap emploi) participent à des actions de professionnalisation sur l'approche par les compétences. Il en va de même pour les organismes de formation pour lesquels la clef d'entrée compétences n'est pas nouvelle.

Néanmoins, l'approche compétences nécessite d'aller plus loin : la dynamique portée par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel et les travaux nationaux en cours visent à généraliser la modularisation des formations et le découpage en blocs de compétences, mais également à renforcer le rôle de veille des organismes de formation sur l'évolution des métiers et des compétences et de faire de l'approche compétences une pratique didactique.

Plusieurs dimensions sont à mobiliser dans ce Pacte pour véritablement agir selon une approche « compétences », c'est-à-dire :

- **intégrer plus fortement les gestes professionnels constatés en milieu de travail** afin que la certification par un titre ou un diplôme soit un gage d'une insertion professionnelle durable ;
- **favoriser la co-construction de formations** « sans couture » avec les entreprises, « ex nihilo » ou par l'adaptation des formations existantes qui seront autant d'éléments qui alimenteront la transformation ;
- **améliorer la visibilité et la valorisation des compétences** acquises par les personnes en cours de formation.

2.2.2 Afin de mieux mettre en adéquation les compétences attendues par les entreprises, et les programmes de formation : accélérer l'évolution du contenu et des modalités de formation au travers de nouvelles approches en matière d'achat de formation

Ce sujet est le point crucial du Pacte en Provence-Alpes-Côte d'Azur : il faudra renforcer l'offre de formation qualifiante ou certifiante, en la rendant agile grâce à des compléments modulaires lorsque cela est rendu nécessaire par l'évolution du métier.

L'évolution des contenus formatifs et des approches de formation devra répondre aux enjeux économiques de la région, en s'appuyant sur la méthode d'identification des besoins de compétences définie ci-dessus et en adoptant la même démarche de transformation.

- Nous voulons impulser une logique de socle de compétences, l'identification des apprentissages, leur organisation au sein de sessions modulables, sécables, ajustables **et apporter des réponses adaptées aux besoins des publics dans une logique « centrée sur l'utilisateur ».**
- Nous souhaitons une approche de la formation, personnalisée, individualisée, rythmée en fonction de la capacité de l'apprenant à acquérir des savoirs. Une véritable adaptation aux manières d'apprendre de chacun est indispensable.
- Nous privilégions une nouvelle approche de la formation, plus individualisée, plus souple, reconnaissant les acquis, dont nous attendons un effet sur la baisse du taux d'abandon de stagiaires de la formation professionnelle.
- Nous envisageons pour certains publics en fragilité de leur permettre d'être suivi à distance pour les écouter et remotiver (cf. techniques de coach), le temps de la formation ou de l'insertion professionnelle. Une prise en compte de la sensibilité à l'échec et au manque de confiance en soi sera un facteur clé de réussite.
- Nous favoriserons l'apprentissage des savoirs en présentiel, à distance et surtout en entreprise. À ce titre, la région Provence-Alpes-Côte d'Azur dispose de nombreux clubs entreprises, d'un réseau d'ambassadeurs, d'un réseau de parrains, d'Unions Patronales actives. Les techniques pédagogiques liées aux nouveaux apports des sciences cognitives, l'utilisation de la réalité virtuelle comme séquences pédagogiques, contenus digitaux seront à repenser et encouragées.
- L'appui à ce qui est reconnu comme efficace pour engager un individu dans une action constructive pour lui et la collectivité est primordial.

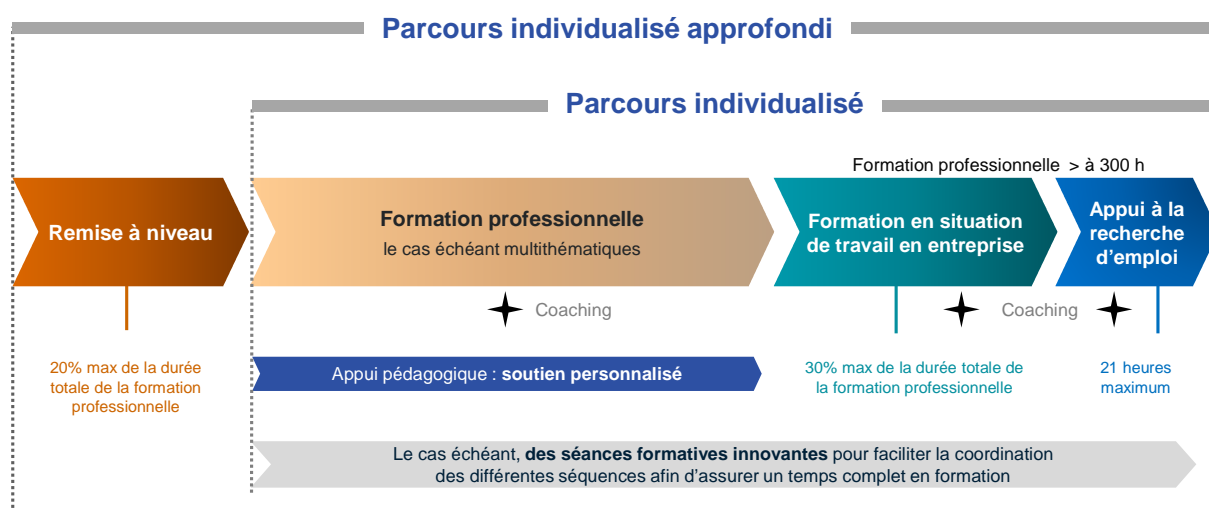
L'évolution de l'offre de formation passe nécessairement aussi par une évolution de la commande de formation. La mise en œuvre du Plan d'investissement dans les compétences a déjà permis dès 2018 d'initier de nouvelles approches qui sont à amplifier et à prolonger pendant la durée du Pacte régional, pour traduire un nouveau paradigme de la commande de formation, à la fois plus exigeant et plus sécurisant pour l'ensemble des acteurs. Cette évolution s'accompagnera d'une augmentation des achats de formation qualifiante ou certifiante.

En 2019, Pôle emploi a lancé de nouveaux marchés, porteurs d'une logique plus individualisée, dans une approche de parcours intégrés, en associant à des actions de professionnalisation ou de certification et dans certains cas des modules de remise à niveau.

Ces nouveaux marchés serviront de socle à la commande de formation relative au Pacte. Ils permettront une entrée en formation de plus de 18 000 demandeurs d'emploi par année pleine, pour un coût moyen de 6 000 euros par formation (rémunération comprise).

A ce stade, le premier palier de la commande de formation qui nous permettra dès 2019, l'entrée de 14 000 personnes, repose donc sur les nouveaux marchés Pôle emploi qui visent trois objectifs principaux :

- La construction d'une offre de formation au plus près des besoins des entreprises de la région, en croisant les éléments de diagnostic territoriaux sur les besoins en termes de qualification, les tensions et les difficultés de recrutement perçues par les entreprises et les taux d'accès à l'emploi après formation ;
- L'individualisation des parcours avec la proposition de deux parcours possibles : un parcours individualisé et un parcours approfondi ;
- La lutte contre le décrochage reposant sur un contrôle continu de l'acquisition de connaissances, des heures de soutien personnalisé durant le temps du parcours et finalement le suivi personnalisé au travers d'un coaching individualisé tout au long de la formation.



Les parcours proposés à ce stade, intègrent déjà des situations de travail en entreprise. Par ailleurs, afin de favoriser l'adaptation en continu des achats (gage d'agilité) et la capacité d'ingénierie et de veille des organismes de formation (gage d'innovation), ce nouveau marché amorce une évolution du modèle économique des achats : adapter la politique de coûts en majorant les tarifs, selon l'effort de mobilité des organismes de formation pour répondre au plus près de la demande de formation. Ce qui permettra aux organismes de formation de faire preuve d'innovation et de leur laisser le champ pour expérimenter des actions de formation qui pourront devenir les modèles de demain.

En complément de ces nouveaux marchés, des marchés additionnels centrés sur l'accès à une qualification reconnue seront lancés pour répondre aux ambitions du Pacte.

Ces premières évolutions seront intensifiées et renforcées dans le cadre du Pacte 2019-2022 dans l'optique de :

- Multiplier le nombre de formations qualifiantes ou certifiantes commandées dans le cadre du Pacte ;
- Proposer des parcours personnalisés et fluides ;
- Gagner en agilité dans le contenu de la commande de formation afin de prendre en compte les besoins de compétences émergents, notamment liés à la révolution numérique et à la transition écologique et de favoriser son adaptation en continu ;
- Favoriser une adaptation / modernisation des contenus et des pratiques pédagogiques ;
- Développer en tant que de besoin les périodes en entreprise ;
- Proposer de nouveaux appels à projet aux organismes de formation afin de répondre différemment aux enjeux du territoire.

Pour traduire ces ambitions, il sera notamment nécessaire d'amplifier les ingénieries innovantes retenues dans les nouveaux marchés AFC de Pôle emploi, c'est-à-dire d'adapter la politique de coûts afin de donner de la visibilité aux organismes de formation pour leur permettre d'investir et de se transformer, de favoriser la coopération au service des parcours dans une logique d'expérience utilisateur pour le stagiaire de la formation.

Pour relever ces défis, le Pacte régional s'attachera à :

- mettre en place, dans le cadre des futures commandes de formation et en dialogue de gestion avec les organismes de formation, un « plan d'amélioration de service » dont l'objectif est de permettre une amélioration progressive du service rendu aux usagers ;
- favoriser la coopération entre organismes de formation pour assurer une continuité dans les parcours des personnes entre la « Fabrique de la compétence » et les parcours certifiants, le cas échéant avec des conditions financières adaptées ;
- prendre en compte les spécificités de la situation des personnes handicapées en leur favorisant l'accès à la formation. Une attention particulière y sera donc portée à travers le soutien à de nouvelles approches pédagogiques et le développement de ressources adaptées. Au-delà de l'action qu'ils vont permettre en faveur de l'inclusion de ces publics dans les dispositifs de droit commun, les innovations pédagogiques et aménagements nécessaires à la compensation du handicap pourront sans doute se révéler pertinentes pour un public plus large que le seul public handicapé ;
- favoriser les allers et retours entre période de formation et de travail en privilégiant toujours la notion de parcours sécurisé pour l'apprenant. D'ores et déjà, les nouveaux marchés 2019 intègrent un volet accompagnement et la gestion des périodes d'interruptions volontaires. Mais la commande de formation, à venir, sur la « Fabrique de la compétence » prolongera et amplifiera ces transformations. En complément, l'achat sur devis, possibilité souple, permettra de répondre à des besoins « sur mesure », sectoriels ou territoriaux.

Enfin, dans un souci de complémentarité de l'offre de formation, la commande de formation dans le cadre du Pacte sera pensée en articulation avec les actions menées par ailleurs par le Conseil régional et la convention qui sera signée avec Pôle emploi en juin 2019 sera l'occasion de confirmer cette nécessaire complémentarité (notons qu'en Provence-Alpes-Côte d'Azur, le Conseil Régional autorise déjà, par délégation, Pôle emploi à acheter sur ses marchés, des actions de formation pour le compte de la collectivité).

2.2.3 Développer de nouvelles approches en matière d'orientation, de sourcing et d'accompagnement des publics les plus éloignés ou en dehors du système ; toujours dans un souci volontariste d'augmenter l'accès à la certification des publics visés

Les publics fragiles accèdent peu à la formation malgré les opportunités d'emploi auxquelles elle prépare. En effet, en dépit de la multiplicité de dispositifs existants pour accompagner ces publics vers la formation et l'emploi, force est de constater que les acteurs en charge de leur mise en œuvre peinent souvent à capter les publics les plus éloignés de l'emploi.

Manque d'appétence vis-à-vis de la formation, perte de confiance en soi en lien avec des échecs répétés, méfiance vis-à-vis des institutions, faiblesses des prérequis ou encore des problématiques financières ou matérielles (logement, mobilité, ...) constituent autant de freins à l'intégration à un dispositif d'accompagnement et de formation.

Pour renforcer l'accès des publics cibles du Pacte aux dispositifs d'accompagnement et de formation, **de nouvelles approches en matière d'orientation, de sourcing et d'accompagnement doivent être développées, notamment dans l'optique de mobiliser des publics qui accèdent aujourd'hui insuffisamment à la formation et en particulier :**

- Les publics non qualifiés et particulièrement les jeunes non-inscrits à Pôle emploi, en particulier ceux sans contact avec les institutions sociales ou le service public de l'emploi ;
- Les résidents des QPV et des ZRR.

