

PERFORMANCE
EMPLOI

CPRDFOP



BILAN INTERMÉDIAIRE DU VOLET TRANSVERSAL SYNTHÈSE

contrat de
plan
régional de
développement des
formations et de l'
orientation
professionnelles

Grand Est
ALSACE CHAMPAGNE-ARDENNE LORRAINE

L'Europe s'invente chez nous

INTRODUCTION

Le volet transversal du **Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles** (CPRDFOP - Performance Grand Est) coordonne l'action de la Région et de ses partenaires en matière de politiques emploi-formation-orientation.

Cette stratégie régionale et concertée a pour objectifs de **favoriser l'accès à une offre de formation et d'orientation de qualité pour chaque habitant du Grand Est** et de **permettre aux employeurs de la région de trouver les compétences dont ils ont besoin**.

Signée le 16 février 2018, elle se structure autour :

- ▶ Des **3 grandes priorités** :
 - ▷ Observer pour décider - Diagnostics et Prospective,
 - ▷ l'Orientation tout au long de la vie,
 - ▷ la Formation professionnelle ;
- ▶ **12 défis déclinés en actions** qui ont été menés tout au long de la durée de ce contrat (2018-2022).

Cette synthèse vous propose d'identifier au sein de ces 12 défis de la stratégie Performance Grand Est les points suivants :

- ▶ **Réalisations majeures** ;
- ▶ **Difficultés rencontrées** ;
- ▶ **Projets à venir 2021-2022**.

PRIORITÉ 1

DIAGNOSTICS ET PROSPECTIVE

Cette priorité vise à **identifier et à anticiper les besoins en compétences** des territoires du Grand Est.

À cette fin, trois grands défis ont été relevés :

- ▶ **Coordonner les travaux d'études et d'analyses** entre les différents producteurs de données et la réalisation des études des enjeux et besoins du territoire du Grand Est ;
- ▶ **Disposer d'une observation régionale harmonisée et partagée** : définir un langage partagé et harmonisé entre producteur de données pour conduire les travaux ;
- ▶ **Identifier les compétences recherchées** : analyser les données afin de pouvoir répondre aux besoins des entreprises et mettre en place les actions de formation et d'orientation adéquates.

DÉFI 1

COORDONNER LES TRAVAUX D'ÉTUDES ET D'ANALYSES

RÉALISATIONS MAJEURES

- ▶ L'OREF (Observatoire Régional Emploi formation) a intégré le **réseau des études des services de l'État du Grand Est** ;
- ▶ Une **collaboration active entre l'OREF, Pôle emploi et la DREETS** (ex-DIRECCTE) a été mise en place et permet la réalisation de travaux d'études en commun :
 - ▷ Une collaboration avec l'INSEE Grand Est a permis la réalisation d'études en commun. À titre d'illustration, les deux dernières études sont :
 - Les frontaliers en Région Grand Est
 - Les besoins de recrutement dans le SASO à l'horizon 2030
 - ▷ Une **communication régulière des travaux** est assurée par l'OREF lors de différentes instances et sur les réseaux sociaux, qui contribue à une meilleure connaissance des études produites par l'OREF et accessibles pour tous ;
- ▶ Quelques **chiffres clés** relatifs au site web de l'OREF :
 - ▷ **Plus de 2000 études** y sont accessibles ;
 - ▷ **150 posts sur les réseaux sociaux** de la Région en 2019 pour favoriser la visibilité des travaux ;
 - ▷ **Plus de 2 700 visites mensuelles** du site.

DIFFICULTÉS RENCONTRÉES

- ▶ Le **contexte de fusion** a entraîné beaucoup de réorganisation interne des acteurs, ralentissant la mise en place du réseau des producteurs de données.

PROJETS À VENIR (2021-2022)

- ▶ **Organisation de webinaires et séminaires thématiques** à destination des organismes de formation, des branches professionnelles, des acteurs de la relation emploi-formation ;
- ▶ **Refonte du site internet** de l'OREF.



DÉFI 2

DISPOSER D'UNE OBSERVATION RÉGIONALE HARMONISÉE ET PARTAGÉE

RÉALISATIONS MAJEURES

- ▶ **Une enquête en ligne** pour identifier les indicateurs à intégrer aux tableaux de bord régionaux : les résultats de l'enquête ont servi à établir la liste des indicateurs retenus et qui ont été mis en place pour alimenter les tableaux de bord et outils de l'OREF ;
- ▶ Création d'un **tableau de bord emploi-formation**, composé de 7 thématiques : population, emploi salarié, autres formes d'emploi, chômage, demandeurs d'emploi, formation initiale, enseignement supérieur ;
- ▶ Lancement de **Performance Data**, l'outil de visualisation des données emploi-formation de l'OREF, visant à remplacer l'outil « éclairage territorial » et ses 77 fiches. Les données sont accessibles selon deux entrées :
 - ▷ **Territoriales**, avec 4 niveaux géographiques : régional, départemental, maisons de région, bassins d'emploi ;
 - ▷ **Sectorielles** avec les données relatives à l'évolution de l'emploi, principaux métiers, profils des actifs.

