



Accusé de réception en préfecture

- Date de télétransmission: 26/01/2017

- Date de réception en préfecture: 26/01/2017

## **DELIBERATION N° CR 2017-01**

**DU 26 JANVIER 2017**

### **STRATEGIE REGIONALE POUR LA FORMATION ET L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE 2017-2021 : UNE AMBITION POUR L'EMPLOI ET LA CROISSANCE CONTRAT DE PLAN REGIONAL POUR LE DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION ET DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLES - CPRDFOP**

LE CONSEIL REGIONAL D'ILE-DE-FRANCE

- VU** Le Code Général des collectivités territoriales ;
- VU** Le Code du travail ;
- VU** Le Code de l'éducation, notamment l'article L. 214.13 ;
- VU** Le Code de l'action sociale et des familles ;
- VU** Le Code de la santé publique ;
- VU** La Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;
- VU** La Loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République ;
- VU** La loi n° 2016-1088 du 08 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels
- VU** La délibération CR 28-16 du 18 et 19 février 2016 Un nouvel engagement pour l'apprentissage : Plan d'action
- VU** La délibération n° CR 45-13 du 20 juin 2013 relative au Contrat de Plan Francilien de développement de la Formation professionnelle (CPFDFP) 2013-2014 ;
- VU** La délibération cadre n° CR 34-15 du 10 juillet 2015 approuvant en son article 5 la mise en œuvre du dispositif « Plateformes de services Ressources Humaines pour les petites entreprises et les associations » par l'adoption d'un nouveau règlement d'intervention régional ;
- VU** La délibération n° CR 225-16 du 14 décembre 2016 relative à l'approbation du Schéma régional des formations sanitaires et sociales ;
- VU** La délibération CR 230-16 du 14 décembre 2016 relative à l'adoption du schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation 2017-2021 ;
- VU** La délibération n° CR 187-16 du 22 septembre 2016 relative à l'adoption d'une carte unique des bassins d'emploi en Ile-de-France ;
- VU** La décision du Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle (CREFOP) du 9 décembre 2016 relative à l'adoption du CPRDFOP ;
- VU** La consultation du département de Paris ;
- VU** La consultation du département de Seine-et-Marne ;
- VU** La consultation du département des Yvelines ;
- VU** La consultation du département de l'Essonne ;
- VU** La consultation du département des Hauts-de-Seine ;
- VU** La consultation du département de Seine-Saint-Denis ;
- VU** La consultation du département du Val-de-Marne ;
- VU** La consultation du département du Val-d'Oise ;
- VU** La délibération n° CR 92-15 du 18 décembre 2015 de délégations d'attributions du conseil régional à sa commission permanente ;
- VU** Le rapport CR 2017-01 présenté par madame la présidente du Conseil régional d'Ile-de-France ;
- VU** L'avis de la commission de la formation professionnelle et de l'apprentissage ;

- VU** L'avis de la commission des finances  
**VU** L'avis de la commission de l'Education.

APRES EN AVOIR DELIBERE

**Article 1 : Approbation et signature du Contrat de plan régional**

Approuve le Contrat de plan régional de développement, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP) figurant en annexe à la présente délibération.

Autorise la Présidente du Conseil régional à signer le CPRDFOP.

Délègue à la Commission Permanente la compétence pour approuver toute modification à ce contrat de plan.

**Article 2 :**

Décide que le soutien régional au titre du dispositif « plateformes de services ressources humaines pour les petites entreprises et les associations » approuvé par la délibération n° CR 34-15 susvisée peut être renouvelé sans nouvel appel à projet. Les projets éligibles pourront être subventionnés au titre de ce dispositif jusqu'au 30 juin 2017 au plus tard.

Délègue à la commission permanente la compétence pour approuver toute modification du règlement d'intervention relatif aux plateformes de services Ressources humaines pour les petites entreprises et les associations.

**Article 3 :**

Décide d'engager la Région Ile de France dans la mise en œuvre de l'expérimentation pour le relèvement de l'âge d'entrée en apprentissage de 25 à 30 ans telle que prévue à l'article 77 de la loi n° 2016-1088 du 08 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social.

Délègue à la commission permanente l'approbation des modifications des conventions et règlements d'intervention nécessaires à la mise en œuvre de cette expérimentation.

**La Présidente du Conseil régional  
d'Ile-de-France**



**VALERIE PECRESSE**

## **ANNEXE 1 A LA DELIBERATION**

## **Contrat de plan régional pour le développement de la Formation et de l'Orientation professionnelle (CPRDFOP)**

**Contrat de Plan régional**  
**Pour le Développement de la formation et de**  
**l'orientation professionnelles**  
  
**(CPRDFOP)**

## Sommaire

Introduction.....	3
Chapitre 1 : Adapter la carte des formations professionnelles initiales .....	6
Chapitre 2 : Rendre effectif le service public régional de l'orientation .....	14
Chapitre 3 : Faciliter l'insertion professionnelle des jeunes .....	19
Chapitre 4 : Mettre la formation professionnelle continue au service de l'emploi et de son développement .....	23
Chapitre 5 : proposer une nouvelle ambition pour les formations sanitaires et sociales .....	31
Pilotage, mise en œuvre et évaluation du CPRDFOP .....	36

## Introduction

### Poser le bon diagnostic

**L’Ile-de-France contribue pour 30% au Produit intérieur brut métropolitain.** La présence de nombreuses entreprises multinationales et du tiers des 500 plus grands groupes mondiaux est le signe que notre territoire sait être attractif et rivaliser dans une compétition devenue mondiale. Aéronautique, spatial et défense, Automobile et mobilité, Santé, Agro-alimentaire, Numérique, Ville durable, Tourisme ..., toutes ces filières d’excellence à potentiel d’innovation et d’emploi bien implantées sur le territoire francilien et identifiées dans le SRDEII<sup>1</sup> ne demandent qu’à former le socle d’une nouvelle ère de croissance. La Région représente près de la moitié des laboratoires et le tiers des équipements d’excellence français, performance rendue possible par la présence en Ile-de-France de 40% du potentiel de recherche national couvrant tous les champs scientifiques. Autre témoignage de cette vitalité qui ne demande qu’à s’exprimer, trois des sept pôles de compétitivité mondiaux sont franciliens. **Sa population active dispose du niveau moyen de formation le plus élevé** dispensée par les universités et les écoles françaises les plus réputées, et la région concentre 44 % des emplois classifiés comme fonctions métropolitaines supérieures<sup>2</sup>.

**Cette situation favorable contraste avec nos mauvaises performances en matière d’emploi.** Ainsi, avec environ 6 millions d’emplois soit 23% de l’emploi national, notre région devrait être un moteur d’activité, mais, en réalité, elle est traversée par de véritables fractures territoriales. Nous concentrons à la fois le plus grand nombre d’emplois à haute valeur ajoutée de France mais aussi un taux de chômage plus élevé que toutes les régions capitales comparables. Au second trimestre 2016, 8,5 % de la population active francilienne recherche un emploi (de 4.7% sur la zone d’emploi de Houdan à 11.5 % sur la zone de Montereau-Fault-Yonne), le taux de chômage des jeunes franciliens atteint 17.5 % en moyenne en 2015 et atteint 26 % dans certains territoires. Les créations d’emplois marchands restent insuffisantes (+0,9% sur un an au deuxième trimestre 2016) et légèrement supérieures à la moyenne de celle de France métropolitaine (+0.8 %) depuis la récente et timide reprise observée au niveau national. Elles sont de surcroît inégalement réparties dans les départements (de – 4.7 % dans les Yvelines à + 5.0 % en Seine – Saint – Denis). Au total, depuis 2008, la croissance de l’emploi a été négative en grande couronne (- 1.4 %) mais positive sur le reste du territoire francilien (+ 1.9 %).

En dépit de ce niveau de chômage inacceptable, environ un tiers des embauches sont considérées comme difficiles par les recruteurs et, selon Pôle Emploi, **38 300 offres d’emplois déposées à Pôle emploi n’ont pas trouvé preneur en 2015.** L’inadéquation entre les besoins des entreprises, la qualité des emplois proposés (niveau de qualification, rémunérations, conditions de travail) et la réalité des compétences disponibles et des formations organisées sur le territoire est devenue une évidence.

<sup>1</sup> SRDEII : schéma régional de développement économique, d’innovation et d’internationalisation

<sup>2</sup> Les cinq fonctions métropolitaines localisées dans les grandes aires urbaines (métropoles): • Conception-recherche : professions de la conception, de la recherche et de l’innovation. Dans l’industrie, elles recouvrent les phases préliminaires à la fabrication. Elle se distingue de la fonction Prestations intellectuelles par la dimension d’innovation incluse dans les travaux des métiers concernés. • Prestations intellectuelles : professions de mise à disposition de connaissances spécifiques pour le conseil, l’analyse, l’expertise. • Commerce inter-entreprises : professions en relation directe avec le commerce de gros et le commerce entre les entreprises, que ce soit pour l’achat ou la vente. • Gestion : professions de la gestion d’entreprise, de la banque et de l’assurance. • Culture-loisirs : professions de la culture et des loisirs, sportifs ou non.

Des atouts considérables mais insuffisamment exploités, des entreprises prêtes à se développer et à embaucher davantage mais qui peinent à trouver les compétences, une partie de la population active, notamment de nombreux jeunes et les travailleurs les moins qualifiés, exclue de fait du marché du travail, telle est donc l'équation qu'il nous faut résoudre pour retrouver les conditions d'une Ile-de-France porteuse d'avenir pour tous ses habitants.

### **Apporter les bonnes réponses**

La qualité des ressources humaines est devenue le premier facteur de compétitivité d'une économie aussi moderne que celle de l'Ile-de-France. C'est pourquoi l'une des réponses aux défis économiques et sociaux auxquels nous sommes confrontés réside dans l'efficacité des actions menées en matière de formation professionnelle. C'est tout l'enjeu du présent contrat de plan régional pour le développement de la formation et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP). Pour cela, il convient de relever plusieurs défis.

**Le premier défi, transversal, est une meilleure inscription de la problématique emploi-formation dans la dynamique des territoires.** Avec l'Etat et les acteurs institutionnels et locaux, 24 Bassins Économiques Emploi Formation, dénommés « Bassins d'emploi », ont été définis et correspondent à l'échelle territoriale pertinente aussi bien pour l'analyse et la conception que pour la mise en œuvre des politiques de développement économique, d'emploi et de formation professionnelle. Les partenaires sociaux seront associés aux travaux conduits dans les bassins d'emploi.

A cet égard, le CPRDFOP contribue à assurer l'égal accès de tous les jeunes franciliens au savoir, à l'éducation, à la qualification et de former les citoyens de demain.