Pour réussir, il est nécessaire de s'appuyer sur la mobilisation de tous les acteurs pour aller à la rencontre des publics dits invisibles ou résidant dans des territoires isolés : les conseillers du Service public de l'emploi (Pôle emploi, Missions locales pour l'accompagnement des publics jeunes et Cap emploi pour les personnes en situation de handicap) et plus largement l'ensemble des acteurs en contact avec ces publics doivent être considérés comme des partenaires potentiels, notamment les travailleurs sociaux.

Dans ce cadre, plusieurs actions seront mobilisées en appui au Pacte régional :

- **L'appel à projet déconcentré « Repérer et mobiliser les invisibles » porté par la Direccte Provence-Alpes-Côte d'Azur apporte une contribution déterminante.** Le Pacte fera le lien avec les projets soutenus dans ce cadre. Il sera nécessaire de définir au cours du 2^e semestre 2019 les mécanismes permettant de garantir l'accès aux parcours de formation financés par le Pacte à ces publics repérés et remobilisés (dans une logique de « coupe file »).
- **La mise en place de partenariats avec les porteurs de projets sélectionnés dans le cadre de l'appel à projet PIC « 100 % Inclusion » et intervenant en région Provence-Alpes-Côte d'Azur peut constituer une autre piste intéressante.** En effet, plusieurs projets peuvent constituer des relais pertinents vers les publics les plus vulnérables dans le cadre du Pacte. À titre d'illustration, on peut citer :
 - Le projet « Etincelle » porté par le consortium Fondation des apprentis d'Auteuil / AFEPT / Agefos-PME dont l'ambition est d'accompagner 5 000 jeunes en 3 ans en France (les volumes pour la région ne sont pas encore connus).
 - Le projet « la main, le cœur, la tête » porté par le consortium Humando / Groupe Id'ées / AFPA / NES&CITE / Action logement / Simplon qui vise l'accompagnement de plus de 1 000 personnes sur 3 ans (parmi lesquels des jeunes résidents des quartiers politiques de la ville de Marseille dont le nombre n'est là encore pas connu).

Le futur marché de Pôle emploi au titre de l’Axe 2 apportera également une nouvelle réponse, de grande ampleur, pour la réussite de ces publics vulnérables.

Enfin, des appels à projets encore à imaginer seront lancés et cadencés en fonction des décisions du comité de pilotage du Pacte sous l’autorité du Préfet de région. Dans ce cadre, le Pacte pourra s’appuyer sur les nombreuses initiatives déjà présentes sur les territoires qui concourent à l’inclusion de cette population en difficulté. (Opération 1 Parrain 1 emploi, initiatives du monde de l’insertion par l’activité économique ou du monde associatif...).

Au-delà des acteurs à impliquer, plusieurs autres leviers de remobilisation des publics fragilisés doivent être activés dans le cadre du Pacte :

- Une meilleure connaissance des publics « cibles », y compris les publics « visibles » mais pas forcément connus de l’ensemble des prescripteurs potentiels ; ce point est important, car il suppose que les opérateurs du service public ré-identifient les usagers qui n’ont pas eu de services depuis plusieurs mois ;
- Un maillage et une articulation accrus des différents dispositifs existants (CEP, accompagnement global, Initiative pour l’Emploi des Jeunes, Garantie Jeunes, dispositifs des Ecoles de la 2^e chance, Epide, Cléa,...) pour gagner en synergie dans le sourcing entre les différents acteurs ;
- La mise à disposition des acteurs d’une information homogène sur les dispositifs et leur articulation ;
- L’utilisation de méthodes innovantes et ludiques pour se rapprocher ou attirer les publics invisibles : agence éphémère, bus de l’emploi, organisation d’évènements à proximité des lieux de résidence ou de vie (hard discounters, restos du cœur, Croix-Rouge, Emmaüs, ..).

Enfin, il est aussi indispensable de s’attaquer aux freins « culturels » à l’entrée en formation – en s’appuyant sur la construction d’un projet professionnel, adaptant les méthodes de sélection des candidats, développant des pédagogies repensées, dans le cadre de parcours de formation plus en phase avec les besoins des personnes, travaillant sur le savoir-être) – **et aux freins dits périphériques qui sont en réalité le plus souvent des freins financiers** qui nécessitent de penser une nouvelle sécurisation matérielle du parcours mais également d’assurer un suivi régulier par un conseiller référent. À défaut, les inégalités évoquées plus haut risquent de perdurer.

À ce titre, nous envisageons d’expérimenter sur une population donnée, la délivrance d’un bouquet de services complet incluant la préparation à la formation, l’aide au traitement des freins périphériques à l’emploi (logement, garde d’enfant, transport), en associant les entreprises de l’Insertion par l’Activité Economique ou encore le milieu associatif.

Enfin, au-delà de ces freins, le suivi d’un dispositif d’accompagnement ou de formation devra être en adéquation avec les possibilités d’entrée en emploi. Le développement de possibilités d’aller – retour en formation et en emploi devra être renforcé, dans une logique de suspension et de droit au retour en formation.

Dans la même logique, un dispositif de suivi dans l’emploi, sous forme de prestation sera organisé pour certains publics afin de pérenniser l’entrée dans le monde du travail. Un suivi téléphonique et individualisé sera mis en place (appels à projets).

2.2.4 Garantir la construction de parcours de formation apprenante, sécable, modulable et sans couture avec entrée permanente, basée sur les compétences, en vue de favoriser l'assiduité et d'éviter les abandons

Au-delà du repérage et de la (re)mobilisation des publics les plus fragilisés dans le cadre de dispositifs d'accompagnement et de formation, la question de leur maintien dans ces dispositifs et de leur mise en dynamique est cruciale. En effet, pour des publics aux prérequis souvent faibles et pouvant faire face à des contraintes personnelles et sociales fortes, la marche jusqu'à la construction d'un projet professionnel et l'obtention d'une formation certifiante est parfois haute.

Or, l'organisation actuelle des parcours de formation ne facilite pas toujours l'instauration d'une dynamique pérenne de montée en compétences. En effet, l'éventail existant de dispositifs pour accompagner les personnes dans la construction d'un projet professionnel jusqu'à l'obtention d'une formation qualifiante est large. Toutefois, si ces dispositifs ont été construits en réponse à des besoins identifiés et ont leur pertinence, les « zones grises » sont encore nombreuses. C'est aussi le passage d'une étape à une autre qui manque encore trop souvent de fluidité et de coordination entre acteurs, entraînant un accroissement du risque de ruptures et d'abandons de parcours.

Pour répondre à ces difficultés, le Pacte régional se donne pour ambition de promouvoir un nouveau modèle de parcours de formation vers l'emploi durable, plus fluides, composées d'actions davantage intégrées et qui s'enchaînent sans générer des délais d'attente trop longs, en particulier pour les personnes de niveau IV et infra.

Pensé comme un ensemble de « marches » préparatoires jusqu'à l'acquisition d'une qualification, ces parcours devront reposer sur de nouvelles approches permettant l'acquisition d'un premier niveau de compétence comme prérequis, tout en impulsant un engagement dans un processus de construction de parcours de formation lié à un métier.

Ce sont plusieurs leviers que le Pacte devra permettre d'actionner :

- **Proposer des parcours de formation aux savoirs fondamentaux (savoirs de base, compétences clés et numériques) et aux compétences sociales et cognitives :** conçus comme des sas d'entrée permettant la sécurisation des personnes s'engageant en parcours de formation, ces parcours reposeront sur l'intensification et la refonte de dispositifs de formation Savoirs de base / lutte contre l'illettrisme ou l'illectronisme ;
- **Améliorer la continuité des différentes étapes de parcours :** avec pour ambition d'éviter les ruptures et les abandons, il s'agira notamment de décroiser les approches entre les différents intervenants dans un parcours de formation en créant des outils de coordination (référentiels communs, référents partagés, cadres de régulation permettant de favoriser le passage d'une formation à une autre...). **L'organisation d'une nouvelle gestion des temps de formation est également à penser.** Le Pacte pourra ainsi tester des modalités d'entraînement post formation, permettant à un stagiaire de continuer à s'entraîner grâce à une plateforme digitale ou de revenir en formation pour un complément, de favoriser le principe de possibilité de suspension – droit à la reprise en formation « là où on s'en est arrêté » ou de favoriser l'accès à la formation de demandeurs d'emploi « à temps partiel » ... ;

- **Garantir un accompagnement et un soutien tout au long du parcours de qualification** : pour favoriser le maintien en formation, c'est un accompagnement continu qui doit être assuré, y compris sur le volet financier avec des mécanismes de rémunération qui restent à concevoir, mais aussi des aides à la garde d'enfant (pour améliorer l'employabilité des parents isolés), à la mobilité, à la restauration ou encore au permis de conduire. À cet égard, **l'inter-opérationnalité et l'évolution des systèmes d'information (Ouisform, Kairos)** est indispensable afin de permettre des systèmes d'alerte et de suivre pas à pas les parcours des intéressés.

2.2.5 Proposer davantage de mises en situation et des parcours de formation en situation de travail au plus près des professionnels. Cela est un passage utile et obligé pour réussir le retour à l'emploi durable des publics fragiles.

Au-delà des modules de formation qui prévoient souvent des mises en situation, nous veillerons dans le cadre du Pacte régional à développer les actions de formation en milieu de travail et à favoriser l'organisation des mises en situation de travail en entreprises.

Nombreuses sont les entreprises qui, en Provence-Alpes-Côte d'Azur, adhèrent à ce projet. Elles sont prêtes à consacrer du temps à former à leurs métiers les demandeurs d'emploi sous réserve qu'ils soient motivés à apprendre. Ce projet sera coproduit avec les Unions Patronales et aura notamment comme sponsor le MEDEF régional.

Les retours d'expérience montrent que permettre à l'apprenant d'être confronté à une situation réelle de travail est vertueux et que l'impact sur l'insertion professionnelle est très positif.

Ce moyen a été plébiscité lors du forum organisé les 9 et 10 mai 2019 avec les parties prenantes du Pacte en région et sera un moyen incontournable du parcours de formation visant la qualification.

Parmi les actions envisagées tout au long de ces 4 années, l'utilisation de la formation en situation de travail (AFEST) qui repose sur l'acquisition par la personne formée de compétences directement sur son lieu de travail sera développée.

- La formation permettra ainsi tout à la fois de répondre aux difficultés rencontrées par des employeurs qui peinent à trouver chez les candidats les compétences qu'ils recherchent et aussi de favoriser pour les personnes l'acquisition de compétences au plus près des besoins des entreprises, leur permettant ainsi d'être rapidement opérationnelles et de gagner en confiance et en insertion durable.
- Cela permettra aussi de garantir des capacités de formation aux entreprises qui ne disposent pas de centres de formation préparant à leurs métiers en adaptant aux chercheurs d'emploi, l'AFEST.

A cet effet, le Pacte prévoit plusieurs initiatives expérimentales ou pérennes comme :

- La mobilisation des réseaux d'entreprises pour augmenter l'offre globale d'immersion ;
- La meilleure coordination entre le conseiller, l'apprenant, le formateur et le tuteur au sein de l'entreprise ;
- Le développement des actions de formation en situation de travail, prévues par la loi du 5 septembre 2018¹.

2.2.6 Accompagner voire inciter les organismes de formation à se moderniser et à diversifier leur ingénierie pédagogique et revoir ainsi leur modèle économique

Alors que le Pacte impulse un nouveau modèle de parcours de formation vers l'emploi durable, plus fluides, composées d'actions davantage intégrées et qui s'enchaînent sans générer des délais d'attente trop longs, une véritable démarche de transformation et de diversification des ingénieries pédagogiques doit être engagée par les organismes de formation. Ce sont aussi les opportunités offertes par le déploiement de technologies numériques toujours plus nombreuses qui doivent être intégrées par l'appareil de formation.

La radicalité des changements à l'œuvre dans le monde du travail impacte les techniques de formation et leur organisation et leur environnement. On peut notamment souligner l'irruption d'outils numériques toujours plus sophistiqués ou les progrès des neurosciences et des sciences cognitives. Ce contexte rend nécessaire le développement d'une véritable R&D de la formation professionnelle.