DIFFICULTÉS RENCONTRÉES

- ▶ **Identifier des sources de données consolidées** et disponibles régulièrement ;
- ▶ **Maintenir à jour les données** pour éclairer l'action.

PROJETS À VENIR (2021-2022)

- ▶ **Identifier de nouvelles sources de données** pour alimenter des indicateurs prenant en compte la conjoncture actuelle (crise économique et sanitaire) ;
- ▶ **Développer l'outil Performance Data** : enrichissement des entrées existantes et ajout de trois nouvelles entrées : jeunes, transfrontaliers, territoires.

DÉFI 3

IDENTIFIER LES COMPÉTENCES RECHERCHÉES

RÉALISATIONS MAJEURES

- ▶ Publication d'un **glossaire des compétences** sur le site internet de l'OREF ;
- ▶ **Collaboration avec Pôle emploi pour l'exploitation de leur référentiel des compétences**, ce qui a permis de mettre en place une [page sur les compétences les plus recherchées](#) pour chacune des 43 fiches par bassins d'emploi (ces fiches ont été téléchargées plus de 3 500 fois) ;
- ▶ Lancement de **3 expérimentations autour de l'utilisation de l'intelligence artificielle** sur le territoire de Reims pour la **définition et l'identification des compétences recherchées** dans les travaux de l'OREF :
 - ▷ Observer et quantifier les écarts entre les compétences disponibles (demandeurs d'emploi) et les compétences recherchées à un instant T sur le territoire (prestataire : WHOZ/BIZNET.IO) ;
 - ▷ Anticiper les compétences qui seront recherchées ces prochaines années par les entreprises du territoire (prestataire : ADECCO ANALYTICS) ;
 - ▷ Proposer des programmations de formation en adéquation avec les résultats des expérimentations 1 et 2 (Prestataire : PWC).

DIFFICULTÉS RENCONTRÉES

- ▶ **Difficulté à définir la notion de compétence** : il n'existe pas à ce jour de référentiel unique des compétences.

PROJETS À VENIR (2021-2022)

- ▶ Une **évaluation des résultats des 3 expérimentations sur l'intelligence artificielle** est prévue fin 2021, avec un possible déploiement des dispositifs sur l'ensemble du territoire du Grand Est ;
- ▶ **Transition Collective** : dispositif national pour lequel des listes régionales de métiers porteurs et en tension ont été établies. Ces listes viendront alimenter les travaux de l'OREF, notamment via l'identification des compétences spécifiques à ces métiers ;
- ▶ Les **démarches de prospective sectorielle** pour identifier les besoins en métiers et compétences à venir.

Cette priorité concerne l'**information et l'orientation de tous les publics** (scolaires, étudiants, demandeurs d'emploi, actifs en reconversion). Il s'agit d'**informer sur les besoins en compétences et métiers** des territoires du Grand Est, les **formations existantes** pour tous les publics et les professionnels de l'Accueil, Information, Orientation (AIO), ainsi que sur les **possibilités d'évolution professionnelle**.

Trois grands défis ont été identifiés :

- ▶ **Le Service Public Régional de l'Orientation (SPRO) au service du public** : proposer une offre de service lisible, visible et efficace pour tous les publics et sur tous les territoires du Grand Est afin d'être au plus proche de la personne ;
- ▶ **L'efficacité du SPRO – pour une sécurisation des parcours** : éviter les ruptures, garantir un accès à une qualification de qualité et favoriser une insertion réussie des publics, ainsi qu'améliorer la qualité des services en charge de l'orientation ;
- ▶ **La réalité et la meilleure connaissance des métiers** : disposer de l'information sur la réalité des métiers et les perspectives d'évolution afin d'accompagner au mieux les publics.