Cette territorialisation des politiques publiques, qui s'intègre dans le cadre plus général du schéma régional de développement économique, de l'innovation et de l'internationalisation (SRDEII) est la meilleure façon de prendre acte des écarts de situation entre les territoires et de les réduire. Ainsi, des communes limitrophes de Paris, en plein essor mais dont les populations peinent à occuper les emplois proposés ou une périphérie qui subit des baisses d'emploi inquiétantes verront se déployer des politiques publiques plus adaptées et plus attentives aux populations les plus fragiles.

**Le deuxième défi est celui de la formation professionnelle initiale.** En 2015, 236 000 jeunes ont suivi une formation professionnelle initiale en tant que lycéen (157 000 lycéens des niveaux V à III), comme étudiant dans l'enseignement supérieur professionnel ou comme apprenti en CFA (80 000 apprentis des niveaux V à I). La région vise une hausse significative du nombre de jeunes formés par la voie professionnelle initiale. Elle se fixe en particulier l'objectif d'une forte progression du nombre de jeunes en apprentissage, celui-ci devant atteindre 100 000 à l'horizon du CPRDFOP et d'une sécurisation des parcours pour limiter les abandons en cours de formation.

**Le troisième défi est l'amélioration de l'offre de formation professionnelle,** par son adaptation aux réalités économiques, aux nouvelles technologies, aux besoins en compétences des employeurs pour offrir à chacun sa place sur le marché du travail. Il convient d'identifier et de mettre l'accent sur les formations qui conduisent à des métiers dans des secteurs en très forte croissance (ex : numérique, services aux entreprises, santé...) et/ou celles qui préparent à des métiers en tension ou aux métiers de demain, liés notamment à la transition énergétique et à la révolution numérique. Ces formations ne garantiront que mieux l'entrée dans la vie active et permettront à l'ascenseur social de se remettre en marche. Il s'agit également de favoriser l'élévation des niveaux de qualification, garants d'une insertion professionnelle durable et rapide. Ce troisième défi intègre les nécessités de l'internationalisation de nos entreprises, ce qui implique un développement massif de l'apprentissage des langues et notamment de l'anglais. A terme, nous portons le

projet d'une « région bilingue ». Enfin, l'amélioration de l'offre de formation régionale passe par une amélioration de sa qualité. De ce point de vue, la Région doit se doter rapidement des outils et méthodes lui permettant de mieux contrôler la qualité des formations professionnelles en apprentissage et continues qu'elle finance, d'introduire systématiquement cette préoccupation dans ses politiques d'achat et de rendre cette évaluation publique.

**Un quatrième défi est celui de l'orientation.** Dans une société qui bouge et qui va très vite, loin d'être une fatalité que l'on subit, s'engager dans un processus d'orientation c'est se voir faciliter les transitions entre expériences professionnelles et acquisitions de nouvelles compétences. Compte tenu de l'accélération des mutations économiques et technologiques, l'orientation n'est pas la seule affaire des jeunes, c'est désormais une problématique que chacun peut rencontrer à chaque étape de sa vie, que l'on soit scolaire, étudiant, apprenti, décrocheur, stagiaire de la formation professionnelle, demandeur d'emploi, salariés ou travailleurs indépendants.

Sur ces différents sujets, le cadre juridique a récemment évolué, et la Région a été confortée dans son rôle d'ensemblier. Ainsi, la loi du 8 juillet 2013 a confié aux régions l'élaboration de la carte régionale des formations professionnelles initiales, après accord des autorités académiques. La loi du 5 mars 2014 a conforté leur responsabilité en matière de formation des demandeurs d'emploi. Elle leur a confié de nouvelles missions en matière de formation des personnes en situation d'illettrisme, des personnes en situation de handicap, des personnes sous-main de justice ainsi que la coordination des actions de lutte contre le décrochage scolaire et celle du service public régional de l'orientation. Enfin, la loi NOTRe a fait des régions des leaders incontestés en matière de développement économique et d'innovation, un domaine qui intègre naturellement les problématiques liées à la formation professionnelle au sens large.

# Chapitre 1 : Adapter la carte des formations professionnelles initiales

## I. Contexte

Le contexte économique et social dégradé, les transformations toujours plus rapides et profondes du tissu économique, de l'emploi et des compétences et le manque de lisibilité des mutations rendent difficile la convergence de la demande et de l'offre de formation professionnelle initiale. Nous sommes en effet confrontés à plusieurs exigences parfois contradictoires : satisfaire aux exigences de court terme (métiers en tension) tout en prenant en compte les anticipations à moyen terme qui peuvent être faites sur les évolutions des emplois, spécialiser les compétences pour favoriser une insertion rapide dans l'emploi sans sacrifier à une exigence de polyvalence qui est souvent un gage d'adaptation professionnelle ultérieure.

En outre, le CPRDFOP contribuera pour ce qui est de la formation professionnelle, aux objectifs fixés au niveau national : 60% d'une classe d'âge diplômée de l'enseignement supérieur, 20% au niveau IV (baccalauréat professionnel ou technologique) et 20% au niveau V (CAP).

### **Une carte des formations professionnelles initiales à revisiter**

Le rapport 2016 de la cour des comptes fait le constat inquiétant que 24 % des jeunes de 16 à 25 ans sont sans emploi à l'issue de leur formation initiale en métropole, ce pourcentage est de 21,4 % en Ile de France. Les raisons en sont bien connues : l'inadaptation de certaines formations aux besoins déclarés des entreprises, une répartition géographique insatisfaisante de l'offre de formation, une modification de la carte des formations trop lente pour un marché du travail en mutation rapide, une formation professionnelle initiale peu valorisée, et une situation économique qui demeure difficile.

Faciliter l'insertion professionnelle des jeunes franciliens et offrir des perspectives d'emploi durable, tels sont les objectifs auxquels doit concourir une carte des formations revisitée. Pour y parvenir, il convient tout autant d'ouvrir des **formations adaptées aux réalités de notre territoire** et aux besoins des entreprises et de fermer celles qui ne répondent plus à aucun besoin d'entreprises que de s'appuyer sur une offre pédagogique dynamique et innovante.

L'enjeu est d'optimiser, de diversifier et de rendre complémentaire et attractive l'offre de formation professionnelle initiale : favoriser les formations conduisant à des métiers en fort développement, permettre la réussite des jeunes les plus fragiles. Cette offre devra être conçue avec la volonté de sécuriser et diversifier les parcours conduisant à l'indispensable qualification pour s'insérer et se maintenir dans l'emploi. Dans ce contexte, il s'agit également de donner toute leur place aux titres professionnels, à égale dignité des diplômes de l'Education nationale et de l'Enseignement supérieur. Ces certifications, jusque-là inaccessibles dans les filières de formations professionnelles initiales, facilitent une insertion professionnelle rapide pour certains jeunes désireux d'alléger la proportion d'enseignements généraux dans leur cursus sans pour autant fermer la porte à une poursuite d'étude ultérieure. Ces nouvelles formations vont également dans le sens d'une diversification des modalités d'accès à l'apprentissage, permettent de répondre efficacement aux besoins de nombreux employeurs. En outre, elles autorisent des rentrées « décalées » dans le temps et, partant, un certain assouplissement dans l'organisation des CFA. Le renforcement récent par la loi des compétences de la Région fournit l'occasion de remettre à plat la carte des formations initiale comme sa gouvernance, pour aboutir à une carte véritablement unique, en recherchant les synergies entre lycées et CFA (développement des parcours et classes mixtes, utilisation des

places vacantes en lycées, mutualisation des plateaux techniques). Cette évolution facilitera l'orientation des jeunes franciliens vers les formations les plus porteuses d'emploi et permettra d'éviter des concurrences entre les différentes voies (scolaire et apprentissage).

La Région entend tout particulièrement mettre à profit les leviers que lui confère aujourd'hui la loi pour **accroître la réussite des jeunes franciliens et leur offrir les meilleures chances pour leur avenir professionnel**. C'est l'objet d'un certain nombre de délibérations d'ores et déjà adoptées par la nouvelle assemblée régionale tant dans le domaine des lycées que dans celui de l'apprentissage.

### **Développer l'apprentissage**

Traduire ses savoirs en compétences, acquérir le geste professionnel pour gagner en expérience et apprendre à s'adapter aux situations de travail sont les atouts que chacun doit avoir en main pour réussir son entrée dans la vie active. De ce point de vue, l'apprentissage apporte souvent une réponse adaptée.

L'apprentissage a fait ses preuves, ce dont témoignent la réussite aux examens des jeunes apprentis<sup>3</sup> et, plus encore, le taux d'accès à l'emploi sept mois à l'issue de la formation. Pour de nombreux jeunes, **l'apprentissage est clairement une voie de réussite**. Pour les entreprises, l'apprentissage est un moyen privilégié de trouver des compétences adaptées à leurs besoins dans un contexte de montée en gamme de notre économie. C'est aussi un moyen, surtout pour les entreprises artisanales, d'assurer la succession et la transmission des savoirs.

L'évolution récente de l'apprentissage dans la région doit interroger tous les acteurs régionaux. On observe une baisse tendancielle des effectifs, en particulier dans les niveaux V et IV de formation (baisse des effectifs de -6 %, tous niveaux confondus entre 2012 et 2015 ; cette baisse atteint -18,2% entre 2012 et 2015 pour les niveaux bac et infra-bac). Au total, avec 4,4% des jeunes de 16 à 25 ans en formation en apprentissage contre 5,2 % en moyenne nationale (dont 22 % sur les niveaux IV et V contre 29% en moyenne nationale). **La Région Ile-de-France ne se positionne pas, et de loin, parmi les régions les plus performantes.**

Dans les quartiers comme dans tous les territoires d'Ile-de-France, il existe des jeunes qui ne demandent qu'à apprendre pour exercer demain leurs métiers, acquérir responsabilité et autonomie. Les franciliens attendent aussi bien des pouvoirs publics que des acteurs économiques des actes concrets en faveur de l'emploi des jeunes.

Des marges de progression importantes existent donc en la matière. C'est pourquoi l'exécutif régional s'est fixé pour objectif de passer de 80 000 apprentis début 2016 à 100 000 apprentis à l'horizon 2021 tout en améliorant la qualité des formations et diminuant les ruptures de contrat en cours de formation. Ce développement devra être équilibré et concerner tous les niveaux de qualification correspondant aux besoins des entreprises, et pas uniquement les formations relevant de l'enseignement supérieur dans lesquelles l'apprentissage a connu ces dernières années un grand succès (55% des apprentis franciliens sont en formation supérieure).