Si de nombreux organismes de formation ont d'ores et déjà engagé cette transformation, en découpant par exemple leur formation en modules, en développant des modalités de formation reposant davantage sur la mise en activité ou encore en digitalisant leur offre de formation, le Pacte constitue une opportunité inédite pour accélérer ce mouvement.

Dans ce cadre, les signataires du Pacte souhaitent accompagner les organismes de formation sur deux volets principaux :

- Accompagner la **transformation et la diversification de leurs ingénieries pédagogiques** : il s'agit d'aboutir à l'horizon 2022 à une organisation structurelle porteuse d'innovation et d'adaptation pédagogiques en articulation avec les ingénieries classiques qui répondent d'ores et déjà de manière satisfaisante aux besoins de formation et d'emploi pour un grand nombre ; ce sujet pourrait être porté en lien avec le CARIF et les ingénieries universitaires de formation.
- Accompagner leur mutation digitale et numérique : il s'agit de **susciter, soutenir et accompagner la mutation digitale et numérique de la formation professionnelle**. Il s'agit de préparer la transition vers un monde marqué par le numérique et la digitalisation (appel à projets).

¹ En intégrant l'analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ; la désignation d'un formateur pouvant exercer la fonction tutorale ; la mise en place de phases réflexives, distinctes des mises en situation de travail et destinées à utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail afin de consolider et expliciter les apprentissages ; des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action.

2.2.7 Proposer des expérimentations innovantes pour oser faire autrement (par exemple le maintien de la rémunération durant les parcours de formation ou la participation aux frais annexes)

Des propositions d'actions innovantes et expérimentations permettant d'accompagner la modernisation et la transformation du marché de la formation.

L'expérience montre que les changements et transformations sont à stimuler plutôt qu'à prescrire. Les démarches descendantes sont non seulement moins riches d'idées, mais aussi moins acceptées par les praticiens qui rechignent à s'en saisir.

Le Pacte régional retient donc une logique d'expérimentations et stimulera les nouvelles approches, pour conduire des actions de formation en situation de travail, pour imaginer de nouvelles façons de répondre aux enjeux d'attractivité des métiers ou pour favoriser de nouvelles approches pédagogiques ou d'ingénierie de parcours.

Ces expérimentations seront rigoureusement documentées et évaluées, dans l'optique de capitaliser les expériences, qui seront alors mises à disposition de l'ensemble des parties prenantes.

Les acteurs – et Pôle emploi Provence-Alpes-Côte d'Azur au 1^e chef à travers son LAB – seront mobilisés pour expérimenter de nouvelles façons de concevoir les parcours de formation en utilisant l'innovation.

Dans ce cadre, le Pacte va permettre le lancement d'appels à projets d'innovation, très ouverts, afin de stimuler l'émergence de nouvelles approches.

Ces actions sont répertoriées dans l'Axe transverse du Pacte régional et feront l'objet de compléments au cours des 4 années.

2.3 Les leviers et conditions de réussite

Le Pacte régional pour l'investissement dans les compétences, par son caractère pluriannuel (4 ans), la concertation qui a accompagné la période d'amorçage (2018) ainsi que les moyens financiers exceptionnels qui lui sont consacrés (530 M€), constitue un investissement sans précédent en faveur de l'acquisition de compétences, fléché vers les publics les plus vulnérables.

Les effets positifs attendus impliquent quelques conditions sans lesquelles les objectifs qualitatifs ne pourront être atteints.

La réussite du Pacte régional d'investissement dans les compétences tiendra notamment :

- au **développement de réponses formation adaptées et innovantes** au regard des besoins nouveaux de l'économie, en réservant une place plus importante aux entreprises pour exprimer leurs besoins en compétences ;
- à la capacité des acteurs à impulser une dynamique partenariale pour **favoriser l'innovation et accompagner la transformation de l'appareil de formation** ;
- à l'implication dans le projet de **tous les acteurs des territoires** (prescripteurs, entreprises et leurs représentations, prestataires de formation, acteurs sociaux, instances de concertation...) aux différentes échelles territoriales ;
- à la **mobilisation des publics**, en développant une communication adaptée vers les publics cible ;
- à la **sécurisation des parcours**, c'est-à-dire l'établissement d'un objectif de moyen terme lisible, la concaténation des étapes nécessaires, la stabilisation en amont de leur financement et l'accompagnement tout au long du parcours et en sortie de formation ;
- à la capacité de l'ensemble des acteurs à prendre en compte en temps réel **l'évaluation en continu, l'évolution des besoins des territoires, les premiers effets de transformation** de l'appareil de formation, et à les traduire en termes de volumes, de répartition entre les axes du Pacte et de contenus ;
- et enfin à la qualité de son **pilotage et de sa gouvernance**.

De plus, les innovations inscrites dans les parcours renforcés dans le cadre des nouveaux marchés publics de Pôle emploi, intégrant des modules de formation aux compétences dites transverses, seront à la fois élargies et amplifiées, pour mieux répondre aux besoins des publics les plus éloignés de l'emploi, en développant l'exigence en matière de certification.

Courant 2019, d'autres commandes de formation amplifieront ces évolutions, afin d'expérimenter de nouvelles relations avec les organismes de formation (unité d'œuvre, meilleure visibilité des financements en contrepartie de montée en gamme et d'obligations de service public).

Les différents formats de contractualisation avec les organismes de formation permettront de proposer des parcours totalement individualisés pour chaque demandeur faiblement qualifié et rencontrant des difficultés d'apprentissage. Le contenu de ces parcours répondra à une logique d'hyper individualisation définie comme une exigence dans le cahier des charges, dans une logique de parcours sans couture. L'organisme de formation pourra mobiliser l'ensemble de la panoplie pédagogique dorénavant reconnue par la loi du 5 septembre 2018 et disposera d'une possibilité de recrutement des stagiaires, en complément du sourcing réalisé par les conseillers du service

public de l'emploi. Il devra veiller à intégrer dans les parcours ainsi financés les publics qui auront été repérés et remobilisés dans le cadre de l'appel à projets destinés aux publics dits invisibles.

La nouvelle contractualisation reposera sur un équilibre économique cohérent avec les obligations de service public, avec la définition d'une unité d'œuvre compatible avec les exigences de parcours intégrés.

Le principe d'adaptation en continu sur lequel repose le Pacte nécessite de pouvoir adapter les objectifs définis à la fois en terme de volumes de parcours financés mais également dans le contenu des parcours, afin de prendre en compte les enseignements du réalisé de chaque année.

2.4 Un schéma de gouvernance permettant l'implication de tous

Le Pacte régional pour l'investissement dans les compétences, organisé et financé par l'État, ambitionne d'apporter de nouvelles solutions à un large public de personnes à la recherche d'un emploi, qu'elles soient inscrites ou non à Pôle emploi, caractérisées par l'absence ou l'insuffisance de qualifications.

Prenant acte de la décision de la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur, de ne pas porter le déploiement du Pacte régional d'investissement dans les compétences dans la région, la Ministre du travail, Muriel PENICAUD, a mandaté le Préfet de région et Pôle emploi Provence-Alpes-Côte d'Azur pour mettre en œuvre le Pacte régional d'investissement dans les compétences, ainsi que le prévoit l'article L.6122-1 du code du travail.

Mise en place dans une perspective pluriannuelle, la gouvernance du Pacte régional doit permettre de suivre et de piloter la dynamique de transformation portée par le Plan d'investissement dans les compétences, dans une exigence de méthode et de discipline permettant :

- de garantir une logique d'investissement, complémentaire aux interventions de droit commun de chacun des acteurs,
- d'assurer l'évolution en continu des besoins des entreprises, des personnes en recherche d'emploi et des territoires,
- et de garantir l'implication de tous les acteurs concernés par la réussite du projet.

Conscients que, pour déployer le Pacte en région Provence-Alpes-Côte d'Azur et garantir sa réussite, l'implication de tous les acteurs du territoire est essentielle, l'État et son opérateur Pôle emploi organiseront une gouvernance associant les acteurs du territoire, dans la continuité de l'élaboration concertée du Pacte.

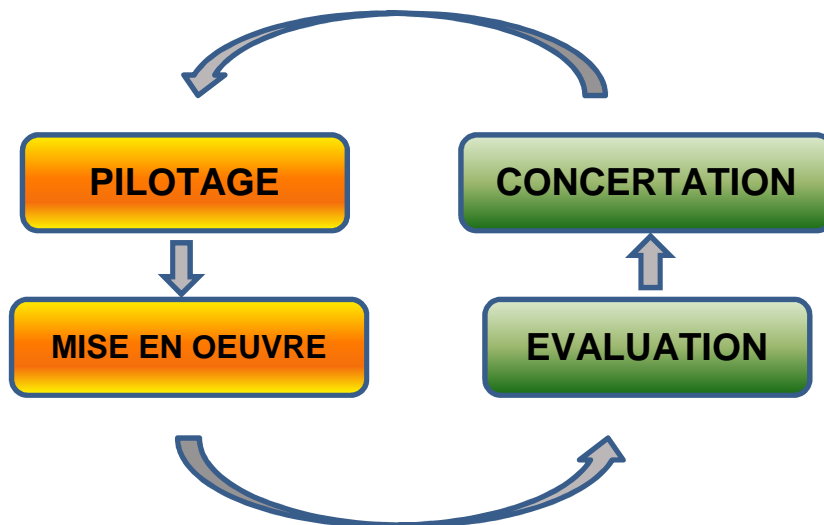
En complément, sur certains volets spécifiques, l'État pourra contractualiser avec d'autres opérateurs, tels que les organismes publics ou privés dont l'objet consiste en la fourniture de services relatifs au placement, à l'insertion, à la formation et à l'accompagnement des demandeurs d'emploi, les opérateurs de placement spécialisés dans l'insertion des personnes handicapées, les structures d'insertion par l'activité économique conventionnées ou les entreprises de travail temporaire.

Enfin, il n'est pas exclusif de conventions conclues entre l'État et le Conseil régional portant sur des dimensions spécifiques au service de l'inclusion des publics vulnérables.

La mise en œuvre du Pacte nécessitera également en continu coordination, agilité et capacité d'adaptation : ces principes s'incarneront dans des modalités de gouvernance ad hoc, articulées aux instances territoriales existantes.

Dans cette optique, le Pacte régional, de par sa dimension pluriannuelle, les enjeux visés et l'ambition à atteindre, doit se doter d'une gouvernance qui assure dans le temps une lisibilité partagée et croisée de sa mise en œuvre et un pilotage par objectifs. Il s'agira de suivre l'atteinte des objectifs, les résultats quantitatifs et qualitatifs obtenus mais aussi les effets sur l'appareil de formation ainsi que les nouvelles interactions entre les acteurs de l'emploi, de l'orientation, de la formation et de l'insertion dans l'emploi.

Cet impératif d'adaptation en continu du Pacte implique une gouvernance qui permette l'incorporation « en marchant » des retours d'expérience selon le schéma suivant :



Il est donc proposé d'organiser ces quatre dimensions selon les principes suivants.

2.4.1 La dimension concertation

Le Pacte est conçu comme un levier commun à l'ensemble des acteurs et opérateurs du champ emploi formation de la région, en cohérence avec les orientations du CPRDFOP. Les travaux de concertation en Provence-Alpes-Côte d'Azur, engagés au cours du second semestre 2018 se sont placés dans la dynamique de transformation portée par le Plan d'investissement dans les compétences et dans l'exigence de méthode et de concertation permettant de garantir une complémentarité aux interventions de droit commun de chacun des acteurs.

Le séminaire de concertation organisé les 9 et 10 mai 2019 a ainsi permis de **partager l'analyse des besoins du territoire, de ses acquis mais aussi de ses points de faiblesse, de définir un cap de transformation à atteindre d'ici 2022** correspondant aux enjeux stratégiques de la région et d'identifier les **premières actions à prioriser dans le cadre du présent Pacte**.