DÉFI 1

LE SPRO AU SERVICE DU PUBLIC - LA PERSONNE AU COEUR DU SERVICE

RÉALISATIONS MAJEURES

- ▶ L'**annuaire interactif des membres du SPRO** : indique, en fonction du besoin de l'utilisateur et de sa position sur le territoire du Grand Est, le membre du SPRO le plus à même de répondre à sa demande ;
- ▶ Le **Folio de l'Orientation** (portefeuille de compétences) pour tous les publics → 104 234 comptes créés au 12 février 2021 ;
- ▶ Réalisation d'**accompagnement à la VAE** (Validation des Acquis par l'Expérience) : 771 personnes engagées depuis 2 ans, dont 32% de niveau V et 24% de niveau IV ;
- ▶ Mise en place de **30 Plateformes de Suivi et d'Appui aux Décrocheurs scolaires (PSAD)**, co-pilotées et co-animées par le binôme CIO et missions locales → 15 371 décrocheurs en Grand Est au 25 mai 2020, dont 10 604 rattachés ;
- ▶ Le **portail Orient'Est**, inauguré en septembre 2020 comme **plateforme unique d'information sur l'offre de service du SPRO Grand Est**, à destination du grand public et des professionnels :
 - ▶ Ajout de la boîte à outils Orient'Est à destination des équipes pédagogiques pour accompagner la construction du programme d'orientation des collégiens et lycéens, accessible depuis les Espaces Numériques de Travail ;
 - ▶ 62 fiches « Action Orient'Est » qui comprennent des informations qui permettent aux équipes éducatives de mobiliser une action auprès des élèves ou étudiants ;
 - ▶ 61 fiches « Ressource Orient'Est » permettent aux équipes éducatives de travailler avec leurs élèves ou étudiants sur un secteur professionnel particulier sans forcément mettre en place une action.
- ▶ La **plateforme Live Orient'Est** pour s'adapter au contexte sanitaire et proposer des salons virtuels tout au long de l'année ;
- ▶ Initiation de **3 partenariats innovants** visant à proposer des supports d'orientation ludiques et adaptés au public jeune :
 - ▶ Un partenariat avec un Youtubeur en 2019 ;
 - ▶ Un chatbot (Hello Charly) utilisant l'intelligence artificielle pour capter les publics dits « invisibles » via le lancement d'une campagne de communication sur les réseaux sociaux (Tik Tok, Snapchat, Instagram, Facebook) autour de **3 vidéos** sur le thème « les idées reçues sur les jeunes à l'école » à partir de décembre 2020. Les vidéos ont généré 14 110 clics et ont permis d'identifier 37 jeunes non scolarisés ;
 - ▶ Un partenariat avec Impala dont l'objectif est de développer des outils d'informations et de découverte des métiers et des formations. Une programmation « Live Métiers » est en cours de construction.

DIFFICULTÉS RENCONTRÉES

- ▶ **Changement du paysage institutionnel :**
 - ▷ Disparition des OPACIF au profit des OPCO ;
 - ▷ Transfert de compétences aux Régions et élargissement du public concerné par le SPRO (lycéens et étudiants) ;
 - ▷ Modification du rôle de la Région dans le cadre du conseil en évolution professionnelle.

- ▶ Mise en place d'un **nouvel outil de suivi des parcours d'évolution professionnelle** issu d'une demande de l'ensemble des partenaires opérateurs d'information sur l'évolution professionnelle, la VAE, les certificateurs, ... ;
- ▶ **Programmation annuelle de webinaires et de formation** à destination du grand public et des professionnels du SPRO pour s'approprier les outils mis à disposition et leurs fonctionnalités.

PROJETS À VENIR (2021-2022)

- ▶ **Renouvellement des conventions partenariales** avec certains membres du SPRO (la Chambre régionale d'Agriculture, la CCI Grand Est et la CMA Grand Est) et une **nouvelle convention Orientation et Information sur les métiers** avec les OPCO ;



DÉFI 2

L'EFFICACITÉ DU SPRO : POUR UNE SÉCURISATION DES PARCOURS

RÉALISATIONS MAJEURES

- ▶ **Mise en place d'une démarche qualité** centrée sur :
 - ▷ L'efficacité du SPRO en matière d'information sur les métiers et les formations ;
 - ▷ L'animation territoriale au sein des 12 Maisons de Région.
- ▶ Organisation d'un **atelier sur l'information des métiers** et le rôle élargi aux scolaires du SPRO sur cette thématique en janvier 2021.

DIFFICULTÉS RENCONTRÉES

- ▶ **Le contexte sanitaire** a retardé la tenue des groupes de travail du collectif de travail sur la démarche qualité et donc sa définition et la méthodologie d'évaluation.

PROJETS À VENIR (2021-2022)

- ▶ **Refonte de la Charte SPRO** après 2022 et du **cahier des charges et des engagements** (à adapter en fonction des nouvelles compétences liées à la loi du 5 septembre sur le transfert aux Régions de l'information sur les métiers et les formations à destination des publics scolaires, apprentis, étudiants et les familles) ;
- ▶ **Finalisation de la liste d'indicateurs qualité** et de la **méthodologie d'évaluation**.