Afin de développer l'apprentissage dans les premiers niveaux de qualification, les jeunes en insertion ayant décroché du système scolaire, qu'ils soient accompagnés par des structures d'insertion professionnelle (missions locales, Ecoles de la 2<sup>ème</sup> chance, etc.) et / ou résidant dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville, devront faire l'objet d'une attention particulière. Des actions de repérage, de préparation en amont du contrat (découvertes de métiers, immersions, etc.) et d'accompagnement pendant les premiers mois pour réduire les ruptures seront mises en œuvre. Les dispositifs innovants de la Région seront mobilisés en ce sens (dispositif d'accès à l'apprentissage, etc.).

---

<sup>3</sup> Les taux de référence 2015 pour les principaux diplômes comparables sont les suivants (apprentissage/scolaire): CAP : 85%/83% ; bac pro 80%/76%, BTS (68%/78%)

Dans le cadre de l'emploi des personnes handicapées reconnu comme grande cause régionale en 2016, tous les leviers devront être mobilisés pour améliorer l'accès des travailleurs handicapés à l'alternance, et notamment à l'apprentissage. L'enjeu sera ainsi de déployer le plan d'action partagé Etat-Région élaboré dans le cadre du PRITH, qui prévoit des actions de communication auprès des bénéficiaires, de prospection des employeurs et de professionnalisation des acteurs de l'apprentissage, et au premier chef les CFA qui expriment leur souhait d'être accompagnés et outillés pour mieux accueillir les travailleurs handicapés.

Pour parvenir à ces objectifs, **la Région va faire sa part du chemin par une action résolue sur tous les leviers à sa disposition**, comme en témoigne le plan de mobilisation qu'elle a lancé en avril 2016. Mais atteindre cet objectif n'est possible, ici comme ailleurs, que si l'ensemble des acteurs régionaux se mobilisent. Ainsi, les chambres consulaires, par leur activité de collecte et de répartition de la taxe, par leur soutien aux CFA et par leur mission de conseil aux entreprises, détiennent une partie de la solution. Les branches professionnelles et leurs OPCA, renforcés par la loi du 5 mars 2014 leur attribuant la capacité de collecte de la taxe d'apprentissage et de financement des CFA, vont également devenir des acteurs essentiels. Au niveau local, la Région mobilise les développeurs de l'apprentissage territoriaux (DAT) pour renforcer les synergies entre les acteurs de l'apprentissage, aux côtés des services de l'Etat.

La Région investira, aux côtés des branches professionnelles et des organismes gestionnaires des CFA. Le financement des projets portés par les CFA le sera en cohérence avec les orientations et les priorités de développement de l'apprentissage.

**Un effort doit être fait également à destination des entreprises qui sont encore trop peu nombreuses à recruter des apprentis** (lors de la campagne 2014-2015, 54 590 contrats ont été signés au sein de 27 234 établissements, soit un taux de pénétration (pour les nouveaux contrats) de 9% des établissements franciliens (disposant d'au moins 1 salarié)). Des actions de mobilisation vis-à-vis des entreprises, notamment celles qui n'atteignent pas le seuil des 5 % d'alternants doivent être réalisées. Elles devront associer, autour de la Région, les branches professionnelles, les chambres consulaires et les collectivités territoriales.

### **Diversifier les employeurs en développant l'apprentissage dans le secteur non-marchand**

La prospection devra être élargie aux employeurs publics, qui représentent un fort potentiel de recrutement en apprentissage. Le nombre de contrats enregistrés est passé de 2000 à 3000 contrats lors de la précédente campagne, via la forte augmentation des contrats dans les services de la fonction publique d'Etat pour lesquels il a été fixé un objectif ambitieux de 10 000 recrutements au niveau national sur 3 ans. Les collectivités territoriales devront également faire l'objet d'une prospection spécifique, en recherchant la complémentarité des aides et dispositifs existants.

Ces actions en faveur des entreprises et du financement de l'apprentissage restent toutefois insuffisantes. Pour favoriser l'entrée des jeunes en apprentissage, c'est aussi les jeunes eux-mêmes et les familles qu'il faut informer et convaincre des opportunités que porte cette voie de formation. L'orientation souhaitée par les jeunes vers l'apprentissage, à égale dignité des autres voies de formation, doit être garantie.

La Région, de son côté, a prévu **l'ouverture en 2017 d'un portail régional de l'orientation et de la formation**, résolument tourné vers le grand public. Visant des informations géolocalisées, à l'orientation et à l'emploi, et fondé sur la co-construction avec les différents partenaires, il fera une large place aux espaces collaboratifs et aux communautés mobiles d'échanges.

### **Engager les acteurs sur des projets fédérateurs : les campus des métiers et des qualifications**

La constitution d'une dizaine de campus à l'horizon 2021 s'inscrit dans cette stratégie régionale. Projets portés conjointement par l'Etat et la Région, ils doivent être des pôles d'excellence associant lycées, CFA, universités, écoles d'ingénieur, laboratoires de recherche et entreprises d'une même filière. Ils doivent fonctionner en réseau et, autant que possible, donner lieu à des regroupements géographiques. Ils sont destinés à faciliter l'insertion des jeunes dans l'emploi, à offrir une cohérence et une visibilité exceptionnelle aux formations concernées et doivent contribuer à adapter

celles-ci aux besoins individuels et collectifs. Ils doivent fonctionner sur un principe d'égalité de dignité des voies d'accès à la formation (voie scolaire, voie de l'apprentissage, voie de la formation professionnelle continue). Enfin, ils mettent en synergie des acteurs qui n'ont pas toujours l'habitude de travailler ensemble et doivent permettre à terme de réaliser des économies d'échelle.

**Cette stratégie doit être naturellement pleinement cohérente avec les politiques de soutien aux filières** développées conjointement par la Région et l'Etat et dont les principes figurent dans le SRDEII. Des financements issus du 3<sup>e</sup> appel à projet du programme d'investissement d'avenir (PIA) devront être recherchés le cas échéant.

Les difficultés rencontrées par le passé en la matière incitent à renforcer la participation des acteurs régionaux, sous l'impulsion de l'Etat et de la Région. Il est évident qu'une condition de réussite est qu'il existe une demande réelle de la part de quelques grands acteurs économiques (branches professionnelles, grandes entreprises) ayant une capacité d'entraînement.

## II – Orientations

### **1/ Elaborer une carte unique des formations professionnelles initiales**

#### Objectifs poursuivis

- Mieux répondre aux besoins en emploi et en compétences des entreprises et des territoires
- Favoriser les formations conduisant à des métiers en fort développement et à la réussite des jeunes notamment les plus fragiles
- Sécuriser et personnaliser les parcours de formation
- Assurer la complémentarité de l'offre, réduire la proportion de places vacantes dans les CFA et les lycées et optimiser l'utilisation des plateaux techniques

#### Actions

- **Adopter conjointement avec l'Education nationale une procédure et un calendrier d'élaboration et de révision de la carte des formations professionnelles initiales** permettant à la fois anticipation et réactivité. La carte unique des formations professionnelles initiales (lycées publics, privés sous contrat, CFA) sera adoptée chaque année en février pour une mise en œuvre à la rentrée de septembre de la même année après consultation du COPAREF et du CREFOP. Dans ce cadre, l'actuelle procédure des orientations conjointes Etat-région (OCER) sera profondément rénovée et simplifiée (construction d'un diagnostic partagé des besoins, territorialisation des préconisations par diplômes et de la concertation avec les acteurs économiques, diffusion du cadrage des besoins aux lycées et CFA, définition d'indicateurs de résultats et réalisation de bilans réguliers)

Cette concertation devra donner lieu à une priorisation des ouvertures de formations par la voie scolaire qui soit en adéquation avec les ouvertures prévues en apprentissage, et réciproquement. Un calendrier permettant une remontée exhaustive et concomitante des projets d'ouverture de formation portés par les lycées et les CFA sera adopté afin que l'analyse des services de l'Etat et de la Région s'effectue en toute connaissance des projets des opérateurs de la formation professionnelle initiale sur tout le territoire.

Une attention particulière sera portée à la réactivité de l'offre de formation en apprentissage qui nécessite parfois des ouvertures de formation en cours d'année.

La liste priorisée des ouvertures en lycées sera actée par la convention annuelle du CPRDFOP.

- **Traiter tous les sujets relatifs à la formation initiale au sein d'une unique commission du CREFOP** (« commission de la formation professionnelle initiale ») remplaçant l'actuelle commission apprentissage et la commission formation professionnelle scolaire actée en CREFOP en juin 2015 et coprésidée par l'Etat et la Région. L'association des branches professionnelles et des grands employeurs sera renforcée pour l'analyse de l'offre présente et à venir. Des contractualisations entre la Région et les branches professionnelles et leurs OPCA sur des perspectives quantifiées (effectifs, ouvertures de section, financement, etc.) pourraient être envisagées.
- **Rechercher un meilleur taux d'utilisation des capacités d'accueil des lycées et des CFA**, par la mutualisation des plateaux techniques et l'utilisation des places vacantes en lycée et en CFA pour l'accueil d'apprentis à chaque fois que cela est possible en cohérence avec l'obligation d'accueil des voies générale et technologique. Cela nécessite de bien connaître les capacités réelles d'accueil et d'encadrement des apprentis au sein des CFA au-delà des places conventionnées. et celles des lycéens professionnels dans les lycées ».
- **Favoriser le développement de classes mixtes et de parcours mixtes**, par des expérimentations associant EPLE et CFA avec un « droit à l'essai de l'apprentissage » dans le respect du droit du travail garantissant un retour immédiat en EPLE si l'apprentissage ne convient pas au jeune. **Proposer des formations complémentaires d'une année en alternance** pour faciliter l'insertion professionnelle à l'issue de l'obtention du diplôme (CAP-mentions complémentaires ou titres).
- **Promouvoir** avec l'Etat, **la préparation aux titres professionnels** du ministère du travail par la voie de l'apprentissage, comme voie d'accès direct à l'emploi ou comme en poursuite de parcours, en priorité pour les jeunes de premiers niveaux de qualification.
- **Renforcer l'implication et la sensibilisation des branches et du monde économique** en mobilisant les branches professionnelles et leurs OPCA sur des enjeux transversaux comme la montée en puissance du numérique dans l'ensemble des formations ou de la formation à l'entrepreneuriat. Encourager l'apprentissage des langues étrangères, notamment de l'anglais, pour accéder à l'objectif d'une « région bilingue ».

## 2/ Lancer et développer des campus des métiers et des qualifications

### Objectif poursuivi :

- Créer une dizaine de campus des métiers et des qualifications en Île-de-France à l'horizon 2020.

### Action :

- **Porter, en association avec les professionnels, les candidatures franciliennes d'une dizaine de « Campus des métiers et des qualifications »**. Plusieurs ont d'ores et déjà été labellisés (Roissy, écotourisme), et un autre est en cours de constitution pour la construction automobile. Celui du numérique est à relancer. Il convient d'identifier et de susciter ces nouveaux projets, en concertation avec les

professionnels, en cohérence avec le SRDEII, par exemple dans les domaines tels que les services automobiles, la sécurité, l'aéronautique, les métiers d'art, les métiers de la gastronomie, la santé...