L'exigence de concertation initiée lors de l'élaboration du Pacte se poursuivra pendant toute la période de sa mise en œuvre 2019-2022, en associant le CREFOP.

a. L'implication du CREFOP

En effet, au regard de son objet – intervenir de façon massive en faveur des personnes à la recherche d'un emploi, avec l'ambition de faire évoluer l'appareil de formation pour une meilleure adéquation avec les besoins de l'économie et au bénéfice de publics que le manque de qualification discrimine sur le marché du travail – , le Pacte régional pour l'investissement dans les compétences engage des sujets qui sont au cœur de la compétence du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CREFOP), chargé « *des fonctions de diagnostic, d'étude, de suivi et d'évaluation des politiques nécessaires pour assurer la coordination entre les acteurs des politiques d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi et la cohérence des programmes de formation dans la région* ».

Ses missions et sa composition désignent le bureau du CREFOP comme le lieu naturel de la concertation sur le Pacte régional. Instance de concertation, le CREFOP assure une représentation de toutes les parties impliquées dans le Pacte régional, en particulier celle des partenaires sociaux, représentants du monde de l'entreprise et de ses besoins en qualification, et celle de la Région qui, même en l'absence d'accord avec l'Etat sur le financement du Pacte régional, conserve une compétence de droit commun pour « *coordonner les interventions contribuant au financement d'actions de formation au bénéfice du public [des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi]* ».

La consultation y sera donc organisée en continu, sans préjudice de la possibilité d'évoquer le Pacte régional en comité plénier.

L'État y rendra compte de l'exécution du Pacte, en associant Pôle emploi dans les formes prévues par le règlement intérieur du CREFOP.

Le bureau du CREFOP disposera des informations relatives :

- à l'avancée des actions et projets et plus globalement des engagements portés par le Pacte ;
- à l'ensemble des éléments de suivi et d'évaluation ;
- à l'atteinte des objectifs quantitatifs et l'effectivité des axes de progrès ;
- à l'ajustement ou l'émergence de nouveaux projets.

Dans les formes que prévoit son règlement intérieur, il pourra s'adjoindre à l'occasion de ces consultations, des représentants de collectivités territoriales ou d'opérateurs faisant ou non partie du comité plénier, ou des personnalités qualifiées.

L'objectif de favoriser l'agilité des parcours qualifiants ou certifiants à travers des compléments modulaires additionnels correspondant aux nouvelles compétences attendues des entreprises impliquera par exemple que sur de tels sujets, les branches professionnelles soient associées en tant que telles aux phases de concertation.

b. Les groupes de consultation de professionnels et d'usagers ou d'experts

Nos objectifs ne seront atteints que si les professionnels de la formation, les opérateurs du CEP, les employeurs, les entreprises de l'insertion et bien sûr les usagers sont consultés. Lors de la mise en œuvre du premier comité de pilotage du Pacte, sera proposée une gouvernance étendue à ces différentes parties prenantes.

Un volet de consultation des destinataires du Pacte régional, permettra à ceux-ci de prendre part aux réflexions du Pacte et à formuler des propositions à travers des « **groupes Focus** » comprenant :

- un groupe d' « utilisateurs » composé d'un panel de demandeurs d'emploi représentatifs de la diversité des situations territoriales au regard de la recherche d'emploi et de bénéficiaires des dispositifs de formation mis en place ;
- un groupe de chefs d'entreprise ;
- un groupe composé de représentants d'organismes de formation.

2.4.2 La dimension pilotage

La dimension du pilotage est celle de la définition des grandes orientations du Pacte, de sa déclinaison sur les territoires et vis-à-vis des différents partenaires, de la prise en compte de ses effets et de la définition de ses évolutions. Elle est aussi celle de la définition de la communication autour du Pacte régional dans un souci de pédagogie et d'accessibilité plus aisée à l'information afin de susciter de l'envie.

Organisé et financé par l'État, le pilotage du Pacte régional est assuré par le représentant de l'État dans la région et de Pôle emploi en la personne de son Directeur régional.

Les structures de pilotage nécessaires seront mises en place.

Le **comité de pilotage du Pacte régional** qui regroupera autour du Préfet de région :

- Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ;
- Le directeur régional Pôle emploi ;
- Les représentants des principaux réseaux de prescripteurs de formation à destination des publics visés par le Pacte : président de l'animation régionale des missions locales, président du réseau régional des opérateurs de placement spécialisés ;
- Au moins un représentant du monde de l'entreprise

Un **comité de coordination** regroupant les financeurs de la formation professionnelle sera réuni pour assurer la complémentarité des programmes de formation financés à la fois par la Région et par Pôle emploi dans le cadre du présent Pacte régional d'investissement dans les compétences.

Il est composé de :

- Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ;
- Le directeur régional Pôle emploi.
- Un représentant du Conseil régional.

Le comité de pilotage du Pacte régional s'appuiera sur :

Des **comités de pilotage opérationnels**, dont l'objet est d'assurer la traduction des stratégies en plans d'action, d'assurer un suivi de la mise en œuvre de ces plans et un suivi des engagements financiers annuels.

Ils auront pour objet de suivre et piloter la mise en œuvre des engagements contractualisés, d'instruire et d'échanger sur les modalités de mise en œuvre des pistes ou projets identifiés dans le Pacte et de favoriser l'agilité des interventions qu'il soutient, en proposant de nouvelles actions jugées nécessaires.

- À l'échelon régional, la formation technique du **service public de l'emploi régional** (SPER), dans un format incluant les directeurs territoriaux de Pôle emploi et les responsables d'unités départementales de la Direccte, offre un cadre adapté à cette mission ;
- À l'échelon territorial, le **service public de l'emploi départemental** (SPED) constitue le cadre de ce comité de pilotage opérationnel, en lien avec les Conférences départementales emploi-formation (CoDEF) ;
- La souplesse de la composition du service public de l'emploi permet, dans les deux cas, en tant que de besoin, **d'associer au cas par cas des partenaires** dont la participation paraîtrait utile aux travaux du comité.

Un **séminaire annuel de concertation** regroupant les 150 acteurs qui ont déjà été réunis pour la déclinaison opérationnel du Pacte à thecamp les 9 et 10 mai dernier sera également réuni.

Ce séminaire annuel de concertation est destiné à partager la mise en œuvre du cap de transformation du Pacte, à recueillir les retours d'expériences du terrain (difficultés de mise en œuvre, actions remarquables, conditions de réussite ...) et le cas échéant les évolutions qui pourraient être pertinentes d'intégrer.

Un rendez annuel de revoyure tout au long des 4 ans sur la mise en œuvre des engagements contractualisés et du cap de transformation du Pacte

Ce rendez-vous annuel est destiné à piloter la mise en œuvre des engagements contractualisés et du cap de transformation du Pacte.

Il permet à la fois de suivre la mise en œuvre des actions financées dans le cadre du Pacte en cohérence avec les engagements contractualisés et le cap de transformation qu'il a défini, de partager le bilan qualitatif des actions déjà mises en œuvre, de préciser les modalités de mise en œuvre des pistes ou projets identifiés dans le Pacte et de favoriser l'agilité des interventions qu'il soutient, en permettant d'ajouter des actions jugées nécessaires, et ainsi de le faire évoluer dans le temps.

À ce titre, ce rendez-vous annuel permet de :

- Suivre la mise en œuvre des engagements contractualisés dans le cadre du Pacte en cohérence avec le cap de transformation qu'il a défini, notamment sur la base des indicateurs spécifiques du Pacte, et partager le bilan qualitatif des actions déjà conduites afin de préparer la revoyure annuelle programmée au début du dernier trimestre de chaque année ;
- Préciser et valider les projets de transformation formulés sous la forme de pistes ou chantiers à ouvrir dans le cadre du Pacte. Ces projets font l'objet d'une présentation détaillant les éléments de diagnostic, les objectifs, les modalités retenues, le périmètre du projet, le public cible, la méthode de conduite de l'action, les partenaires associés ainsi que le calendrier de déploiement ;
- Examiner des projets nouveaux rendus nécessaires sur le territoire pour prendre en compte l'évolution du contexte, les besoins émergents et les enseignements issus de la mise en œuvre des différents programmes du Pacte.

Ce rendez-vous annuel à mi-année associe les signataires du Pacte et le Haut-Commissariat aux compétences et à l'inclusion par l'emploi. Il peut se conclure par la contractualisation d'un avenant au présent Pacte qui sera, en amont, soumis à l'avis du CREFOP.

2.4.3 La dimension de mise en œuvre

Cette étape requiert un ensemble de **moyens administratifs, techniques et financiers** tant au niveau des opérateurs qu'à celui des financeurs.

Pour ce qui le concerne, Pôle emploi prévoit de mobiliser 17 équivalents-temps plein sur cette fonction, et de mobiliser en outre son Commissaire aux comptes pour une mission d'analyse du contrôle interne mis en œuvre.

La Direccte adaptera les ressources nécessaires à la gestion de la part des crédits du BOP 102 qui seront territorialisés pour la mise en œuvre du Pacte régional. Elle assurera, en fonction de la mission qui sera la sienne à cet égard, un **dialogue de gestion périodique** et un suivi financier adaptés aux importants moyens financiers mobilisés par la puissance publique.

Les acteurs de la mise en œuvre du Pacte régional seront en charge de son suivi. Les moyens nécessaires sont pris en compte dans les moyens administratifs, techniques et financiers liés à la mise en œuvre du Pacte.

Dans l'attente de l'interopérabilité des systèmes d'information, de l'opérationnalité d'AGORA qui permettra d'informer sur la trajectoire des personnes, le suivi du Pacte portera sur :

- les caractéristiques des bénéficiaires du PACTE par rapport aux publics cibles ;
- l'enchaînement des parcours entre compétences-clés et formations qualifiantes avec une focale sur les publics et territoires fragiles (bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, NEET, niveaux infra V, résidents QPV, zones rurales fragilisées...) ;
- les contenus pédagogiques des parcours qualifiants pour tenir compte des besoins immédiats et futurs, réactualisés, en compétences des entreprises ;
- la plus-value des actes de formations en terme de compétences clés (sociales, cognitives, illettrisme,...) ;
- la mobilisation des entreprises et des branches dans la construction des actions de formation et des périodes de stage ;
- l'amélioration de la souplesse et de la réactivité des achats de formation ;
- l'insertion professionnelle des publics.

Le suivi de réalisation des actions financées dans le Pacte s'appuiera sur un tableau de bord mensuel qui déclinera les indicateurs de réalisation (nombre d'entrées en formation ; nombre d'heures de formation ; durée moyenne de formation, type de formation...). Ce tableau de bord sera co-construit par les services études statistiques de la Direccte et de Pôle Emploi.

Une première estimation de la répartition du budget du Pacte (axes 1,2 et 3) ci-après est à affiner et à développer, et sera soumise aux arbitrages du Comité de Pilotage.

Elle permet de donner une première hypothèse de ventilation entre actions de formation des 3 axes et sur les quatre exercices.

Les estimations de volumes et ventilation sont basées :

- sur le réalisé 2018 dans le cadre du PIC d'amorçage,
- sur la base d'un démarrage à compter de juin 2019 (proratisation du budget de l'année 2019 et ventilation du différentiel sur les 3 autres exercices).

Esquisse budgétaire pluriannuelle du Pacte régional arrêté au 7 juin 2109

Provence Alpes Côte d'Azur	2019	poids	2020	poids	2021	poids	2022	poid	total	Poids du financier
Axe1										
Budget	56 335 178 €	84%	68 551 200 €	45%	68 551 200 €	43%	68 544 000 €	44%	261 981 578 €	49%
Nbre de parcours	10 950	78%	9 521	37%	9 521	36%	9 520	37%	39 512	
Cout moyens	5 145 €		7 200 €		7 200 €		7 200 €		6 631 €	
Axe 2										
Budget	8 540 000 €	13%	72 000 000 €	47%	77 135 400 €	49%	72 000 000 €	46%	229 675 400 €	43%
Nbre de parcours	3 050	22%	16 000	50%	17 141	50%	16 000	50%	52 191	
Cout moyens	2 800 €		4 500 €		4 500 €		4 500 €		4 401 €	
Axe 1 & 2										
Budget	64 875 178 €	97%	140 551 200 €	92%	145 686 600 €	92%	140 544 000 €	91%	491 656 978 €	92%
Nbre de parcours	14 000		25 521	87%	26 662	86%	25 520	87%	91 703	
Cout moyens	4 634 €		5 507 €		5 464 €		5 507 €		5 361 €	
Frais de gestion	760 203 €	1%	1 406 000 €	1%	1 383 000 €	1%	1 417 000 €	1%	4 966 203 €	
Total Axe 1 et 2	65 635 381 €	98%	141 957 200 €	93%	147 069 600 €	93%	141 961 000 €	92%	496 623 181 €	93%
Axe 3	1 500 000 €		10 700 000 €		11 800 000 €		13 006 000 €		37 006 000 €	
Frais de gestion	22 300 €		105 930 €		116 820 €		128 759 €		373 809 €	
Total Axe 3	1 522 300 €	2%	10 805 930 €	7%	11 916 820 €	7%	13 134 759 €	8%	37 379 809 €	7,00%
Total Pacte	67 157 681 €		152 763 130 €		158 986 420 €		155 095 759 €		534 002 990 €	100%

2.4.4 La dimension évaluation

L'évaluation du Pacte sera conçue comme un outil d'aide au pilotage stratégique et opérationnel.