DÉFI 3

LA RÉALITÉ ET LA MEILLEURE CONNAISSANCE DES MÉTIERS

RÉALISATIONS MAJEURES

- ▶ Signature d'une **convention de transfert des Missions de la DR ONISEP**, précisant **le rôle de la Région dans l'information sur les métiers et les formations à destination des publics scolaires, étudiants, apprentis et familles** (novembre 2019) ;
- ▶ Création de la **boîte à outils Orient'Est** pour les établissements scolaires ;
- ▶ Organisation d'**actions de promotion des métiers** avec les branches professionnelles dans le cadre des Contrats d'Objectifs Territoriaux (COT), les Campus des Métiers et des Qualifications (CMQ) et les entreprises :
 - ▷ **300 évènements d'information sur les métiers et les formations** organisés chaque année ;
 - ▷ **5 programmes territoriaux d'actions d'information** sur les métiers ;
 - ▷ Plus de **200 000 bénéficiaires concernés** dont 40 % de jeunes scolaires et 40% de demandeurs d'emploi ;
 - ▷ **100 actions sectorielles** organisées ;
 - ▷ 20 jeunes bénéficiaires par an du Prix Métiers d'arts, depuis 2018.
- ▶ Lancement d'un **programme de professionnalisation des acteurs de la formation et l'emploi** avec les actions du CARIF :
 - ▷ En 2019 : 1 897 professionnels ont participé à ce programme, pour un total de 41 actions menées ;
 - ▷ En 2020 : 971 professionnels ont participé, pour un total de 35 actions.
- ▶ Création d'une **médiathèque de ressources pédagogiques** qui sera intégrée courant 2021 dans l'espace numérique Lorfolio Pro afin d'outiller les professionnels du réseau SPRO ;
- ▶ Création d'un **prix régional pour l'égalité et la mixité des métiers** : vise à mettre en valeur les jeunes de 15 à 30 ans en cours de formation dans une filière où ils/elles sont sous représenté-e-s et à lutter contre les stéréotypes sexuels.
 - ▷ 100 jeunes bénéficiaires par an du prix Mixité des Métiers.

DIFFICULTÉS RENCONTRÉES

- ▶ La mise en œuvre des actions au sein des entreprises n'a pas pu se faire en 2020 en raison du contexte de la crise sanitaire ;
- ▶ L'impact de la crise sanitaire sur la participation des professionnels du réseau SPRO aux actions de formation, malgré la mise en place d'outils en visio.

PROJETS À VENIR (2021-2022)

- ▶ Mise en place d'**actions à destination des parents d'élèves, des familles et des élèves** :
 - ▷ Un salon de l'orientation pour les parents ;
 - ▷ Des ateliers d'échanges participatifs ;
 - ▷ Des webinaires.
- ▶ L'**intégration de nouveaux modules** dans les sessions de formation destinées aux professionnels du SPRO, notamment :
 - ▷ Des modules sur l'évolution professionnelle et la VAE ;
 - ▷ Des modules sur l'impact des usages numériques sur les pratiques d'accompagnement des publics ;
 - ▷ Des Webinaires « information sur les métiers, découverte d'un secteur d'activité ».

PRIORITÉ 3

LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Cette priorité vise à **proposer des formations de qualité au plus près des besoins en compétences** des entreprises du territoire du Grand Est et du grand public.

À cette fin, six défis ont été identifiés :

- ▶ **Piloter des formations adaptées aux besoins régionaux et territoriaux** : construire l'offre de formation de la Région Grand Est en lien avec les besoins des différents secteurs d'activité, assurer la cohérence entre voie scolaire et voie professionnelle ;
- ▶ **Développer et accompagner l'apprentissage et la voie scolaire professionnelle** dans le Grand Est ;
- ▶ **Favoriser l'implication de l'entreprise dans les formations professionnelles** : pour s'assurer de la cohérence entre la formation dispensée et les besoins de l'entreprise et favoriser l'insertion professionnelle ;
- ▶ **Garantir un parcours adapté et de qualité à chaque individu** : proposer une offre de formation individualisée et favoriser l'approche qualité des formations ;
- ▶ **Innover et expérimenter pour faciliter les apprentissages et dynamiser les parcours de formation professionnelle** : faire évoluer l'offre de formation pour s'adapter aux nouvelles attentes mais également aux nouveaux modes d'apprentissage ;
- ▶ **Former sans frontières** : des formations transfrontalières et linguistiques, prendre en compte la forte dimension transfrontalière en Grand Est et bénéficier du dynamisme des pays frontaliers.

DÉFI 1

PILOTER DES FORMATIONS ADAPTÉES AUX BESOINS RÉGIONAUX ET TERRITORIAUX

RÉALISATIONS MAJEURES

- ▶ La **création d'une gouvernance territoriale** à travers les **Comités Territoriaux de Développement des Compétences** (CTDC ; devenus CTDC-O en 2019 pour intégrer le volet Orientation). Ces instances ont lieu sous deux formes :
 - ▶ Plénières (semestriellement) avec la présence de Pôle emploi, la DREETS (ex-DIRECCTE), les Missions locales et Cap Emploi ;
 - ▶ Thématiques ou sectorielles.
- Ils permettent de :
- ▶ Partager les diagnostics territoriaux ;
 - ▶ Construire et piloter une offre de formation pour les demandeurs d'emploi au plus près des besoins des entreprises ;
 - ▶ D'échanger et de se concerter entre acteurs territoriaux emploi/formation.