### 3/ Ouvrir davantage les lycées sur le monde de l'entreprise

#### Objectif poursuivi :

- Donner aux lycéens toutes les clefs pour s'orienter et réussir en entreprise

#### Actions :

- **Développer les initiatives permettant aux élèves du secondaire de se familiariser avec le monde de l'entreprise et de commencer à en acquérir les codes**, la connaissance et la compréhension du fonctionnement des entreprises et la connaissance des réseaux qui leur font défaut et les sensibiliser à l'entrepreneuriat (interventions d'acteurs du monde économique auprès des lycéens pour présenter leur entreprise, leur métier, leur parcours de formation, encouragement pour les lycées à organiser des carrefours de l'emploi et d'y inviter des CFA...)
- **Soutenir les actions visant à familiariser les professeurs de lycées et de collèges, les conseillers d'orientation et les professeurs principaux avec le monde de l'entreprise** (organisation de rencontres avec les dirigeants d'entreprises, surtout dans les PME et ETI franciliennes...). Organiser des rencontres entre les élèves, leurs enseignants et des professionnels en classe de troisième et dans les lycées professionnels.
- **Créer au sein du CREFOP un groupe de suivi de la politique de développement du lien lycée-entreprise**, composé de représentants de la région, des académies et des entreprises franciliennes.

### 4/ Valoriser et promouvoir les formations professionnelles initiales

#### Objectifs poursuivis

- Valoriser la voie professionnelle dans les choix d'orientation des familles et des jeunes
- Sécuriser l'entrée en apprentissage et diminuer le nombre de ruptures de contrats d'apprentissage

#### Actions

- **Sécuriser les parcours pour les jeunes entrants en apprentissage, afin de permettre le droit à l'essai à l'apprentissage** en garantissant un droit au retour en lycée, notamment au sein des EPLE.
- **Favoriser le tutorat** et la transmission par les pairs : salariés ou anciens apprentis ayant eu un parcours emblématique (meilleur ouvrier de France...) pour devenir parrains de nouvelles promotions de jeunes, et leur apporter un soutien individuel en s'inspirant des « cordées de la réussite ».
- **Encourager les méthodes d'enseignement innovantes** visant à une meilleure adéquation entre l'enseignement dispensé et les attentes des entreprises.
- **Déployer le plan d'action partagé Etat/Région d'amélioration de l'accès à l'apprentissage des travailleurs handicapés**, en améliorant la communication auprès des bénéficiaires, la prospection des employeurs et la professionnalisation

des acteurs.

- **Intégrer une forte composante « orientation vers l'apprentissage » dans les objectifs de performance que l'Etat et la Région vont fixer conjointement aux missions locales** et qui conditionnent pour partie leurs financements. Ce re-conventionnement interviendra dès la fin de l'année 2016.
- **Lancer des campagnes de communication sur les formations professionnelles bien ciblées à destination des jeunes**, des familles et des responsables d'entreprises via des outils numériques adaptés. Associer les branches professionnelles à ces campagnes dans le but d'identifier des métiers cibles qui influent positivement sur les représentations des familles.
- **Créer, sous l'égide de la Région, un logo « Ici, on forme des apprentis ! »** affichée dans les locaux des entreprises accueillant des apprentis.

## 5/ Encourager le développement de l'apprentissage

### Objectifs poursuivis

- Aider les jeunes à trouver un contrat en apprentissage
- Inciter les entreprises à recruter des apprentis
- Mobiliser les acteurs économiques en faveur de l'apprentissage pour atteindre l'objectif de 100 000 apprentis

### Actions

- **Diffuser les offres d'emploi en apprentissage non pourvues sur le site [www.iledefrance.fr/apprentissage](http://www.iledefrance.fr/apprentissage)**. Les jeunes pourront ainsi avoir connaissance des formations qui recrutent et seront invités à prendre contact avec chaque CFA.
- **Renforcer les liens entre Pôle Emploi et les CFA à travers la mise en œuvre de la convention cadre de partenariat Région Île-de-France – Pôle emploi pour la période 2016-2019**. Ainsi, chaque établissement (CFA) dispose désormais d'un référent désigné par Pôle Emploi dont la mission est de flécher des actions de prospection en direction des entreprises susceptibles d'embaucher les jeunes suivis par le CFA, qui n'auraient pas trouvé d'employeur. Les cibles privilégiées de prospection sont les entreprises qui n'atteignent pas le seuil de 5 % de leurs salariés en alternance et les employeurs publics. Pôle emploi doit également promouvoir l'orientation des jeunes inscrits comme demandeur d'emploi vers les places vacantes dans les CFA. Dans ce cadre, les services dématérialisés seront promus auprès des demandeurs par les différents acteurs concernés et notamment ceux disponibles sur l'emploi store (<http://www.emploi-store.fr/portail/services/sInformerSurLAlternance>).
- **Faciliter l'accès aux aides pour les entreprises qui recrutent des apprentis et accélérer les paiements des primes aux employeurs.**
- **Expérimenter le report à 30 ans de la limite d'âge** pour l'entrée en apprentissage prévue par la loi Travail.

## 6/ Signer un contrat de performance entre la Région et chaque CFA

### Objectifs poursuivis :

- Lutter contre les ruptures de contrats et le décrochage, accroître la réussite aux examens et l'insertion dans l'emploi en fixant contractuellement des objectifs dans les conventions liant chaque CFA et la Région.
- Garantir la réactivité et la capacité d'adaptation de l'appareil de formation en apprentissage dont dépendent la qualité des formations délivrées aux apprentis et in fine le recours des entreprises à l'apprentissage.
- Améliorer la performance de chaque CFA et conduire à une amélioration globale de l'efficacité de l'apprentissage au niveau régional<sup>4</sup>.

### Actions

- **Engager chaque CFA sur un contrat de performance individualisé** signé avec la Région et intégrant à la fois des objectifs qualitatifs et quantitatifs. Contrats effectifs au 1er janvier 2017 pour une durée de 5 ans <sup>5</sup>
- **Instaurer un dialogue de gestion annuel entre la Région et chaque CFA** permettant le suivi du contrat de performance.
- **Rendre compte chaque année au CREFOP** des tendances consolidées des indicateurs de performance des CFA d'Île-de-France.
- **Publier chaque année en open data** les données concernant les CFA issues du contrat de performance

---

<sup>4</sup> Le contrat de performance comporte 7 indicateurs communs à tous les CFA : l'indicateur financier (le coût de formation par rapport au coût médian régional établi par secteur -Production ou Service- et par niveau de diplôme), l'évolution prévisionnelle des effectifs, le taux de remplissage de chaque section, le taux de rupture de contrat d'apprentissage, le taux de réussite aux examens, le taux d'insertion dans l'emploi (6 mois après la sortie d'apprentissage), l'indicateur de diversification des publics (taux d'apprentis formés issus des quartiers prioritaires de la ville, taux d'apprentis formés déclarés en situation de handicap). Les contrats de performance tiendront compte, pour chaque CFA, de sa trajectoire de progression au regard des indicateurs ainsi que de la conjoncture économique de son secteur d'activité.

<sup>5</sup> Pour rappel, s'agissant des lycées professionnels des indicateurs d'évaluation tels que la plus-value du lycée sont d'ores et déjà élaborés et diffusés par les services de l'Éducation nationale ; les lycées font par ailleurs l'objet d'un dialogue de gestion et d'un contrat d'objectifs signé avec les autorités académiques.

## Chapitre 2 : Rendre effectif le service public régional de l'orientation

### I. Contexte

L'orientation est un processus continu qui permet aux citoyens, à tout âge et tout au long de leur vie, de déterminer leurs capacités, leurs compétences et leurs centres d'intérêts, de prendre des décisions en matière d'éducation, de formation et d'emploi et de gérer leurs parcours de vie personnelle dans l'éducation et la formation, au travail et dans d'autres cadres où il est possible d'acquérir et d'utiliser ses capacités et compétences. L'orientation comprend des activités individuelles et collectives d'information, de conseil, de bilan de compétences, d'accompagnement ainsi que d'enseignements des compétences nécessaires à la prise de décision et à la gestion de carrière.

**L'orientation ne doit pas être un univers accessible aux seuls initiés.** Elle n'est ni une fatalité, ni une sanction, mais un processus qui va désormais nous accompagner tout au long de notre vie. Elle vise à choisir sa formation, construire ses compétences brique après brique, tenter de les actualiser, vérifier leur adaptation aux compétences recherchées par les employeurs, les valoriser par une validation des acquis de l'expérience ou rechercher une formation complémentaire...

Concernant les jeunes en formation initiale, c'est notamment le projet du dispositif Parcours d'Avenir développé par l'Éducation nationale qui doit permettre à chaque élève de la classe de 6ème à la classe de Terminale de comprendre le monde économique et professionnel ainsi que la diversité des métiers et des formations, développer son sens de l'engagement et de l'initiative, et élaborer son projet d'orientation scolaire et professionnelle.

Il s'agit de permettre à chacun de bénéficier d'une éducation à l'orientation, de devenir acteur de sa vie professionnelle et de construire ses propres compétences à travers ses expériences pour s'adapter aux nouveaux marchés, aux services nouveaux et aux mutations technologiques. Il ne s'agit plus de subir son orientation ou de s'engager par défaut dans telle ou telle formation mais de se voir données, à toutes les étapes de la vie, les clefs pour accéder à la bonne information et élargir ses choix. Il faut viser l'acquisition par chacun d'une véritable compétence à s'orienter.

**La demande de conseil en orientation concerne par ailleurs un public bien plus large que les seuls jeunes en formation initiale.** En effet, elle touche potentiellement environ plus de 8 millions de Franciliens, jeunes ou adultes : 6 millions d'actifs (dont 88% en emploi et 680 000 demandeurs d'emploi de catégorie A) ainsi que 650 000 étudiants, 603 000 collégiens, 503 000 lycéens, 80 000 apprentis et environ 30 000 décrocheurs.

Aux termes de la loi (article L6111-3 du code du travail), l'État définit la politique d'orientation des élèves et des étudiants dans les établissements scolaires et les établissements d'enseignement supérieur et met en œuvre cette politique dans ces établissements, avec l'appui, notamment, des CIO et des services communs internes aux universités chargés de l'accueil, de l'information et de l'orientation des étudiants. Il délivre à cet effet l'information nécessaire sur toutes les voies de formation aux élèves et aux étudiants.

**La Région, elle, coordonne les actions des autres organismes participant au service public régional de l'orientation ainsi que la mise en place du conseil en évolution professionnelle**, service gratuit pour le public et assuré par des organismes existant (Pôle emploi, missions locales, Cap Emploi, Fongécif, réseau information jeunesse avec le RIJ, le CRIF, le CIDJ...). Elle assure aussi un rôle général d'information et met en place le réseau des centres de conseil sur la validation des acquis de l'expérience.