Elle s'inscrira dans la procédure interministérielle d'évaluation fixée par le décret n°90-82 du 22 janvier 1990 relatif à l'évaluation des politiques publiques : *L'évaluation consiste à « rechercher si les moyens juridiques, administratifs ou financiers mis en œuvre permettent de produire les effets attendus d'une politique et d'atteindre les objectifs qui lui sont fixés »*

L'évaluation aura pour objectif d'identifier les effets propres du Pacte, en les distinguant des effets de contexte ou produits par d'autres politiques menées concomitamment.

Les évaluations devront répondre à différentes questions comme par exemple : les choix de mise en œuvre du Pacte sont-ils pertinents ? Ont-ils permis d'atteindre les objectifs fixés ? En quoi le Pacte va-t-il contribuer à apporter une réponse plus qualitative aux bénéficiaires ? Les modalités d'intervention sont-elles efficaces au regard des résultats attendus ? Les premières réalisations sont-elles satisfaisantes au vu des moyens affectés ? Quels sont les premiers résultats des innovations pédagogiques mises en place grâce au Pacte ? Peut-on attribuer un effet du Pacte sur le taux de retour à l'emploi des stagiaires de la formation professionnelle ?

Par sa durée, le Pacte permettra de suivre au long cours la trajectoire des stagiaires et ainsi évaluer son impact à moyen et long terme. Par son ampleur, le Pacte s'attachera également à étudier de manière plus précise les résultats atteints sous l'angle des publics formés, tout en tenant compte de l'hétérogénéité des territoires concernés.

Ainsi, la prise en compte des critères « publics » et « territoires » dans le suivi et l'évaluation est incontournable. Les évaluations menées dans le cadre du Pacte devront permettre d'étudier les critères de réussite des actions menées, liés aux publics **et**, en même temps, les critères liés aux territoires, pour mieux comprendre les facteurs favorisant ou freinant l'insertion professionnelle des publics ayant bénéficié du Pacte. À cet effet, des focales pourront être centrées sur certains publics (peu qualifiés, travailleurs handicapés, NEETs, femmes isolées) et certains territoires (Zones de Revitalisation Rurale, quartiers prioritaire de la politique de la Ville, zones d'emploi à fort taux de chômage).

L'évaluation du Pacte s'appuiera sur la construction d'un plan d'évaluation scandé de 2019 à 2023.

Reposant sur un suivi par objectif pour s'assurer de leur atteinte, sur la base d'indicateurs issus du socle commun du PIC, l'évaluation s'intéressera aussi à des indicateurs spécifiques qui devront notamment être articulés à ceux du CPRDFOP.

La priorisation des objets d'évaluation ainsi que les modalités de mise en œuvre, la rédaction des questions évaluatives et des cahiers des charges seront déclinés annuellement.

L'intervention d'évaluateurs externes à l'État et à Pôle Emploi apparaît indispensable pour mener une évaluation scientifique, notamment sur le suivi de cohortes et les études d'impacts sous contrefactuel. Un appel à projet auprès de la communauté scientifique régional (CEREQ, LEST, INSEE, ORM...) sera lancé sous deux mois après le démarrage du PACTE pour être opérationnel avant la fin d'année 2019.

Chargé notamment des fonctions « *de suivi et d'évaluation des politiques de formation professionnelle et d'emploi des politiques nécessaires pour assurer la coordination entre les acteurs des politiques d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi et la cohérence des programmes de formation dans la région* », le **comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CREFOP)**, le cas échéant sa **commission suivi-évaluation** si le bureau lui en confie la mission, sera le destinataire naturel de cette évaluation qui a vocation à alimenter la concertation au sein du comité. Il pourra, au besoin, renvoyer aux évaluateurs les questionnements que l'évaluation lui inspire.

La dimension évaluative comportera deux niveaux :

- Une démarche de suivi/évaluation des actions *in itinere* pour en mesurer à la fois la réalisation et les résultats à court terme (impact) ;
- Des évaluations portant sur des effets mesurables à moyen et long terme en lien avec les priorités du CPRDFOP.

En outre, trois projets expérimentaux devront être précisément identifiés d'ici la fin 2019, qui feront l'objet d'une évaluation spécifique par le comité scientifique du Plan d'investissement dans les compétences.

3. LES PREMIERS LEVIERS D'ACTION DU PACTE DE LA REGION

Comme prévu dans le cadre d'élaboration national, le Pacte régional d'investissement dans les compétences de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur se décline autour de trois axes :

- **Axe 1 : Proposer des parcours qualifiants vers l'emploi, renouvelés dans leurs contenus, au regard des besoins de l'économie en temps réel et de façon prospective ;**
- **Axe 2 : Garantir l'accès des publics fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés ;**
- **Axe transverse : S'engager dans l'accélération de la modernisation de l'ingénierie de formation, des modes de mise en œuvre de la formation et de l'accompagnement pendant la formation.**

Prenant acte de l'absence de conventionnement avec la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur pour porter en région **le déploiement du Pacte régional pour l'investissement dans les compétences**, l'État organise et finance, en application de l'article L 6122-1 (II) du code du travail, les actions de formation de ce Pacte que Pôle emploi, mettra en œuvre.

L'achat de formation, soit l'objet des axes 1 et 2 du Pacte, est ainsi confié à Pôle emploi, qui contribuera à sa réussite notamment en mettant à disposition son expertise en matière d'achat sur les marchés ou appels à projet.

Les autres acteurs mentionnés à l'article L.5311-4 du code du travail (organismes publics ou privés dont l'objet consiste en la fourniture de services relatifs au placement, à l'insertion, à la formation et à l'accompagnement des demandeurs d'emploi, les opérateurs de placement spécialisés dans l'insertion des personnes handicapées, les structures d'insertion par l'activité économique conventionnées ou les entreprises de travail temporaire) participeront en tant que de besoin à la mise en œuvre du Pacte :

- en collaborant à la mise en œuvre par Pôle emploi des actions de formation, et particulièrement lorsque certains publics leur sont spécifiquement confiés ;
- ou par d'autres actions contribuant à la réussite du Pacte et l'atteinte de ses objectifs, et qui trouvent notamment leur place au sein de l'axe transverse. En principe, ces actions ont vocation à être portées par le Pacte et donc par Pôle emploi, ou d'autres vecteurs juridiques du BOP territorial 103 mis en œuvre par la Direccte, chaque fois que ces vecteurs existent (ligne d'appui aux partenariats territoriaux, promotion de l'activité commande aux centres-ressources...).

Les ajustements nécessaires de qui fait quoi seront validés en comité de pilotage en actant les budgets qui seront activés en conséquence, en tenant compte des programmes de formation financés par la Région, discutés en comité de coordination.

Le Pacte financera de nouveaux parcours de formation vers l'emploi, renouvelés dans leurs approches. La transformation attendue des parcours de formation nécessite de conduire en parallèle des projets permettant l'accélération de la modernisation de l'ingénierie de formation.

Pour chacun des axes d'intervention, le Pacte est composé à la fois de :

- **projets « immédiats »**, avec une mise en œuvre opérationnelle possible dès 2019 ;
- **projets de moyen terme** qui, s'ils doivent être amorcés dès que possible, pourraient se concrétiser à partir de 2020 ;
- **projets innovants de plus long terme** qui seront précisés et stabilisés d'ici la fin de l'année 2019, dans une logique de concertation avec les acteurs concernés.

3.1 AXE 1 : Construire de nouveaux parcours qualifiants ou certifiants vers l'emploi, renouvelés dans leur contenu au regard des besoins de l'économie en temps réel et de façon prospective

Conformément au cadre d'élaboration des Pactes régionaux d'investissement dans les compétences, les parcours de formation financés au titre de l'axe 1 ont vocation à préparer les publics peu ou pas qualifiés pour des métiers qui ouvrent des perspectives d'emploi à court et moyen terme.

Il s'agira également de compléter l'offre de formation certifiante existante, par des actions susceptibles de permettre d'acquérir, voire d'anticiper, les compétences attendues.

Quatre principaux et premiers projets sont portés au travers de cet axe :

- **La création de nouveaux parcours de formation** en réponse à la fois à des besoins de court terme (métiers en tension) et à des besoins plus structurels des entreprises ;
- **L'ajout à certains parcours certifiants de modules additionnels** correspondant aux besoins de compétences exprimés par les entreprises mais non couverts par les référentiels de certification ou les marchés de Pôle emploi ;
- **Le développement de la formation en situation de travail** en associant les entreprises à la définition du contenu de la formation et en inversant la logique d'alternance pour faire de la mise en activité une situation apprenante ;
- **L'adaptation de la VAE aux publics les plus fragiles**, en diminuant les délais d'accès et en renforçant l'accompagnement associé au parcours de validation des compétences.

3.1.1 Projet 1 : Créer de nouveaux parcours de qualification vers l'emploi durable et en réponse aux besoins des métiers en tension

Nombre d'entreprises expriment un décalage fort entre leurs besoins et les compétences détenues par les demandeurs d'emploi.

Les formations certifiantes et diplômantes – qui permettent de qualifier les demandeurs d'emploi en leur assurant une meilleure insertion durable – peuvent elles-mêmes être en décalage dans les contenus de formation (prévus par les référentiels de certification) avec ces besoins exprimés. Ce décalage peut être dû à la temporalité de révision des référentiels de certification sur les compétences métiers (*hard skills*) ou sur les compétences dites transverses dont l'importance s'affirme en lien avec la transformation des métiers notamment liée à la transition numérique.

C'est pour répondre aux difficultés exprimées par les entreprises et pour garantir l'acquisition par les publics cibles de l'ensemble de compétences leur assurant une insertion durable que **le Pacte Provence-Alpes-Côte d'Azur va porter principalement sur la construction de nouveaux parcours de qualification.**

Construits en réponse à des besoins de court terme (métiers en tension) ou plus structurels des entreprises, ces parcours doivent **accompagner le développement des compétences des publics visés en partant de leurs compétences disponibles en proposant à la fois** des actions de pré-qualification comme des remises à niveau, du développement des compétences numériques, des Formations aux Langues, et bien sûr des formations qualifiantes ou certifiantes.

Les principes de construction de ces parcours de qualification reposeront sur 2 temps forts conduits concomitamment :

- Un premier temps dit d'amorçage qui permettra de consolider la montée en charge du nombre de stagiaires déjà observée dès 2018, et de la développer à partir des marchés de Pôle emploi qui seront opérationnels de septembre 2019 à juin 2022 ;
- Un deuxième temps comprenant un tournant majeur du dispositif car il s'agira d'augmenter considérablement le nombre de nouvelles formations qualifiantes ou certifiantes, basées sur des besoins exprimés par les différents acteurs qui devront aussi changer leur vision de la formation.

S'agissant des marchés prêts à être déployés par Pôle emploi, le Pacte bénéficiera immédiatement d'une palette de 129 parcours modulables, sécables, personnalisables qui ont déjà été largement testés lors du pré PIC en 2018. Ils sont répartis en 3 catégories :

- 62 parcours d'adaptation,
- 66 parcours certifiants,
- 1 parcours pré-qualifiant.