DIFFICULTÉS RENCONTRÉES

- ▶ Difficulté à mettre en œuvre le volet orientation des CTDC-O lié à des problématiques en ressources humaines ;
- ▶ Multiplicité des instances de l'État sur les territoires où les mêmes sujets sont débattus.

PROJETS À VENIR (2021-2022)

- ▶ Signature d'une **convention régionale sur la carte scolaire** entre la Région et les autorités académiques (Rectorat de la Région académique et DRAAF) ;
- ▶ Réalisation d'une **évaluation du fonctionnement des CTDC-O** et la mise en place d'un **groupe d'échanges de pratiques** en 2021.

DÉFI 2

DÉVELOPPER ET ACCOMPAGNER L'APPRENTISSAGE ET LA VOIE SCOLAIRE PROFESSIONNELLE DANS LE GRAND EST

RÉALISATIONS MAJEURES

- ▶ Sur la période 2017 à 2019 : **9 réunions avec la DRAAF et l'Éducation Nationale** (3 par an) afin de faire remonter les besoins en formation initiale ;
- ▶ Mise en place de plusieurs dispositifs de 2017 jusqu'à fin 2019 destinés à favoriser l'insertion des jeunes en apprentissage :
 - ▷ Le **déploiement d'un réseau de 58 développeurs de l'apprentissage** en 2018 dont la mission était d'identifier des entreprises formatrices ;
 - ▷ Le **dispositif d'intégration vers l'Apprentissage (DIVA)** à destination des jeunes de plus de 16 ans sortis du système scolaire ;
 - ▷ Le **dispositif d'accompagnement pour les apprentis en difficulté** qui visait à diminuer le nombre de rupture grâce à un accompagnement social et pédagogique. Au total, 637 jeunes ont bénéficié de ce dispositif sur le territoire du Grand Est.
- ▶ Réalisation d'un **guide de l'apprentissage en Grand Est**, en lien avec les services de l'Orientation, afin de valoriser l'offre de formation en apprentissage sur la Région ;
- ▶ Réalisation d'une **étude sur l'insertion des apprentis** en Grand Est en 2017 par l'OREF ;
- ▶ Réalisation d'une **démarche d'autodiagnostic** en 2018 par les CFA sur la base d'un référentiel qualité créé par la Région en 2019. Cette démarche devait déboucher sur une labellisation qualité ;
- ▶ Un **appel à projets sur les investissements en matière d'apprentissage** a été réalisé chaque année : 98 conventionnements avec les CFA ont été réalisés sur ce champ en 2018 contre 104 en 2017 ;
- ▶ La création d'une base **Offre de formation Grand Est (CARIF)** :
 - ▷ Permettre la diffusion des formations dispensées en Grand Est ;
 - ▷ 31 969 offres de formations professionnelles et 2 984 organismes de formation sont répertoriés dans la base au 10 novembre 2020.
- ▶ Le **développement des Campus des Métiers et des Qualifications (CMQ)** avec la labellisation de 11 CMQ sur le territoire du Grand Est et 3 campus lauréats du Programme d'investissements d'Avenir 3.

DIFFICULTÉS RENCONTRÉES

- ▶ La **perte de la compétence de l'apprentissage** en 2020 pour la Région et les **réorganisations des OPCO** qui ne permettent plus le suivi de l'évolution de l'apprentissage ;
- ▶ Les **difficultés à collecter des informations** sur l'offre de formation en apprentissage ;
- ▶ **Coexistence de deux labels au niveau national des CMQ** (simple et excellence) qui créent des campus à deux vitesses et ne facilitent pas une communication unique.

PROJETS À VENIR (2021-2022)

- ▶ Mise en place d'un **Observatoire Régional de l'Apprentissage en Grand Est (ORAGE)** géré par la Région ;
- ▶ Mise en place d'un **fonds de soutien des formations par apprentissage** (en 2020, l'enveloppe s'élevait à 2,49 M€) ;
- ▶ **Maintien du dispositif des formations des apprentis sans employeurs** afin de garantir une poursuite de formation pour ce public jusqu'au 30 juin 2021 pour pallier aux effets de la crise sanitaire ;
- ▶ Mise en place d'ici fin 2021 d'une **instance stratégique de pilotage des CMQ** entre la Région et les autorités académiques du Grand Est.