Enfin, sur le fondement de normes de qualité élaborées par la région, sont reconnus comme participant au Service public régional de l'orientation tout au long de la vie les organismes qui proposent à toute personne un ensemble de services lui permettant l'accès à une information gratuite, complète et objective sur les métiers, les formations, les certifications, les débouchés et les niveaux de rémunération, ainsi qu'à des services de conseil et d'accompagnement en orientation de qualité et organisés en réseaux.

La particularité francilienne réside en un foisonnement d'acteurs et d'interventions peu lisibles pour le grand public qui rend urgent une prise en charge volontaire de ce sujet. L'Île-de-France compte ainsi 900 points d'accueil information orientation animés par 21 opérateurs. 230 points d'accueil du réseau Information Jeunesse, 76 missions locales avec une centaine d'antennes, 149 antennes Pôle emploi représentent à elles seules 60% des structures. Mais l'APEC (9), les Cap emploi (19 dont 11 antennes), les neuf OPACIF<sup>[1]</sup> (30), les Chambres consulaires (19), les cités des métiers (5) et les onze centres d'orientation des universités (SCUIO-IP) sont autant de lieux dans lesquels une information, un conseil peut être délivré.

A ces entités s'ajoutent les 90 CIO et la DRONISEP, organismes dépendant de l'Éducation nationale qui délivrent également de l'information. Enfin, il convient d'y ajouter 200 autres structures d'origines variées (Centres interinstitutionnels de bilan de compétences, Plan local pour l'insertion et l'emploi, antennes Validation des Acquis de l'Expérience, Maisons de l'Emploi, Centres d'information sur les droits des femmes et des familles, Maisons de l'information sur la formation et l'emploi...) dont le statut et articulation avec le SPRO devront être précisés.

Ces nombreux opérateurs proposent une offre de service de diverse qualité, rarement évaluée, peu propice à l'équité entre les bénéficiaires et à la fluidité des parcours professionnels. Une clarification des interventions et une plus grande lisibilité de l'offre de conseil est désormais urgente car c'est 1 francilien sur 2 qui est potentiellement en attente de réponses : actifs en recherche d'emploi, actifs en emploi, salariés ou non, étudiants, jeunes sortis sans qualification du système de formation, personnes reconnues travailleur handicapé, femmes diplômées ou non reprenant une activité après avoir élevé ses enfants...

Depuis deux ans que le Service public régional de l'orientation et le Conseil en évolution professionnelle sont entrés en vigueur sur le papier, peut-on affirmer que le service rendu aux habitants de l'Île-de-France a connu des améliorations concrètes et visibles ? Certainement pas. Au-delà des nombreux documents, réunions et conférences, des commissions créées et des chartes et cahier des charges rédigés quels sont les actes au service des franciliens ?

**Le Service public régional de l'orientation que nous allons bâtir doit être construit dans le but d'apporter à chacun**, à toutes les étapes de son cursus de formation ou de sa carrière, les éléments pertinents d'information, d'accompagnement et de conseil, pour lui permettre de construire son avenir en toute confiance. Malgré les contraintes institutionnelles considérables que pose le cadre national, nous avons, au niveau régional, des marges de progrès que nous devons exploiter.

<sup>[1]</sup> AFDAS, FAFSEA, FAFTT, FONGECIF, UNIFAF, UNIFORMATION, UNAGECIF, AGECEF CAMA, OPCALIM

## II – Orientations

### **1/ Améliorer la connaissance mutuelle et la mise en réseau des acteurs de l'orientation**

#### Objectifs poursuivis

- Assurer l'existence d'une information gratuite, complète et objective sur les métiers, les conditions d'exercice, les formations, les certifications, les débouchés et les niveaux de rémunération ;
- Garantir l'existence de services de conseils et d'accompagnement en orientation et en évolution professionnelle de qualité et organisés en réseau ;

#### Actions envisagées

- **Élaborer les critères et la procédure d'adhésion de nouveaux membres du SPRO** et du CEP dans le cadre de la Commission SPRO du CREFOP ;
- **Réaliser un recensement de tous les dispositifs existants** (droit commun et spécifique), par type de financeurs et par type de public
- **Consolider la cartographie des structures du SPRO/CEP**

### **2/ Assurer une plus grande lisibilité du service offert aux franciliens**

#### Objectifs poursuivis

- Permettre à toute personne de disposer d'une information gratuite, complète et objective sur les métiers, les formations, les certifications, les débouchés et les niveaux de rémunération
- Garantir à toute personne l'accès à des services de conseil et d'accompagnement en orientation de qualité

#### Actions envisagées

- **Créer un nom, une identité visuelle** et une signalétique communs à l'ensemble des membres du SPRO
- **Coordonner les campagnes d'information** et de communication des différents opérateurs du SPRO et du CEP
- **Ouvrir au premier semestre 2017 une première version d'un portail numérique de l'orientation et de la formation**, qui a vocation à couvrir tous les niveaux formations, sous statut scolaire, apprenti, étudiant, financé par la Région et décliné en application smartphone pour identifier, géolocaliser les formations de tous niveaux, lieux d'orientation et délivrer les informations essentielles sur les métiers, les formations, les débouchés.

### **3/ Promouvoir une approche territorialisée du SPRO et du CEP**

#### Objectif poursuivi

- Déployer le SPRO et le CEP au plus près des personnes dans les bassins d'emploi

### Actions envisagées

- Intégrer les problématiques de l'orientation dans l'animation et la gouvernance des nouveaux bassins d'emploi, au même titre que l'emploi, la formation et le développement économique
- Organiser la mise en réseau des services de conseil et d'accompagnement en orientation sur le territoire régional
- Effectuer un suivi de la mise en œuvre territorialisée du CEP dont les éléments d'information sont communiqués au CREFOP

## 4/ Renforcer la professionnalisation des acteurs de l'orientation

### Objectifs poursuivis

- Aider les professionnels de l'orientation à disposer d'une information complète et objective sur les métiers, les voies de formations, les certifications, les débouchés et les niveaux de rémunération et à dispenser une information et des conseils de qualité
- Rapprocher les pratiques professionnelles sur un certain nombre de sujets d'intérêt commun (ingénierie financière, accompagnement des personnes confrontées à des problématiques santé/handicap, mobilisation de la VAE...)
- Diffuser une culture commune sur les métiers de l'orientation

### Actions envisagées

- **Mettre en œuvre le plan de professionnalisation** des opérateurs du CEP et en faire bénéficier les membres, partenaires et contributeurs du SPRO
- **Renforcer via le portail l'information sur le SPRO**

## 5/ Renforcer l'information sur la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

### Objectif poursuivi

- Améliorer la connaissance par le grand public, de la VAE et des différents certificateurs sur le territoire,
- Faciliter le recours à l'orientation vers la VAE par les professionnels de l'orientation
- Organiser un partenariat territorial efficace entre les antennes VAE, les membres du SPRO et les acteurs du CEP
- Augmenter de 30% le nombre de personnes informées et conseillées sur la VAE

### Actions envisagées

- **Définir avec l'État, Pôle emploi et les partenaires sociaux un plan de communication sur la VAE en lien avec les certificateurs**, et lancer une campagne de communication à destination des demandeurs d'emploi comme des salariés. Prévoir une communication ciblée, en lien avec les partenaires sociaux, sur la VAE en entreprises en capitalisant sur les actions collectives mises en œuvre par les services de l'État.
- **Valoriser et communiquer cette modalité d'accès à la certification** et aux différents certificateurs et ses conditions de financement, notamment via le Compte Personnel de

Formation.

- **Suivre avec Pôle emploi les prescriptions des chéquiers VAE** au niveau local, et proposer des actions correctrices là où c'est nécessaire.
- **Généraliser la co-animation des ateliers VAE de Pôle emploi par les antennes VAE**

## Chapitre 3 : Faciliter l'insertion professionnelle des jeunes

### I. Contexte

**L'Ile-de-France est l'une des régions les plus "jeunes" de métropole**, avec un habitant sur trois âgé de moins de 25 ans, dont 22 % possèdent un diplôme d'un niveau égal ou supérieur à Bac +3 contre 13 % en moyenne nationale. Mais, à l'inverse, on constate que 18 % des jeunes franciliens, contre 17 % sur le territoire national quittent le système éducatif sans aucun diplôme. En Ile de France, 10,3% des demandeurs d'emploi ont moins de 25 ans. Ce constat accablant interpelle chacun des acteurs de l'éducation, de l'insertion et de la formation professionnelle.

Aussi, l'action régionale en matière d'éducation et de formation doit- elle être guidée par l'objectif de garantir à chacun la possibilité de s'engager sur une trajectoire de réussite professionnelle. Accéder à un niveau de culture générale qui ouvre la voie à une insertion sociale et professionnelle et d'accès à l'autonomie, accroître le niveau de formation et de qualification pour accéder aux emplois proposés dans les territoires franciliens, informer pour se réorienter, créer son entreprise ou son activité, lutter contre les inégalités sociales et territoriales et les discriminations, sont les conditions d'une politique réussie au service des jeunes de notre région.

**Le chômage des jeunes n'est pas une fatalité**, mais les jeunes ayant obtenu un diplôme de niveau bac+5 sont 17 % à occuper un emploi à durée déterminée, contre 55 % des non diplômés. Notre défi est de permettre à chacun d'obtenir le niveau de qualification qui lui permet de réduire le risque d'entrer dans une spirale de précarité, de chômage et de bas salaire. Le diplôme ou la qualification demeure un atout essentiel pour les jeunes qui, combiné à des mises en situation professionnelle, permet l'insertion professionnelle. Consciente de ces enjeux, la Région consacre un tiers de son budget de formation professionnelle pour l'insertion des jeunes.

Les orientations proposées visent à apporter des réponses et un soutien efficaces à tout jeune en difficulté d'insertion professionnelle. Nous devons collectivement porter un objectif de simplification, de lisibilité et d'accessibilité pour réduire considérablement les situations d'échec.

Les mutations économiques, sociales et technologiques que connaissent les entreprises nous demandent d'évoluer dans la manière de préparer les jeunes à accéder à l'emploi. Cela passe de plus en plus par une succession d'actions qui, ensemble, constituent un parcours vers l'emploi ou la qualification. L'acquisition des savoirs fondamentaux, l'immersion dans le monde de l'entreprise par les stages ou les immersions professionnelles, des formations vraiment professionnalisantes, l'innovation pédagogique et l'accès à des plateaux techniques modernes et performants sont les conditions d'une insertion professionnelle réussie.