Ces 129 parcours sont actuellement regroupés en 17 lots :

- Lot 1 – Transport / logistique,
- Lot 2 – Électricité / électrotechnique / électronique,
- Lot 3 – Bâtiment / travaux publics,
- Lot 4 – Production alimentaire / production culinaire,
- Lot 5 – Production agricole / sylvicole / viticole,
- Lot 6 – Travail des métaux / structures métalliques,
- Lot 7 – Industrie / mécanique,
- Lot 8 – Numérique,
- Lot 9 – Secrétariat / bureautique / gestion financière,
- Lot 10 – Hôtellerie / restauration / bar,
- Lot 11 – Tourisme,
- Lot 12 – Commerce,
- Lot 13 – Éducation / aide à la personne / travail social,
- Lot 14 – Nettoyage / environnement,
- Lot 15 – Sécurité / gardiennage,
- Lot 16 – Compétences transverses / langues départements : 04 / 05 / 13 / 84,
- Lot 17 – Compétences transversales / langues départements : 06 / 83.

S'agissant des achats complémentaires et supplémentaires à initialiser rapidement pour qu'un impact sur le reclassement des stagiaires soit constaté durablement et porteurs d'une élévation du niveau de qualification et de compétences global, **les priorités et les actions à déployer seront identifiées, dès le premier semestre 2020, par les territoires et en lien avec les acteurs du développement économique de la région.**

À titre d'exemples, certains projets ont déjà été pré-identifiés avec les entreprises et pourront faire rapidement l'objet d'achats complémentaires dès 2019 pour être opérationnels dès 2020, comme des formations autour des thèmes suivants :

- Ouvrier polyvalent en industrie agro-alimentaire,
- Secrétaire en vini-viticulture,
- Technicien en Parfumerie,
- Conducteur de ligne industrielle,
- Peintre en carrosserie (CQP),
- Rédacteur de fiches produits web,
- Développeur informatique web et web mobile,
- Certification sur Unity3D « Unity Certified Developer »,
- Employé libre-service en magasin « Drive »,
- Soft skills pour le commerce.

Ces projets seront traduits en modules et feront l'objet d'un bon de commande complémentaire à l'organisme de formation qui délivre la certification, afin de permettre à la personne de bénéficier d'un parcours certifiant complet. Ils viendront enrichir l'offre de formation à mettre en place dans le cadre du Pacte régional.

Ils seront enfin complétés par de nouveaux parcours de formation certifiants (CQP, titres professionnels, diplômes).

Par la construction de ces nouveaux parcours, le Pacte régional traduit le choix de donner priorité à des formations susceptibles d'améliorer durablement l'accès des bénéficiaires à l'emploi car, si les formations professionnalisantes² (de courte durée) accélèrent la sortie du chômage, les formations qui visent l'accès à la certification, plus longues, ont quant à elles un effet plus durable sur le taux d'emploi et le salaire.

Ces nouveaux parcours seront construits à partir des besoins exprimés dans le cadre des travaux des task forces associant les branches professionnelles afin de répondre aux besoins du territoire en termes de qualification ou requalification de la main d'œuvre du territoire.

Les parties prenantes du Pacte veilleront par ailleurs à permettre à chaque stagiaire de bénéficier d'attestations justifiant de nouvelles compétences acquises, lorsque la formation n'est pas validée par un titre, un diplôme ou un certificat de compétences.

3.1.2 Projet 2 : Prévoir des modules additionnels correspondant aux besoins de compétences des entreprises

Alors que la transformation des métiers s'accélère, **la capacité d'adaptation progressive des contenus de formation devient plus que jamais déterminante**. Or, la création de nouveaux référentiels requise pour une telle adaptation constitue un exercice nécessairement long.

En renforçant l'agilité des achats et programmes de formation, l'ajout de modules compétences de formation non couverts par les référentiels de certification existants portant sur des besoins de compétences exprimés par les entreprises constitue un exercice particulièrement utile. Pourtant centrale, cette modularisation des compétences demeure encore insuffisante, notamment parce que les certificateurs n'ont pas tous procédé au découpage de leurs certifications en blocs de compétences ou ne l'ont pas fait de manière coordonnée.

Pour améliorer l'agilité des formations de la région et l'adaptation de ces achats aux besoins des territoires, le Pacte Provence-Alpes-Côte d'Azur va conduire **une expérimentation pour recenser les métiers pour lesquels les compétences attendues par les entreprises ne sont pas toutes prises en compte dans les référentiels de certification et compléter ces derniers par des modules additionnels**.

Cette démarche aura une double vertu :

- Pour les personnes en formation qui bénéficieront d'acquisition de compétences plus modulaires et donc plus individualisées ;
- Pour les entreprises, pour lesquelles cette démarche constitue une réponse à leur besoin de compétences et renforce l'adéquation des parcours de formation.

² Reste que selon les métiers et l'offre de formation, il n'est pas toujours possible ni utile d'acheter des formations certifiantes, en particulier lorsqu'il s'agit de remettre sur pied les compétences d'un chercheur d'emploi sur un métier qu'il a exercé, ou pour développer une palette de compétences complémentaires qui lui manquent. Mais il est toujours nécessaire d'acter les compétences acquises pour faciliter la mise en contact et la confiance entre candidat et recruteur. C'est pourquoi, dans la dynamique globale de transformation portée par le Pacte, **les organismes de formation en charge de réaliser des formations professionnalisantes devront non plus attester la présence du stagiaire à l'issue, mais bien les compétences acquises, en lien avec le référentiel de compétences utilisé pour décrire la formation et positionner le chercheur d'emploi (cf. partie I du Pacte)**.

Dans cette optique, le Pacte financera les programmes certifiants additionnels identifiés au sein des territoires et répondant aux besoins des entreprises. Ces besoins correspondent à des compétences métiers spécifiques et à des compétences plus transverses entre métiers, et ceci afin de faciliter les **passerelles** entre métiers et ouvrir les possibilités de reconversion.

La réalisation des travaux de recensement et de définition des modules pertinents prendra plusieurs formes complémentaires.

Dans le cadre du repérage des besoins ultérieurs, 10 « task forces » en lien avec les filières sont proposées pour recenser les besoins nouveaux autour des :

- Métiers du transport et de la logistique,
- Métiers du tourisme notamment pour créer de parcours intégrés dans les métiers en tension filière HCR et adapter les compétences aux besoins des entreprises de l'hôtellerie-restauration,
- Métiers de la filière mer en adaptant les compétences aux besoins de l'industrie navale,
- Métiers de l'industrie et de la métallurgie en s'appuyant sur la convention signée entre Pôle emploi et l'UIMM,
- Métiers du numérique,
- Métiers de l'innovation technologique,
- Métiers de l'agriculture et de l'agroalimentaire,
- Métiers de la santé et du social,
- Métiers du service à la personne,
- Métiers verts, verdissants et du développement durable.

Une mission pourrait être confiée à des experts pour identifier les titres homologués par le Ministère du travail auxquels il pourrait être associé des modules additionnels. Le cas échéant, l'Agence Nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes (AFPA), dans le cadre de sa mission de service public en matière d'ingénierie de certification pourrait être partie prenante.

Un protocole précis associant les acteurs du territoire, en particulier les branches, entreprises, les clusters et Pôles de compétitivité permettra de déterminer :

- Les métiers concernés et les certifications visées ;
- Les compétences émergentes pour lesquelles est formulée l'hypothèse de modules à associer à une certification existante ;
- L'ingénierie de certification ;
- Les modalités de mise en œuvre opérationnelle de modules de certification et de formation ad hoc, dans le cadre de parcours de formation incluant une immersion dans les entreprises partenaires ;

- L'évaluation des compétences des stagiaires à l'issue de la formation en vue d'éprouver les épreuves de certification ;
- Les résultats de l'expérimentation et le plan d'actions associé.

En complément, d'autres travaux pourront être conduits pour identifier également les diplômes visés par les parcours certifiants financés dans le cadre du Pacte qui nécessitent **une adaptation de leurs contenus** par l'ajout de modules correspondant à des besoins attendus des entreprises.

La méthode retenue sera similaire à celle retenue pour les titres professionnels ; elle s'appuiera sur une étape de diagnostic associant les acteurs économiques pour identifier les métiers confrontés à de fortes évolutions de leurs compétences qui pourront faire l'objet de ces travaux. Ce sera l'occasion de mobiliser les résultats des travaux sur le référentiel Compétences et, en complément, de tester différentes méthodes de proximité avec les entreprises : étude-appui et enquête-compétences, recueil de la data, mobilisation des organismes de formation dans le cadre de leur mission de veille sur les besoins de compétences...

La mobilisation des organismes de formation pourra également faire l'objet d'une expérimentation spécifique.

Cette expérimentation permettrait de faire des séquences de formation en entreprise un espace-temps de repérage des écarts offre/demande et de capitaliser, à partir de ces temps de « formation en entreprise », des informations sur les besoins de compétences de l'entreprise non pris en compte dans les référentiels existants.

Cette méthode confie aux apprenants un rôle de repérage des écarts entre les compétences qu'ils mobilisent en entreprise et ceux qui figurent dans le référentiel de certification.

L'apprenant devient un observateur des écarts de compétences entre ce qu'il trouve en entreprise et ce qui est proposé par le référentiel de certification. Cette approche est en elle-même formatrice. Par ailleurs, cela oblige l'entreprise à clarifier sa demande de compétences (ce qu'elle exprime souvent mais formalise en général très peu) ; l'organisme de formation pourra y contribuer.

L'organisme de formation sera, dans ce cadre, chargé d'outiller les apprenants pour collecter ces éléments à chaque période en entreprise, à partir d'une grille de questionnaire travaillée en amont avec le formateur, en lien avec son tuteur d'entreprise, avec ses rapports d'étonnement... Le référentiel de certification pourrait être remis aux apprenants par l'organisme de formation – non pas comme un « document en soi » - mais comme un référentiel à faire éprouver au regard du réel de chaque stagiaire dans son entreprise. Chaque organisme de formation serait ensuite tenu de produire une capitalisation des remontées de « son groupe de stagiaires » quant aux écarts entre les compétences attendues en entreprise et celles potentiellement attendues des référentiels de certifications/formation.

Ces besoins traduits en modules, feront l'objet d'un bon de commande complémentaire à l'organisme de formation qui délivre la certification afin de permettre à la personne de bénéficier d'un parcours certifiant complet (certification + modules complémentaires). Les procédures d'achat de ces parcours additionnels démarreront dès juillet 2019. Ils viendront enrichir l'offre de formation mise en place dans le cadre du Pacte.

3.1.3 Projet 3 : Favoriser le développement de la formation en situation de travail (AFEST)

Le Pacte portera des expérimentations pour adapter la formation en situation de travail aux chercheurs d'emploi en :

- Identifiant des métiers et des entreprises favorables à l'expérimentation ;
- S'appuyant sur des experts de l'ingénierie de formation ;
- Prenant appui sur les actions lancées concomitamment dans les autres régions, pour tirer leçon des premières initiatives.

Alors que la loi du 5 septembre 2018 invite à favoriser de nouvelles approches pédagogiques basées sur la mise en activité, **le Pacte Provence-Alpes-Côte d'Azur souhaite lancer plusieurs expérimentations permettant de tester une forme innovante de formation basée sur la mise en activité des publics dans le cadre d'actions de formation en situation de travail.**

3.1.4 Projet 4 : Accompagnement renforcé et diminution des ruptures dans les parcours VAE

En 2002, la loi de modernisation sociale en instaurant la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) instaure une reconnaissance des acquis de l'expérience qui doit permettre de développer un nouveau rapport à la qualification.

L'assouplissement des conditions d'accès en 2017 (décret 2017 1135 du 4 juillet 2017) devrait permettre de dynamiser à nouveau ce dispositif qui peine malgré tout à se développer en raison notamment de sa lourdeur et de sa complexité pour les personnes et de la durée excessive des validations.

Dans ce contexte, **les signataires du Pacte souhaitent s'engager dans une démarche de développement de la VAE sur son territoire :**

- **En testant des projets de nature à développer la VAE sur nos territoires et corriger ses effets dissuasifs ;**
- **En initiant la réflexion globale sur la mise en place d'un réseau en VAE pertinent en lien avec l'existant, notamment dans le cadre du Service public régional de l'orientation (SPRO).**

Pour atteindre ces ambitions, c'est une nouvelle commande de **VAE collective hybride multisectorielle qui est envisagée dans le cadre du Pacte et cela afin de :**

- **Diminuer les délais du parcours VAE pour éviter les risques d'abandon**, par la mise en place d'un dispositif accéléré en deux ou trois mois, à temps plein et d'un accompagnement renforcé à destination des demandeurs d'emploi ;
- **Valoriser les compétences actuelles des personnes connaissant des difficultés d'accès à l'emploi durable**, par le biais d'un parcours VAE couplé à une formation sur-mesure et digitalisée dans le même temps, quand elle est nécessaire.