DÉFI 3

FAVORISER L'IMPLICATION DE L'ENTREPRISE DANS LES FORMATIONS PROFESSIONNELLES

RÉALISATIONS MAJEURES

- ▶ Programmation de **rencontres afin de faire remonter les besoins en compétences** :
 - ▷ Instauration de **rendez-vous territoriaux des compétences** à l'échelle des Maisons de Région afin de favoriser l'implication de l'entreprise dans la formation professionnelle (approche territoriale) ;
 - ▷ Organisation annuelle des **consultations sectorielles** depuis 2016, instance politique dans le cadre des Contrats d'Objectifs Territoriaux (COT) avec les branches professionnelles (approche sectorielle).
- ▶ Lancement des **actions de formation en situation de travail** (AFEST) qui permettent de construire la formation avec l'entreprise en lien avec l'organisme de formation qui définit les séquences pédagogiques ;
- ▶ Lancement, en 2019, d'un **appel à projet pour initier des expérimentations** dans lesquelles **les entreprises vont construire des formations en lien avec les organismes de formations**. 8 projets ont été retenus, 6 ont démarré en 2020.

DIFFICULTÉS RENCONTRÉES

- ▶ Difficulté à mobiliser les entreprises déjà très sollicitées ;
- ▶ Décalage du calendrier des 8 expérimentations en raison de la crise sanitaire ;
- ▶ Les organismes de formation ne sont pas formés à la mise en place de l'AFEST ce qui complexifie la mise en œuvre des projets.

PROJETS À VENIR (2021-2022)

- ▶ Lancement en 2021 de **deux expérimentations supplémentaires AFEST**.



DÉFI 4

GARANTIR UN PARCOURS ADAPTÉ ET DE QUALITÉ A CHAQUE INDIVIDU

RÉALISATIONS MAJEURES

- ▶ À destination des demandeurs d'emploi :
 - ▶ Le **Programme Régional de Formation (PRF)** : vise à construire des parcours de formation en accord avec les projets individuels et la réalité des besoins des entreprises du Grand Est afin de garantir des parcours de qualité et une insertion durable dans l'emploi.
Pour 2018 - 2020 : 3 855 actions de formation et 67 464 bénéficiaires ;
 - ▶ Les **actions sur mesure**, mises en œuvre avec l'objectif d'apporter des réponses rapides aux besoins conjoncturels, les actions sur mesure viennent compléter l'offre structurelle de la Région (c'est-à-dire le PRF notamment). Pour 2018 - 2020 : 157 actions de formation et 9 511 bénéficiaires ;
 - ▶ Réalisation de **formations pour répondre aux difficultés de recrutement des entreprises** (dispositif du Fonds d'intervention pour la Formation et l'Emploi - FIFE).
Sur la période 2018 à 2020 : 510 actions ont été réalisées, 4 506 stagiaires ont été formés ;
 - ▶ Le PRF inclut également le **plan de formation pour les personnes sous-main de justice dans les maisons d'arrêt**, les **écoles de la 2^{ème} chance** (E2C), le **service militaire volontaire**, les **conventions avec les Conseils Départementaux** pour la formation et l'insertion des bénéficiaires du RSA.
- ▶ Mise en place du **Parcours d'Acquisition des Compétences en Entreprises (PACE)** : créé fin 2020 en complémentarité du plan de l'État « un jeune, une solution »
 - ▶ Concerne les jeunes de 18 à 29 ans, sans obligation de diplôme ;
 - ▶ Vise à les préparer aux futures embauches via l'acquisition de compétences au cours d'une expérience professionnelle de 6 mois en entreprise ;
 - ▶ Priorité aux entreprises des filières d'avenir identifiées lors du Business Act ;
 - ▶ 16, 4 M€ de budget.
- ▶ Mise en œuvre de plusieurs **dispositifs et aides destinés à sécuriser les parcours de formation** :
 - ▶ Prise en charge de la rémunération des stagiaires entrés en formation (près de 50 M€ par an pour plus de 14 000 stagiaires) ;
 - ▶ Prise en charge des frais de garde des enfants de 3 à 12 ans pour les familles monoparentales et les bénéficiaires de l'Allocation de Soutien Familial (ASF) via une aide financière de 80 à 100 € par enfant ;
 - ▶ Possibilité pour les stagiaires de la formation d'être logés gratuitement le temps de la formation dans les hébergements de l'AFPA ;
 - ▶ Aide régionale pour la mobilité des stagiaires sur le réseau TER.
- ▶ Mise en place d'**actions en amont de la formation** afin de favoriser le développement des compétences transversales avec un accent mis sur le développement des compétences numériques de base et comportementales (soft-skills) ;
- ▶ **Signature d'un PACTE Régional** avec l'État, le 7 janvier 2019. Le PACTE vise principalement la transformation de l'offre de formation ainsi que la formation des demandeurs d'emploi infra-bac afin de favoriser la montée en compétence de ce public et le retour vers l'emploi ;
- ▶ À destination des salariés en insertion :
 - ▶ Le **Programme Régional d'Insertion par l'Activité Economique (PRIAE)** à destination des salariés en insertion des Structures d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE) : pour recenser les besoins en formation, structurer l'offre et la rendre lisible sur l'ensemble du territoire. Pour la période 2018 à 2020 : 693 actions réalisées et 7 075 bénéficiaires.