**L'insertion dans l'emploi doit être l'objectif ultime de tous nos dispositifs** d'insertion des jeunes et chaque jeune, quel que soit son parcours scolaire, son lieu d'habitation ou ses aptitudes, doit se voir proposer une solution de formation qui mène à l'emploi ou d'insertion.

**La réduction de l'illettrisme** chez les jeunes est un combat fondamental. La non-maîtrise de la langue française et des savoirs de base (lire- écrire- compter) est un facteur d'exclusion définitive qui ne peut plus être toléré.

**Pour atteindre ces objectifs, les très nombreux dispositifs existants doivent être revisités, qu'ils soient déployés par la Région, l'Etat ou par d'autres acteurs.**

D'une part, ils doivent tous être analysés au regard de leurs résultats en termes d'accès à l'emploi ou à un parcours de formation qualifiante en fonction du public ciblé et du contexte territorial dans lequel ils s'appliquent. La qualité de l'accompagnement ou de la formation, son adéquation au tissu économique, ses modalités, notamment par une alternance formation-entreprise, feront l'objet d'une évaluation continue.

D'autre part, la multiplication, dans ce domaine, d'initiatives non-coordonnées risque d'aboutir à une véritable cannibalisation des dispositifs les uns par les autres, ce qui en diminue l'efficacité et fragilise les opérateurs. En outre, il faut également prendre en compte les effets pervers de certaines mesures lorsqu'elles restent déployées de manière non coordonnée.

Par ailleurs, la garantie d'une employabilité par une première expérience professionnelle sera encouragée par l'invitation faite aux organismes de formation à proposer des stages accessibles à chacun, avec ou sans réseau personnel, pour les jeunes en formation, en insertion ou demandeurs d'emploi. Il s'agit aussi de renforcer les liens entre opérateurs locaux, organismes de la formation ou de l'insertion et les acteurs du monde économique, pour faciliter le passage de la formation vers l'entreprise. Chaque acteur sera amené à rechercher des actions novatrices, correctrices et anticipatrices.

**Enfin, il nous faut traiter un phénomène croissant observé par les opérateurs : on constate une forme de désaffection du jeune public face aux services qui leur sont proposés.** De plus en plus de jeunes semblent ne pas vouloir se diriger vers les missions locales ou les autres points d'accueil. Les organismes de formation et d'insertion apparaissent à certains comme encore trop proches de ce qu'ils ont connu dans le milieu scolaire. Il est donc urgent de comprendre ces freins et les attentes de ces jeunes afin de mettre en place des solutions et actions les mieux adaptées.

Les orientations proposées engagent chacun des acteurs à rechercher des actions novatrices, correctrices et anticipatrices. Le monde évolue et la jeunesse francilienne doit pouvoir retrouver de l'autonomie et de la ressource dans la construction de son avenir.

## **II. Orientations**

### **1/ Réduire le nombre de sorties prématurées de formation initiale scolaire en renforçant les actions de prévention**

#### Objectifs poursuivis

- Sécuriser les parcours scolaires en intervenant sur les périodes de transition.
- Limiter les sorties prématurées du système de formation initiale.

#### Actions envisagées

- Renforcer les **mesures éducatives en faveur de la réussite pour tous et recentrer ce dispositif sur la maîtrise de la langue**, l'acquisition des codes, la construction d'un projet d'orientation individualisé, et la valorisation de la formation professionnelle
- **Préparer les transitions collègue / Lycée – CFA** et améliorer le travail sur l'orientation

au sein des établissements, en développant les liens entre ces structures et l'entreprise, en mutualisant les bonnes pratiques sur l'orientation.

- **Étendre le recrutement des tuteurs des jeunes décrocheurs, aux actifs et aux retraités.**

## 2/ Articuler les différents dispositifs d'insertion professionnelle pour mieux répondre aux besoins concrets des jeunes

### Objectifs poursuivis

- Renforcer la lisibilité des objectifs de chaque dispositif et favoriser leur enchaînement lorsque cela est nécessaire pour que les jeunes puissent construire des parcours adaptés vers l'emploi ou la formation qualifiante.
- Axer l'acquisition de savoirs de base et le travail sur le projet professionnel vers le retour à l'emploi des jeunes ou la formation qualifiante, avec une priorité vers l'apprentissage.
- Mobiliser les entreprises pour les inciter au recrutement de jeunes sans qualification.

### Actions envisagées

- **Formaliser les liens et simplifier les procédures** entre les Organismes de Formation ou d'insertion, les CFA, les CIO, les MLDS, les Missions Locales et Pôle Emploi afin de proposer le parcours le mieux adapté à chaque jeune (dont le parrainage et toute forme d'immersion en emploi) et assurer son suivi. Etablir et mettre à disposition des fiches de présentation claires des dispositifs, des exemples de parcours, un annuaire territorialisé des partenaires dès 2017, pour faciliter la construction des parcours des jeunes.
- **Mettre en œuvre dès 2017 un contrat d'engagement partagé (Etat-Région) avec les Missions Locales** modulant les dotations versées en fonction des sorties positives en formation, en emploi, avec un accent tout particulier mis sur les sorties vers l'apprentissage.
- **Sécuriser, en lien avec l'Etat et les autres financeurs**, la situation financière des écoles de la deuxième chance, les **dispositifs d'insertion professionnelle** et d'autres structures de retour à l'école (micro-lycées, maisons familiales et rurales, lycées du soir...).

## 3/ Sécuriser les parcours des jeunes, en facilitant le passage entre actions d'insertion et formations qualifiantes

### Objectifs poursuivis

- Limiter les ruptures de parcours d'insertion lors du passage d'un dispositif à un autre, en organisant la relation entre les différents acteurs (organismes de formation, financeurs..) et en mettant les jeunes au cœur du système.
- Faire en sorte que les jeunes soient mieux accompagnés vers les emplois disponibles ou les formations qualifiantes correspondant à leur projet professionnel.

### Actions envisagées

- **Etendre la démarche de parcours d'insertion vers l'apprentissage**, organisée dans le dispositif régional Avenir Jeunes, aux Ecoles de la seconde chance et aux CFA encore peu engagés dans la **sécurisation des parcours des jeunes**.
- **Mobiliser davantage les développeurs territoriaux de l'apprentissage** pour renforcer l'accès à l'apprentissage des jeunes en insertion ou décrocheurs (actions avec les CFA, les CIO, les MLDS, les missions locales : portes ouvertes, tutorat d'apprentis, connaissance des secteurs, ouverture des plateaux techniques...).
- **Conventionner avec les branches professionnelles** (Observatoires des branches, OPCA..) afin d'adapter les parcours de formation pour les jeunes en insertion, vers les métiers en évolution, d'avenir ou en tension.
- **Proposer des passerelles pour accompagner des réorientations de parcours**, en s'appuyant notamment sur les lycées polyvalents qui sont, du fait de la diversité de parcours qu'ils autorisent, un atout indéniable pour l'offre de formation régionale.

**4/ Favoriser le retour des jeunes en formation ou en emploi, en organisant un contact systématique et un meilleur suivi des jeunes décrocheurs**

Objectifs poursuivis

- Renforcer les coopérations partenariales au sein des plateformes de suivi et d'appui aux décrocheurs (PSAD).
- Améliorer l'identification et le recensement des décrocheurs et contacter chacun d'eux pour proposer une solution adaptée.
- Faciliter les retours en formation ou l'insertion professionnelle durable des décrocheurs.

Actions envisagées

- **Renforcer la coordination notamment au sein des plates-formes de suivi et d'appui aux décrocheurs** en favorisant les partenariats et les rencontres avec les acteurs locaux de la formation, de l'orientation.
- **Systématiser la prise de contact téléphonique**, puis directe avec tous les décrocheurs recensés par le ministère de l'Education nationale, en mettant en place une procédure de relance auprès de chacun des jeunes et en proposant une solution adaptée à chaque situation.
- **Développer un appel à projets en direction des acteurs locaux**, porteurs de projets qui consistent à accompagner et remobiliser des jeunes décrochés, pour leur permettre d'engager un parcours d'insertion professionnelle ou de reprendre une formation initiale (dispositif Phénix).
- **Déployer les outils d'évaluation et de positionnement des jeunes** (de type « Carte des compétences »), élaborés par les trois Académies franciliennes et la Région, qui facilitent le retour en formation initiale des décrocheurs ou la sécurisation des parcours.

## Chapitre 4 : Mettre la formation professionnelle continue au service de l'emploi et de son développement

### I. Contexte

Plusieurs facteurs font de la formation professionnelle continue un outil central dans le développement économique et social harmonieux de la région : le niveau élevé de chômage, le besoin considérable de montée en gamme de l'économie francilienne et la discontinuité croissante des trajectoires professionnelles. Levier essentiel pour l'innovation et la croissance économique, la formation continue accompagne toutes les mises à niveau nécessaires au développement de nouveaux métiers, de qualification pour faire face aux mutations numériques, organisationnelles et managériales. Au-delà, elle peut et doit également contribuer à diffuser dans l'entreprise, et au-delà dans l'ensemble de la société, une culture du « vivre ensemble » qui ne va plus toujours de soi.

**Dans ces conditions, l'objet même de la formation professionnelle se complexifie.** Les politiques de formation ne s'adressent plus désormais seulement à des catégories de publics, des entreprises, des bassins d'emplois ou des branches. Elles s'adressent aussi, plus directement, aux individus afin que chacun puisse avoir accès aux ressources nécessaires pour gérer son activité professionnelle, apprendre à apprendre en permanence et bénéficier de l'« ascenseur social ».

En la matière, malgré la succession de réformes depuis le milieu des années 2000, la formation professionnelle reste assez largement cloisonnée entre dispositifs, publics et financeurs. **L'une des tâches essentielles qui incombe aux acteurs régionaux est naturellement de faire fonctionner au mieux cet ensemble complexe et de faire travailler ensemble les différents intervenants en vue d'objectifs partagés.** Dans ce contexte, le système de formation francilien est confronté à plusieurs enjeux.

**L'enjeu de l'adaptation rapide de l'offre de formation aux besoins des employeurs.** A cet égard, le travail d'adaptation permanent, réalisé en lien régulier avec Pôle Emploi et les autres réseaux de prescripteurs, ainsi qu'avec les représentants des secteurs d'activité reste insuffisant au regard de l'évolution de la demande d'emploi.

En effet, d'un côté on constate que l'action de la Région peut être positive à l'exemple du programme régional qualifiant Compétences qui propose des formations professionnalisantes et certifiantes, à plus de 20 000 demandeurs d'emploi sur 22 secteurs d'activités. A l'opposé, nombre d'employeurs déclarent peiner à trouver les compétences qui leurs sont nécessaires et de nombreux acteurs locaux estiment que l'offre de formation disponible sur leur territoire n'est pas adaptée à la population et au tissu économique ou propose une capacité d'accueil trop limitée.