3.2 AXE 2 : Garantir l'accès des publics fragilisés aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés

Alors que les publics cibles du Pacte peuvent faire preuve de défiance vis-à-vis du système éducatif et de formation, leur garantir l'acquisition des savoirs fondamentaux ou essentiels (formations aux bases numériques, FLE, renforcement en français, en mathématiques, apprendre à apprendre, redynamisation sociocognitive...) constitue une première marche essentielle pour leur permettre de mener à bien un parcours de formation réellement qualifiant. L'axe 2 des Pactes régionaux d'investissement dans les compétences permettra de réunir les conditions d'un accès effectif à une formation conduisant à un emploi, des publics les plus fragilisés sur le marché du travail.

Pour atteindre cet objectif, les signataires du Pacte s'engagent au travers de cet axe 2 à :

- **Déployer une « fabrique de la compétence »** garantissant l'accès des publics vulnérables à des formations aux savoirs de base et de découverte des métiers, dans le cadre de solutions intégrées et individualisées, « sans couture » afin d'intégrer des parcours qualifiants (nouveau marché dédié de Pôle emploi) ;
- **Étendre ou renouveler des dispositifs existants poursuivant l'objectif d'accès des publics vulnérables à la formation ;**
- **Lancer des appels à projet d'innovation pour garantir l'accès et le maintien en parcours qualifiants des publics fragiles à partir de projets ou d'expérimentations qui ont émergé à l'occasion du séminaire de concertation des 9 et 10 mai 2019.**

3.2.1 Projet 1 : La « fabrique de la compétence »

Alors que les publics cibles du Pacte peuvent faire preuve de défiance vis-à-vis du système éducatif et de formation, leur garantir l'acquisition des savoirs fondamentaux ou essentiels (formations aux bases numériques, FLE, renforcement en français, en mathématiques, apprendre à apprendre, redynamisation sociocognitive, ...) constitue une première marche essentielle pour leur permettre de mener à bien un parcours de formation réellement qualifiant.

Fort de ce constat, et afin de traduire la nouvelle approche de parcours sans couture, le Pacte permettra de déployer à partir de 2020 plusieurs actions structurées autour de la logique de « fabrique de la compétence » qui répondra aux exigences suivantes (et qui seront intégrées dans les futurs marchés et appels à projets).

Première exigence : permettre de ré apprendre

Des actions associant des formations aux premiers savoirs pour renouer avec l'envie d'apprendre, et des mises en situation apprenantes seront expérimentées en lien avec des partenaires reconnus capables d'activer ces différents dispositifs comme : EPIDE & E2C, Apprentis d'Auteuil, le Conseil régional.... Et pour :

- Mobiliser des modules nouveaux non scolaires, basés sur des méthodes d'apprentissage nouvelles avec des fléchages sur les savoirs de base, les compétences clés, les savoirs être et compétences sociales souvent mis en place en amont des CleA ;

- Développer les modules de compétences numériques : volet social, volet premières compétences numériques et volet professionnel ;
- favoriser l'immersion en entreprise et la découverte des métiers en lien avec les ambassadeurs des Unions Patronales (développement d'une compétence vocationnelle).

Deuxième exigence : Engager une démarche volontariste et collaborative faisant travailler ensemble les acteurs en vue d'une vraie insertion sociale en :

- Imaginant de nouvelles approches pédagogiques disruptives, associant des prestations complémentaires utiles à la réussite ;
- Proposant des mises en situation professionnelle systématique ;
- Développant la coopération de plusieurs acteurs dans une logique de complémentarité et non de juxtaposition des interventions.

Troisième exigence : Créer une unité de temps et de lieu pour l'ensemble des briques de parcours en :

- Organisant des coopérations nouvelles à construire permettant l'articulation d'approches complémentaires portées par plusieurs acteurs (notion de lieu « ouvert » dans lequel chaque partenaire peut valoriser son offre de service) qui doivent aller au-delà de la juxtaposition des interventions sans coordination ;
- Travaillant sur la réduction des risques d'abandon.

Quatrième exigence : imaginer des solutions spécifiques pour les zones rurales, par exemple à travers des moyens d'accès mis à disposition (bus ...), et des permanences délocalisées, des services itinérants, la formation ouverte et à distance, appui sur des tutorats externes...

Pour traduire ces ambitions, Pôle emploi lancera dès 2019, un marché dédié portant sur des approches intégrées et hyper-individualisées, dans le cadre d'une « fabrique de la compétence », articulant :

- **Des solutions pour adapter les parcours au grand éloignement de la qualification :**
 - Le tremplin vers le retour à la formation lorsque l'accès direct à l'emploi ou à la qualification n'est pas envisageable,
 - La remobilisation, aide à la construction de projet...
 - La formation aux savoirs de base, savoir-être professionnels, premières compétences numériques,
 - Mobilisation de dispositifs diversifiés (actions de formation, coaching, appui social, ...),
 - L'accès aux droits et « ré institutionnalisation »,
 - Le soutien aux innovations visant la diversification des leviers de remobilisation et la réduction des risques d'abandon.

- **Des solutions pour toucher les NEET et les “invisibles” :**

- Permettre aux organismes de formation, en complément du travail d'orientation en formation réalisé par les conseillers du service public de l'emploi (Pôle emploi, Missions locales, Cap emploi), de recruter si besoin directement les stagiaires, en s'appuyant sur leur capacité à mobiliser des acteurs de l'insertion y compris non institutionnels (associations de quartier...),
- Garantir l'accès à tous les publics repérés par les projets retenus dans le cadre de l'appel à projets « invisibles » lancés par la Direccte ;
- Prendre en charge de façon aussi intégrée que possible la levée des freins à la formation, avec intervention tout au long du parcours d'autres acteurs que les organismes de formation,
- Favorisant la délocalisation des formations en proximité des lieux de vie.

Pour favoriser ces nouvelles initiatives, les acteurs du Pacte proposent de déployer une task force multi partenariale et coordonnée sur la captation des invisibles.

3.2.2 Projet 2 : Proposer aux publics en difficulté un meilleur accès à la formation en élargissant le sourcing, touchant les NEET et les “invisibles” et en repérant les publics que nous connaissons mais qui ne bénéficient pas de délivrance de service.

Des solutions assurer le repérage multi-partenarial des publics :

- L'enjeu est de mettre leur énergie les différents opérateurs du CEP, mais aussi les autres acteurs institutionnels au contact de publics éloignés de l'emploi (CCAS, PSAD, protection de l'enfance...), pour identifier en commun les publics en difficulté qu'ils connaissent déjà mais pour lesquels les services ne sont pas délivrés ou partiellement délivrés.
- *Les modalités de mise en œuvre de ce travail en synergie sera défini au cours du 2^e semestre 2019.*

Des expérimentations pour permettre à des instances locales déjà animées par la Direccte d'identifier les besoins de ces publics et d'imaginer des solutions de formation ou d'accompagnement sur le territoire en :

- Associant l'ensemble des acteurs des territoires à ce travail de repérage des publics, notamment les Missions locales qui peuvent y contribuer au travers des données I Milo (systèmes d'informations du traitement de la demande) et des expertises des conseillers ;
- Assurant le suivi des solutions trouvées pour ces publics en difficulté ;
- Identifiant le public conjointement entre les différents prescripteurs (Pôle emploi, Mission locale et Cap emploi notamment sur certaines filières et dispositifs du PIC afin d'augmenter les chances d'accès à la qualification des jeunes sans diplôme ou de faibles qualifications et des personnes en situation de handicap.

- Garantissant aux candidats qui n'auraient pas été retenus sur une action qualifiante la communication des motifs du refus d'entrée et une solution alternative (réflexion partagée lors d'une instance regroupant les différents prescripteurs) afin d'éviter tout risque de décrochage.

3.2.3 Projet 3 : Soutenir des projets des territoires favorisant la prise en compte des besoins singuliers de certains publics vulnérables

Suivant la logique d'expérimentation, certaines actions développées dans ce cadre pourraient être ciblées pendant un premier temps sur certains territoires (comme les QPV) et sur certains secteurs d'activité. Dans un second temps, et dans le cas où les travaux d'évaluation démontreraient leur efficacité, elles pourraient faire ensuite l'objet d'une extension à l'ensemble des territoires ou à d'autres secteurs les années suivantes

Ces actions permettront de répondre aux inégalités territoriales : repérer les différenciations entre bassin d'emploi, corriger les inégalités, prendre en compte les spécificités territoriales, seront une préoccupation permanente des porteurs du Pacte.

A titre d'exemples des solutions seront trouvées pour répondre aux difficultés rencontrées sur l'arc rhodanien, les zones enclavées de l'arrière-pays....

Il pourrait être ainsi envisagé de :

- Développer le e-learning notamment dans les zones rurales (actions de formations à acheter) ;
- Favoriser l'inclusion numérique dans les QPV ;
- Rapprocher la formation des QPV, des zones enclavées, faiblement desservies ;
- Développer des actions permettant la resocialisation et la remise en mouvement de jeunes vers un parcours de développement de compétences ;
- Favoriser l'accompagnement global vers la formation par la levée des freins périphériques.

Ces actions feront l'objet d'un appel à projets d'expérimentations et d'innovations qui sera élaboré au cours du 2^e semestre 2019 et dont une 1^e vague pourrait être lancée au cours de l'année 2020.

3.2.4 Projet 4 : Favoriser le maintien en formation

Pour les personnes les moins qualifiées, la marche à franchir pour accéder à une certification peut être très haute. L'atteindre implique souvent de passer d'une formation à une autre, suivant une logique de petits pas. Or, si elles peuvent bénéficier d'une rémunération ou d'aides financières pendant le temps des formations, leur situation financière peut être plus difficile pendant les périodes interstitielles. Par ailleurs, la multiplicité des référents de parcours peut aussi constituer un frein au maintien en formation pour les publics les plus fragilisés sur le marché du travail.

Pour favoriser le maintien des personnes dans une dynamique de qualification, y compris lorsque l'enchaînement d'une formation avec une autre n'est pas parfaitement continu, le Pacte Provence-Alpes-Côte d'Azur reste ouvert à expérimenter des solutions innovantes qui pourront émerger au cours de l'exercice, telles que :

- **La création de mécanismes financiers destinés à sécuriser la situation matérielle du bénéficiaire durant la durée du parcours.**

Partant du constat de la complexité des logiques de calcul des différents types de revenus qui peuvent intervenir au cours d'un parcours de formation alternant périodes de formation et périodes interstitielles : allocations du régime d'assurance, rémunération de stage relevant du régime public, allocations du régime de solidarité, revenu de solidarité active, mais aussi leur intrication (effet à terme d'une rémunération de stage sur les prestations sociales telles qu'allocation logement, etc...), un mécanisme reste à inventer pour stabiliser la situation financière du stagiaire sur la durée de son parcours de formation, dès lors que celui-ci a pu être prédéfini dans une logique de parcours sans couture et pour compenser les imperfections de celui-ci (le maintien artificiel au sein d'un groupe de formation devant être écarté comme contraire à la logique d'individualisation des parcours et de modularisation de la formation).

Des expérimentations seront conduites pour garantir une « rémunération tout au long du parcours incluant le cas échéant des périodes interstitielles ». Les modalités de mise en œuvre de cette sécurisation du parcours : périmètre de l'expérimentation, activités réalisées pendant ces périodes interstitielles, accompagnement maintenu par l'organisme de formation... seront définies au 1^{er} semestre 2020, après le lancement du nouveau marché « Fabrique de la compétence ».

- **La mise à disposition de référents présents tout au long de parcours de formation pour certaines filières auprès des publics cibles du Pacte**

Pour chaque action de formation qualifiante, des conseillers Pôle emploi peuvent être également identifiés comme référents, assurant l'interface avec l'organisme de formation. Il s'agira d'ouvrir cette possibilité aux Missions locales et aux Cap Emploi, et aux ambassadeurs des entreprises que le MEDEF région SUD est prêt à solliciter. Ces acteurs pourront, sur certaines filières ou dispositifs visant la qualification du public visé, nommer un garant au sein de la structure, en charge d'assurer cette mission d'interface et de suivi collectif de l'action (dates des informations collectives avec l'organisme de formation, profils des jeunes etc...).