DIFFICULTÉS RENCONTRÉES

- ▶ La difficile mise en adéquation du profil du jeune avec le profil recherché par l'entreprise dans le cadre du PACE ;
- ▶ La crise sanitaire a impacté le calendrier de mise en œuvre des actions de formation et a également impacté le remplissage des actions de formation.

PROJETS À VENIR (2021-2022)

- ▶ **Élaboration du dispositif « entreprise apprenante »** ;
- ▶ **Évolution de l'offre de formation dans le cadre du PACTE**, avec notamment le développement de la modularisation de l'offre de formation afin de garantir un parcours de formation toujours plus adapté au projet de l'individu ;
- ▶ Poursuite des travaux d'évaluation des formations.

DÉFI 5

INNOVER ET EXPÉRIMENTER POUR FACILITER LES APPRENTISSAGES ET DYNAMISER LES PARCOURS DE FORMATION PROFESSIONNELLE

RÉALISATIONS MAJEURES

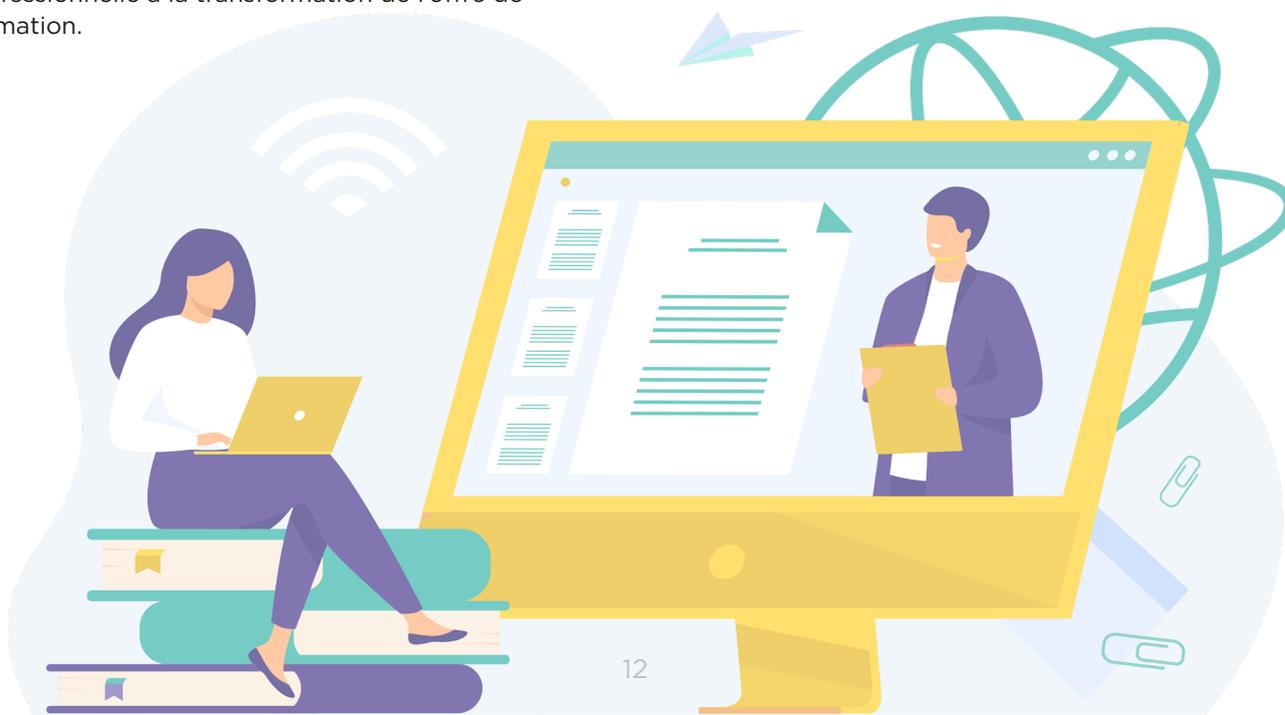
- ▶ Lancement d'**Itinéraire Compétence**, un dispositif destiné à encourager l'**innovation et la transformation de l'offre de formation** :
 - ▷ Approche par compétences
 - ▷ Parcours individualisé et modularisé
 - ▷ Entrées et sorties permanentes afin d'éviter les ruptures dans les parcours de formation
 - ▷ Implication accrue de l'entreprise dans la conception de la formation
- ▶ Un **appel à projet innovant** à l'issue duquel 11 expérimentations ont été retenues :
 - ▷ 9 projets sont portés par des organismes de formations (AFEST)
 - ▷ 2 projets sont issus des territoires
- ▶ Expérimentations à l'échelle des territoires afin de co-construire avec les acteurs du territoire un **dispositif de formation permettant de produire des parcours individualisés et répondant aux besoins des entreprises locales** (expérimentations en cours) :
 - ▷ Maison de Région Saverne/Haguenau dans le secteur de l'Industrie
 - ▷ Maison de Région de Thionville dans le secteur du BTP.
- ▶ **Évaluation des expérimentations** menées dans le cadre d'Itinéraire Compétences ;
- ▶ **Création d'une communauté apprenante** pour accompagner les acteurs de la formation professionnelle à la transformation de l'offre de formation.