**L'enjeu de la territorialisation.** Le territoire francilien a longtemps été considéré comme un seul et vaste bassin d'emploi car il ne se caractérise que très peu par des zones d'activité proposant une spécificité de domaines professionnels. C'est à la fois une force – si un secteur d'activité est à la peine, le territoire concerné peut malgré tout s'appuyer sur les autres – mais également une faiblesse car il est difficile d'implanter tous les services sur tout le territoire, notamment sur des zones limitées. Ainsi, les acteurs de la formation professionnelle s'implantent plus volontiers là où ils peuvent toucher une population installée sur plusieurs territoires plutôt que dans des zones où seuls quelques employeurs correspondent à leur cœur de métier.

De même, une forte proportion de la population ne réside pas là où elle travaille, ce qui pose la question de savoir si la localisation de l'offre de formation professionnelle doit être au plus près des employeurs ou au plus près des personnes. Les formations concernant les connaissances de base sont plus facilement réparties sur la région francilienne car les besoins sont plus homogènes que pour les formations liées à un métier particulier. C'est donc les caractéristiques des populations qui permettent de densifier cette offre sur un territoire.

Pour autant, depuis quelques années, les efforts conjugués des acteurs économiques et politiques locaux font émerger des zones géographiques plus spécialisées : les territoires aéroportuaires bien sûr, les zones de « grands projets » comme le Grand Paris express, mais aussi des zones qui s'organisent autour de la logistique et du tourisme dans l'est francilien, l'industrie dans l'ouest, l'économie de la connaissance au sud, ou l'industrie de la création au nord. D'autres font ressortir des caractéristiques spécifiques des habitants. Dès lors, il apparaît de plus en plus incompréhensible que l'offre d'emploi de ces territoires ne profite pas suffisamment à leurs résidents, notamment s'ils ne présentent pas les compétences attendues par les employeurs. Il convient donc de réinvestir plus précisément l'analyse des besoins locaux afin de favoriser une offre de formation de proximité adaptée à la fois au tissu économique et à la population. Dans cette perspective, la Région Ile-de-France a initié une étude d'identification des métiers en tension à l'échelle des 24 bassins d'emploi.

**L'enjeu de la personnalisation et de la sécurisation des parcours de formation.** Si les analyses des besoins de formation prennent en compte la nécessité des entreprises, les réponses proposées doivent aussi s'adapter aux capacités des bénéficiaires à faire « le pas » vers l'emploi. La Région se doit donc d'organiser au mieux les conditions dans lesquelles se déroulent les parcours de formation, voire de terminer celui-ci en favorisant le lien avec les employeurs potentiels. Trop souvent, seule l'action de formation est considérée en négligeant les freins périphériques (garde d'enfant, transport, problèmes psycho-sociaux, logement, santé...) pénalisant les acquisitions des stagiaires. Il faut donc assurer aussi bien les transitions pédagogiques et administratives entre les actions nécessaires au parcours de formation, qu'organiser la levée des freins extérieurs à celui-ci.

**L'enjeu de la qualité des formations et de leur certification.** Mieux former et mieux amener à l'emploi implique de mettre en place des dispositifs et des formations de qualité et être en mesure de toujours innover et évoluer pour s'adapter à tous les publics en recherche d'emploi. Le décret de juillet 2015 relatif à la qualité des formations, applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2017, impose un certain nombre d'obligations aux organismes de formation en matière de qualité des formations garantie par des certificateurs indépendants. Ces préoccupations sont déjà en grande partie prises en compte par le processus de suivi réalisé par la Région. Pour autant, la réflexion qualité doit être amplifiée, avec la mise en place d'une démarche plus systémique.

**L'enjeu de l'innovation.** Nous ne nous formerons sans doute pas selon les mêmes méthodes dans quelques années. Le numérique va profondément bouleverser le secteur : méthodes pédagogiques, développement de la formation à distance, des méthodes pro-actives... Il convient de ne surtout pas brider l'innovation et au contraire de mettre en place un cadre permettant de l'encourager. L'expérimentation organisationnelle, pédagogique, technologique est une condition *sine qua* non de la vitalité et de l'efficacité du service public régional de formation.

**Directement relié à la question de l'innovation, il y a l'enjeu de l'image et des représentations.** Par exemple, la réforme, pourtant innovante, du compte personnel formation (CPF) n'est pas véritablement entrée dans les pratiques et dans la culture professionnelle. Les sondages montrent en effet qu'il est mal connu, mal approprié, aussi bien par les salariés que par les chômeurs et par les responsables des PME et TPE. Ce qui est en jeu n'est pas ce dispositif particulier, mais plutôt la tendance naturelle des acteurs de

la formation professionnelle continue à fonctionner en vase clos. L'image de la formation professionnelle continue elle-même n'est pas toujours très avenante : sigles abscons, montages financiers complexes, formations en présentiel, salles de classes, sentiment de retourner à l'école... ce qui peut expliquer la grande réticence des salariés ou des chômeurs peu ou pas qualifiés à s'y engager, à y consacrer du temps (ce que traduit par exemple le très faible recours, en France, aux formations hors temps de travail).

**L'enjeu de l'accès des publics les plus fragiles.** Mieux former c'est, par des formations de qualité, amener à l'activité durable et sans exclusive tous les publics en recherche d'emploi, notamment les plus fragilisés. L'un des objectifs prioritaire de notre politique de formation est donc d'apporter des réponses et un appui à toutes personnes recherchant une formation ou se retrouvant dans une situation de transition professionnelle (rupture du contrat de travail, mobilité du conjoint, handicap, maladie...) avec une attention particulière aux plus fragiles, pour leur permettre de se former et de s'intégrer professionnellement.

Ainsi, le PRTIH a été mis en place, et la Région Ile de France a fait de 2016 l'année du handicap. Oubliés de bien des politiques de formation, les publics handicapés sont les invisibles de notre région et ne rien faire revient à les isoler et les exclure du marché du travail. Cet engagement répond au constat sévère que les personnes reconnues handicapées accèdent très peu à la formation, alors qu'elles représentaient, en 2015, 5,6 % des demandeurs d'emploi franciliens. Cette situation ne peut plus nous satisfaire et les efforts et collaboration entre tous les acteurs concernés devront être renforcés, pour donner à chacun la possibilité d'intégrer le monde du travail, adapté ou ordinaire.

Dans cette même perspective, les demandeurs d'emploi seniors sont d'autres grands perdants des politiques antérieures. Représentant 25,4 % des demandeurs d'emploi de catégorie A en juillet 2016 et en progression de près de 10% depuis juillet 2014, ce public mérite une véritable politique spécifique et adaptée à l'allongement de l'activité professionnelle. La Région doit veiller à ce que ce public se voie faciliter l'accès aux formations régionales et de Pôle Emploi.

Enfin, la Région veillera à renforcer la coordination entre les dispositifs de formation mis en place par les départements et ceux de la Région afin d'assurer une sécurisation des parcours.

**Pour les actifs peu qualifiés, d'une façon générale, la VAE peut être une réponse adaptée.** Malheureusement, elle n'est clairement pas assez mobilisée. Le nombre d'entrées en VAE est extrêmement faible. Le morcellement et la complexité du système de certification (15 000 certifications, 700 certificateurs, un RNCP complexe, des financements divers et éparpillés...) et les délais trop importants de passage devant le jury, contrarient fortement le développement de ce dispositif. Le travail requis, solitaire, décourage les demandeurs d'emploi ou les personnes les plus vulnérables, public pourtant cible de la VAE. Dans un contexte où chaque certificateur déploie ses modalités de VAE, la Région entend renforcer les dispositifs qui relèvent de ses compétences. Les modifications apportées par la loi du 8 août 2016, et notamment la réduction à un an de la durée d'activité requise pour engager une VAE, représentent un levier de déploiement important.

**La société et l'économie évoluent, le système de formation régional doit évoluer du même pas.** Cette politique de formation professionnelle continue, qui doit permettre à chacun de trouver sa place sur un marché du travail en pleine mutation, ne peut être portée par la Région seule. Elle doit être relayée par tous les autres acteurs, en premier lieu les partenaires sociaux gestionnaires des fonds de la formation professionnelle.

## II. Orientations

### **1/ Développer une offre de formation pertinente, par une meilleure analyse des besoins en emplois et en compétences.**

#### Objectifs poursuivis

- Renforcer la démarche d'analyse des besoins en emplois et compétences des secteurs d'activité et des territoires franciliens.
- Etablir de manière fiable et partagée la liste des principaux métiers en tension et métiers émergents et des besoins en formation sur chaque bassin d'emploi.

#### Actions envisagées

- **Identifier les sources statistiques et qualitatives** les plus pertinentes sur les secteurs et les territoires, et les indicateurs/pondérations les plus adaptés pour définir la liste des métiers en tension par bassin d'emploi et prioriser les besoins emploi-formation en Ile-de-France, en lien avec Défi Métiers et Pôle emploi.
- **Conventionner avec les OPCA et les branches professionnelles**, et la COPAREF pour :
  - Identifier au niveau de la branche les besoins de recrutements actuels et à venir, et l'évolution nécessaire des compétences ;
  - Identifier les causes du défaut d'attractivité de certains métiers et envisager des actions de promotion ciblées.
- **Organiser avec les acteurs territoriaux, au niveau des bassins d'emploi, la remontée des informations pour élaborer les diagnostics locaux**, et identifier les formations manquantes sur les territoires par le recours aux « big data ».

### **2/ Rendre les franciliens acteurs de leur parcours de formation**

#### Objectifs poursuivis

- Permettre aux franciliens de construire leur parcours de formation en développant l'articulation entre les structures d'information/prescription et les dispositifs de formation. Lever les freins liés aux procédures administratives et assurer la sécurisation financière pour les publics.
- Favoriser le lien entre les représentants des secteurs qui recrutent et les organismes dispensant des formations dans ces domaines spécifiques.

#### Actions envisagées

- **Dans le mois qui suit son inscription à Pôle emploi, permettre à un demandeur d'emploi de se voir prescrire une formation si elle est nécessaire**, et raccourcir le délai entre la prescription et l'entrée effective en formation.
- **Rendre prioritaire la prise en charge régionale des formations pour les**

**demandeurs d'emploi et jeunes en insertion qui mobilisent leur Compte Personnel de Formation (CPF).** Il s'agit de respecter l'esprit de la loi, selon laquelle les financeurs publics ou les OPCA/OPACIF interviennent en compléments des droits acquis dans le CPF.

- **Expérimenter l'ouverture au public adulte, de certains dispositifs d'insertion professionnelle, actuellement dédiés aux jeunes.** Conventionner avec les Conseils départementaux intéressés par cette expérimentation, pour cibler et financer la prise en charge des publics les plus fragiles (bénéficiaires du RSA...) de leur territoire.