Le nouveau marché qualifiant et le nouveau marché « Fabrique de la compétence » lancés par Pôle emploi intégreront cette modalité d'accompagnement, complétée par la désignation d'un référent de parcours au sein de l'organisme de formation.

L'expérimentation de référents partagés entre les organismes de formation en charge de l'amont à la qualification (« Fabrique de la compétence ») et les organismes de formation qualifiants sera aussi favorisée. Le passage des pré-requis du parcours certifiant lors de l'étape d'acquisition des savoirs de base / préqualification par les organismes du qualifiant aurait également des vertus à expérimenter, afin de fluidifier le passage de l'un à l'autre. En complément, l'intervention du référent du parcours désigné par l'organisme de formation de la « fabrique de la compétence » lors du parcours qualifiant pourrait lui aussi être expérimenté.

- **Améliorer l'accès à formation des bénéficiaires du PACEA, de la Garantie Jeunes et des personnes en situation de handicap.**

Il s'agit ici de travailler sur le processus d'entrée pour les jeunes peu qualifiés et pour les personnes en situation d'handicap pour réduire significativement les obstacles à l'entrée en formation, et notamment les échecs liés au défaut de maîtrise des pré-requis.

En termes de méthode, les expérimentations sélectionnées feront l'objet de travaux d'ingénierie en 2019 dans la perspective d'un déploiement dès 2020.

3.2.5 Projet 5 : Favoriser l'accès et le maintien des publics fragiles en parcours de formation

Que ce soit par manque d'appétence vis-à-vis de la formation, par méfiance vis-à-vis des institutions, en raison de la faiblesse des prérequis ou encore de problématiques financières ou matérielles, les demandeurs d'emploi les moins qualifiés du Pacte accèdent encore trop peu à la formation et cela malgré les opportunités d'emploi auxquelles elle prépare. Des problématiques particulières d'accès à l'offre de formation peuvent par ailleurs s'ajouter pour les résidents de zones géographiques isolées ou fragilisées. Au-delà de l'accès à la formation, c'est aussi celui du maintien en formation des publics les plus fragilisés jusqu'à l'obtention d'une certification ou d'un diplôme qui peut poser des difficultés.

C'est en réponse à ce constat que le Pacte souhaite porter une série d'appels à projet et d'expérimentation visant à faciliter l'accès des publics fragiles aux parcours qualifiants, et cela au travers de mesures visant à :

- Revisiter la manière dont les publics sont mobilisés et accompagnés vers la formation ;
- Réduire les inégalités territoriales d'accès à la formation ;
- Contractualiser avec des plateaux de téléconseillers afin de suivre un stagiaire au moment clé de son parcours de formation.

Les partenaires du territoire ont d'ores et déjà fait état de pistes d'actions pertinentes répondant au sujet de la mobilisation des publics et de la réduction des inégalités territoriales :

- Diminuer le décrochage des publics cibles en parcours de formation,
- Favoriser l'accès des femmes aux formations sur les métiers en tension,
- Accompagner la prise en main et l'utilisation des services digitaux, dont ceux de Pôle emploi, pour favoriser l'efficacité de modules de parcours effectués en e-learning et/ou via des MOOCs.

En complément, pour sécuriser les entrées en formation, il est proposé de tester sur deux territoires la pratique qui consiste à organiser des réunions collectives avant les décisions d'entrée en formation animées par le financeur de formation, l'organisme de formation et les opérateurs du service public de l'emploi qui suivent les bénéficiaires.

Là encore, suivant la logique d'expérimentation et d'agilité portée par le Pacte, ces appels à projets pourraient être ciblés dans un premier temps sur certains territoires et sur certains secteurs d'activité. Dans un second temps, et dans le cas où des travaux d'évaluation démontreraient leur efficacité, ils pourraient faire ensuite l'objet d'une extension à l'ensemble des territoires ou à d'autres secteurs les années suivantes.

3.3 Axe transverse : S'engager dans la modernisation des contenus, des modes de mise en œuvre de la formation

L'axe transverse financera des actions favorisant l'innovation et la transformation des parcours de formation. À travers le financement de nouvelles ingénieries et le soutien à la logique d'expérimentation, il sera possible de rendre effectif le déploiement de parcours de formation renouvelés dans leurs contenus et dans les approches ainsi que la mise en œuvre des actions les plus transformantes soutenues dans le cadre du Pacte. La dimension des usages du digital afin d'améliorer la formation et des centres éphémères de mise en œuvre des compétences y est également présente.

L'axe transverse soutiendra les actions sur les volets suivants.

3.3.1 Innover dans l'ingénierie et les outils

1/ La création d'un pôle d'innovation et de développement de la formation et des compétences

Au-delà de l'intensification des actions de formation au bénéfice de personnes peu qualifiées, le déploiement de parcours de formation renouvelés dans leurs contenus soutenu par le Pacte implique une transformation profonde de l'appareil de formation pour :

- Faire émerger de nouvelles approches de diagnostic basée sur la data emploi ;
- Développer de nouvelles ingénieries de parcours intégrés sans couture de l'amont à la qualification jusqu'à l'insertion, moderniser les approches pédagogiques, mobiliser les outils numériques et favoriser les démarches multimodales ;
- Favoriser le développement de nouvelles approches collaboratives apprenantes : communautés apprenantes, écosystèmes collaboratifs, dispositifs d'apprentissage par l'expérience, d'entreprises apprenantes, etc.

Le Pôle d'innovation et de Développement de la Formation et des Compétences aura donc pour finalité d'appuyer, de faciliter et d'accompagner par l'ingénierie et la mise en œuvre d'actions expérimentales les mutations économiques des organismes de formation et de développement des compétences en région, en intégrant une approche prospective.

Il aura à la fois la mission de :

- favoriser la constitution de **groupes d'ingénierie et de développement de la formation** travaillant sur des thématiques nécessitant le partage d'expériences et la construction de nouvelles ingénieries et porter des plans d'actions opérationnelles ;
- **proposer des actions expérimentales** à une échelle pertinente (territoriale, sectorielle, métiers, types de publics...).

Il associera à ses travaux un comité scientifique composé de chercheurs et d'experts qualifiés sur le champ de l'innovation et du développement des compétences et de la formation ayant vocation à apporter des conseils et des propositions au Pôle d'innovation et émettre des avis sur les projets et actions.

Pour la mise en œuvre de ses actions, **il s'appuiera sur un centre ressources, en charge de l'appui à l'ingénierie et à la mise en œuvre et de l'animation.** *Le choix de la structure porteuse sera défini au cours de l'année 2019, à partir de la revue des compétences à mobiliser.*

Créer un centre de recherche et de ressources aux bénéficiaires des organismes de formation et des professionnels de la formation est donc une priorité pour accompagner la transformation de l'appareil de formation de la région.

2/ La poursuite des expérimentations de formation en situation réelle

Il est proposé, dans le cadre du Pacte régional, de poursuivre des expérimentations porteuses de réussite, autour du concept de *formation en situation réelle*. Des expériences comme celles de restaurants "éphémères" sur le bassin de Cannes, la mise en place d'entreprises d'application (de type Skola) à Marseille sont à étendre ou à conforter. De même, le soutien à des « Campus des métiers et de la qualification » pourrait être à instruire, pour des marchés d'intérêt nationaux de Marseille et Chateaufort.

3/ Le développement des fonctionnalités numériques au profit du Pacte

Au service des parties prenantes du Pacte, il est envisagé, grâce au Pacte régional, de tester, expérimenter et développer en région Provence-Alpes-Côte d'Azur de nouveaux outils ou modes d'utilisation du numérique et de la Data.

Ainsi, il est envisagé de :

- Développer une application permettant un diagnostic territorial en temps réel et alimenté par de l'open data, pouvant s'appuyer sur les outils déjà existants et en enrichissant leurs fonctionnalités, en s'appuyant sur des expertises d'analyse emploi – formation qui sont riches en région ;
- Favoriser la convergence des systèmes d'information ;
- Partager les outils de diagnostic territorial et de compétences (Mon potentiel professionnel) ;
- Booster la Banque Régionale de l'Emploi et de l'apprentissage ;
- Développer la pédagogie du numérique, adapter les outils pédagogiques (digitalisation de la formation, Mooc...).

3.3.2 Accompagner les différents acteurs dans la transformation :

En lien avec la création du Pôle d'innovation et des compétences, le Pacte soutiendra le volet d'accompagnement des organismes de formation afin de les aider à :

- Intégrer la réalité augmentée et la réalité virtuelle dans les formations ;
- Développer le e-learning notamment dans les zones rurales et ainsi favoriser les lieux déconcentrés de formation dans les ZRR) ;
- Intégrer les outils numériques tels que serious game, réalité virtuelle, dans les outils d'aide à l'émergence de projet ;
- Utiliser le LAB Pôle emploi pour trouver des solutions au service des enjeux des filières économiques et des territoires ;

- Mettre en place des *Hackathons* sur les nouvelles ingénieries de formation, impliquant les territoires, publics et filières ;
- S'appuyer sur *TheCamp* pour aider le tissu partenarial à esquisser les nouveaux enjeux de l'orientation et la mobilité professionnelle et les 1^{er} actions à mettre en place.

3.3.3 Accompagner la transformation auprès des usagers :

Afin de donner toute leur pertinence aux formations nouvellement conçues pour mieux répondre aux besoins des entreprises et permettre une élévation de la compétence en région, le Pacte doit accompagner les apprenants ou futurs stagiaires à mieux appréhender les métiers, les évolutions des nouvelles conditions d'exercices d'une profession, et à mieux comprendre les nouveaux parcours de l'apprentissage des savoirs.

Des actions d'ingénieries seront soutenues dans cette optique. Parmi elles, il est envisagé de soutenir des projets visant à :


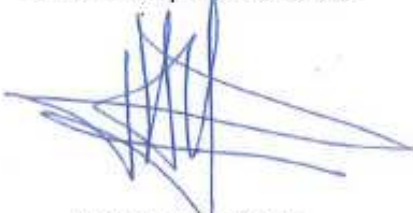
- Mettre en place une plateforme de découverte des métiers ;
- Développer l'attractivité des métiers et des formations via les médias locaux, la réflexion d'actions innovantes, la réalisation d'évènements innovants comme le « Push vidéo » sur les formations et métiers via le téléphone portable ;
- Créer et diffuser un passeport des compétences dématérialisé pour chaque bénéficiaire du Pacte en appui du Medef régional ;
- Renforcer des dispositifs comme « un projet un stagiaire un emploi » ;
- Renforcer les dispositifs mobilité internationale des demandeurs d'emploi ;
- S'appuyer sur les GEIQ en leur donnant des moyens de travailler autour de l'accompagnement personnalisé ;
- Accompagner l'essor de l'alternance en proposant à la sortie de la « fabrique de la compétence » la solution de l'alternance (contrat de professionnalisation ou d'apprentissage) ;
- Développer les chantiers écoles ;
- Coordonner nos actions avec l'intérim d'insertion et les entreprises d'insertion ;
- Proposer à chaque bénéficiaire du pacte un trinôme d'accompagnement (travailleur social-opérateur du CEP et médiateur d'entreprise) ;
- Permettre aux demandeurs d'emploi et donc aux entreprises de disposer d'une liste des sortants de formation ou des employeurs comme cela se fait en Nouvelle Aquitaine.

3.3.4 Suivre, piloter, valoriser et communiquer autour le Pacte

La mise en place du Pacte devra s'accompagner d'actions afin de valoriser nos résultats en :

- Assurant le suivi et l'évaluation globale du Pacte et en rendant compte au-delà d'un cercle d'initiés ;
- Généralisant l'évaluation des formations du Pacte ;
- Créant un journal d'information autour du Pacte ;
- Organisant des assises régionales de la formation annuelles ;
- Mettre en place des évènements sur les formations (type nuit de la formation).

Fait à Marseille, en 2 exemplaires, le 26 juin 2019

Pour l'Etat	Pour Pôle emploi
<p data-bbox="363 589 692 651">Le Préfet de région Provence-Alpes-Côte d'Azur</p>  <p data-bbox="416 857 628 887">Pierre DARTOUT</p>	<p data-bbox="874 589 1267 651">Le Directeur régional Pôle emploi Provence-Alpes-Côte d'Azur</p>  <p data-bbox="954 857 1177 887">Thierry LEMERLE</p>