DIFFICULTÉS RENCONTRÉES

- ▶ Difficulté à sensibiliser les partenaires sur la démarche d'itinéraire compétences.

PROJETS À VENIR (2021-2022)

- ▶ Poursuite de la démarche dans le cadre de la **transformation de l'offre de formation** ;
- ▶ **Développement des partenariats**, notamment avec Pôle emploi ;
- ▶ Mise en place d'un **dispositif d'accompagnement des organismes de formation** vers la transformation de l'offre de formation (individualisation des parcours...);
- ▶ **Communication auprès des partenaires** sur l'avancement de la transformation de l'offre de formation.



DÉFI 6

FORMER SANS FRONTIÈRES : DES FORMATIONS TRANSFRONTALIÈRES ET LINGUISTIQUES ADAPTÉES

RÉALISATIONS MAJEURES

- ▶ Contribution à plusieurs **études et travaux d'analyses en lien avec l'OREF Grand Est** :
 - ▷ État des lieux de l'emploi transfrontalier en 2019 ;
 - ▷ Suivi des impacts de la crise sanitaire sur l'emploi transfrontalier en juin 2020 ;
 - ▷ Contributions aux travaux de l'Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi (OIE) ;
 - ▷ Contribution à une étude INSEE sur l'emploi transfrontalier ;
 - ▷ Contribution à l'enquête sur le devenir des sortants de la formation professionnelle transfrontalière.
- ▶ Mise en œuvre d'**actions de communication pour favoriser une meilleure connaissance de la formation transfrontalière en Grand Est** :
 - ▷ Réalisation annuelle d'une plaquette de communication « chiffres clés », publiée sur le site web Réussir sans frontières ;
 - ▷ Réalisation d'une plaquette présentant les données sur la formation professionnelle transfrontalière face à la formation professionnelle non transfrontalière.
- ▶ Mise en place de la **plateforme linguistique innovante** d'avril 2018 à mars 2021 dans le cadre d'une expérimentation :
 - ▷ 3 modes de formation : présentiel, à distance et mixte ;
 - ▷ 3 langues disponibles : anglais, allemand, luxembourgeois ;
 - ▷ 4 591 demandeurs d'emploi bénéficiaires (du lancement jusqu'au mois d'octobre 2020).
- ▶ Mise en œuvre du **dispositif régional d'aide à la mobilité européenne des apprentis** :
 - ▷ Mobilité à réaliser dans les 34 pays membres du programme Erasmus+ ;
 - ▷ 552 289 € de subventions Erasmus+ utilisées de 2015 à 2021 ;
 - ▷ 13 554 € de cofinancement régional pour la période 2017 à 2019 ;
 - ▷ 511 mobilités réalisées de 2015 à 2020.

DIFFICULTÉS RENCONTRÉES

- ▶ L'actualisation des données en période de crise sanitaire a posé problème et a nécessité l'usage de nouvelles sources de données.

PROJETS À VENIR (2021-2022)

- ▶ **Actualisation des données** sur l'emploi et la formation transfrontalière ;
- ▶ Publication de la **plaquette sur la formation transfrontalière** au premier semestre 2021 et diffusion auprès des partenaires ;
- ▶ **Création d'un volet dédié au transfrontalier dans l'outil Performance Data** ;
- ▶ Lancement de la **plateforme d'e-learning « Do you speak Jeun'Est »** au 1^{er} février 2021 pour améliorer le niveau linguistique des jeunes de 16 à 29 ans, tous statuts confondus ;
- ▶ Développement du projet de la **Plateforme Linguistique Innovante** (PLI) avec le lancement des formations tutorées à partir d'avril 2021 : choix parmi 9 langues et une individualisation et modularisation des contenus plus poussées (davantage de modules sectoriels et métiers, en lien avec les besoins des territoires).

PERFORMANCE EMPLOI

Région Grand Est - grandest.fr

Siège du Conseil régional

1 place Adrien Zeller
BP 91006 - F 67070
Strasbourg Cedex
Tél - 03 88 15 68 67
Fax - 03 88 15 68 15

Hôtel de Région

5 rue Jericho
CS 70441 - F 51037
Châlons-en-Champagne Cedex
Tél - 03 26 70 31 31
Fax - 03 26 70 31 61

Hôtel de Région

Place Gabriel Hocquard
CS 81004 - F 51036
Metz Cedex 1
Tél - 03 87 33 60 00
Fax - 03 87 32 89 33

Retrouvez nous sur :



L'Europe s'invente chez nous