### **3/ Développer des formations sur les compétences fondamentales en lien avec les situations professionnelles concrètes**

#### Objectifs poursuivis

- Rendre lisible l'offre de formation sur les compétences fondamentales et les spécificités de chaque mesure pour favoriser l'orientation sur le dispositif adapté aux différents publics.
- Favoriser leur débouché vers les formations professionnelles ou l'apprentissage.
- Valoriser les compétences acquises durant ces formations.

#### Actions envisagées

- **Analyser et faire évaluer les dispositifs régionaux** par des évaluateurs externes et indépendants afin d'adapter et rationaliser l'offre de formation aux besoins des publics et des territoires.
- **Améliorer les outils d'information sur l'offre de formation dès 2016** : répertoire lisible de l'offre de régionale de formation, mise à jour régulière de DOKELIO (Bases d'information de Défi Métiers), afin de rendre visible sur l'offre disponible et les dates des prochaines sessions.
- **Faciliter l'accès à la certification CléA ou aux certifications de maîtrise de langues étrangères**, dans la construction des parcours de formation sur les compétences fondamentales
- **Développer les actions de formation à « l'anglais professionnel »** dès 2016, permettant aux jeunes de pouvoir être recrutés sur des métiers, exigeant une langue étrangère mais peu de compétences techniques. Favoriser le développement de module d'anglais au sein des dispositifs d'insertion professionnelle.

### **4/ Améliorer l'accès à l'emploi en favorisant la qualité des formations**

#### Objectifs poursuivis

- Garantir la qualité des formations financées par la Région pour favoriser le retour à l'emploi et, pour cela, instaurer une démarche d'amélioration continue de la qualité par un accompagnement des organismes.

#### Actions envisagées

- **Renforcer les différents audits destinés à vérifier la conformité et la qualité** des actions mises en œuvre par les organismes, au regard des obligations des cahiers des charges. Mettre en place une Charte régionale Qualité à faire signer par tous les organismes financés par la Région dès 2017. Un groupe de travail « qualité de la formation » (associant les financeurs que sont les Région, l'Etat et les partenaires sociaux, ainsi que les services de contrôle) aurait pour objectif de contrôler la mise en œuvre de cette charte.
- **Faire participer les stagiaires à l'évaluation des parcours de formation** afin d'améliorer la performance des actions, à partir de 2017, en réalisant des enquêtes systématiques d'insertion et en créant avec Pôle emploi, le « Tripadvisor » de la formation, afin que les stagiaires puissent donner leur avis et échanger sur les formations qu'ils ont suivies.
- **Mettre en place dès 2017 des tableaux de bord de suivi des organismes**, de mesure de leur efficacité et de la qualité des formations dispensées, pour éclairer les décisions de renouvellement des actions. Rendre ces informations publiques. A ce titre, et afin de favoriser le suivi de l'activité des organismes de formation, garantir le déploiement de KAIROS (interface SI Pôle emploi) auprès des organismes franciliens et son utilisation.
- Mettre en place **un groupe de travail « qualité des formations »** dans le cadre de la Commission Formation Professionnelle Continue du CREFOP, pour échanger sur les bonnes pratiques et vérifier l'intérêt et la performance des actions/outils.

**5/ Innover pour un appareil de formation 2.0 plus facile d'accès, mieux adapté, plus efficace**

Objectifs poursuivis

- Encourager l'ensemble de l'appareil de formation, y compris d'insertion, à monter en compétence sur les nouvelles pratiques pédagogiques, notamment pour développer des services plus réactifs et adaptés aux problématiques individuelles.
- Développer des partenariats avec l'écosystème numérique francilien et renforcer la veille sur l'évolution des nouvelles technologies et pédagogies, voire soutenir les start up franciliennes en la matière.
- Valoriser les innovations en formation professionnelle pour revaloriser l'image de ce secteur professionnelle et économique.

Actions envisagées

- **Inciter au développement d'une offre multimodale** (combinant par exemple des actions présentielles et distancielles) dans les programmes régionaux de formation.
- **Mobiliser les acteurs** afin de lancer des initiatives (appels à projets, recherches actions) avec des chercheurs et des universités, pour **développer des expérimentations**, les évaluer et les développer, le cas échéant, dans les dispositifs de formation des différents financeurs.
- **Organiser chaque année un grand événement d'envergure nationale**, à destination d'un large public, autour du thème de l'innovation en matière d'éducation et de formation. Il sera destiné à présenter et populariser les projets et les expérimentations innovants dans ce domaine et à en favoriser le développement. Cet événement serait un point de rencontre concret entre les spécialistes, présentant leurs nouveaux outils, le grand public et les acheteurs de formation.

## 6/ Développer une offre de formation mieux adaptée aux publics les plus fragiles

### Objectifs poursuivis

- Augmenter la proportion de personnes appartenant aux publics les plus fragiles dans les formations financées par la Région,
- Développer une offre de service adaptée et dédiée à ces publics spécifiques.

### Actions envisagées

- **Elaborer le programme régional d'accès à la formation et à la qualification des personnes en situation de handicap, et établir une charte « Handicap »** avec les organismes de formation, par l'intermédiaire de leurs réseaux professionnels.
- **Développer le partenariat avec la Direction Interrégionale des Services Pénitentiaires (DISP) et les Centres de détention**, ainsi qu'avec la **Direction Interministérielle de la prévention judiciaire de la jeunesse (DRIPJJ)** afin de proposer aux publics franciliens sous main de justice des formations adaptées, notamment pour lutter contre l'illettrisme, et de faciliter les suites de parcours de formation en sortie de détention.
- **Développer des partenariats pour répondre aux besoins des QPV, et construire des parcours adaptés aux besoins spécifiques des seniors** (VAE, bilan de compétences...) avec les acteurs de l'emploi, et notamment l'APEC, et les Conseils départementaux.

## 7/ Mobiliser la Validation des Acquis de l'Expérience et la formation pour un retour à l'emploi durable

### Objectifs poursuivis

- Connaître les parcours de VAE des franciliens, mesurer les effets de l'accompagnement et de la certification sur leur insertion professionnelle, pour développer la VAE.
- Développer la VAE pour les publics fragiles au regard de la certification, par secteur d'activité et par territoire.
- Favoriser l'accès à la formation modularisée pour les personnes ayant une validation partielle de leur certification mais également pendant la procédure de VAE (parcours mixte VAE/ formation).

### Actions envisagées

- **Elaborer un outil statistique partagé avec l'Etat et les certificateurs**, notamment publics, pour un meilleur suivi des parcours de VAE
- **Elaborer un diagnostic avec les principaux certificateurs** au moment de la recevabilité, définir le nouveau référencement régional des organismes d'accompagnement avec les organismes et les bénéficiaires (démarche qualité).

- **Mettre en place un groupe de travail avec les organismes d'accompagnement et les bénéficiaires pour élaborer un nouveau cahier des charges de l'accompagnement**, afin de l'adapter aux besoins du public le plus éloigné de la certification et de l'emploi.
- **Favoriser l'accès à la VAE des publics les plus éloignés de l'emploi en déployant des actions collectives ou individuelles de VAE ciblées** : jeunes en insertion, par exemple en sortie de contrats aidés, demandeur d'emploi de longue durée et/ou seniors, travailleurs handicapés, en capitalisant sur les initiatives existantes.
- **Mobiliser davantage les professionnels et les certificateurs en vue d'accélérer les procédures** (constitution et réunion des jurys, délais de certification,...).

**8/ Développer une culture et un outillage communs et partagés de la citoyenneté, des valeurs républicaines et de la laïcité dans le cadre des formations professionnelles continues**

Objectif poursuivi

- Diffuser les outils et bonnes pratiques existants en matière de citoyenneté/laïcité, auprès des opérateurs du Service Public Régional d'Insertion et de Formation Professionnelles.
- Favoriser la construction d'outils opérationnels pour les organismes de formation et les partenaires, et destinés à favoriser le rappel des valeurs liées à la laïcité, à la citoyenneté et à la gestion du fait religieux
- Développer une culture commune partagée avec les organismes de formation et les partenaires, sur le thème de la citoyenneté/laïcité dans la formation professionnelle continue.

Actions envisagées

- **Etablir un Vadémécum « Laïcité et Formation Professionnelle » et une charte** comme documents de références de l'obligation dans les cahiers des charges des marchés passés par la Région en cohérence avec les initiatives déjà engagées par ailleurs. Les autres acheteurs (Pôle emploi, les OPCA...) s'engageraient également à respecter cette charte.
- **Revisiter les documents liant l'organisme de formation et le stagiaire** pour mieux préciser les droits et obligations de chacun.
- **Expérimenter et diffuser de nouveaux outils autour de la citoyenneté et de la laïcité** (cours en ligne MOOC à destination des organismes de formation...), en s'appuyant notamment sur le kit laïcité diffusé par le ministère de la ville, de la jeunesse et des sports afin de former sur les questions de citoyenneté et prévenir les phénomènes de radicalisation

## Chapitre 5 : proposer une nouvelle ambition pour les formations sanitaires et sociales

### I. Contexte

Le secteur prépare à des métiers identifiés et connus : infirmier, éducateur, aide-soignant... qui représentent près de **5% de l'emploi francilien**, soit 270 000 emplois.

Il présente une **relation formation emploi très favorable**, à la fois en termes d'insertion professionnelle (garantie d'emploi à tous les niveaux) et d'adéquation formation / métier (on travaille pour le métier pour lequel on a été formé), et il connaît des perspectives de développement principalement dans l'aide à domicile, la petite enfance et la rééducation.

Il représente dans la région plus de **43 500 élèves et étudiants en 2015**, principalement sur infirmier, aide-soignant, éducateur spécialisé, accompagnant éducatif et social... et il concerne des formations professionnelles accessibles pour toutes les voies de formation et de certification (scolaire, apprentissage, initiale, continue, promotion professionnelle...).

Accessible à tous les niveaux de qualification infra-bac et post-bac dans tous les départements franciliens, il comprend une **forte dimension enseignement supérieur** : 71% des effectifs (près de 31 000) préparent des formations de niveaux III, II et I.

Enfin, il présente un **ancrage fort dans l'univers professionnel et fondé sur l'alternance**. L'appareil de formation est spécifique : pour le paramédical : principalement rattaché à un centre hospitalier et pour le social : centres de formation majoritairement à statut associatif.

### **Des compétences régionales définies**

Outre les compétences régionales relatives à la formation professionnelle continue, à l'apprentissage et aux lycées, une **responsabilité spécifique a été attribuée aux Régions** par la loi n°2004-809 du 13 août 2004. Elle concerne :

- l'élaboration et le pilotage du schéma des formations sanitaires et sociales ;
- le pilotage d'un appareil de formation et son financement partiel (fonctionnement sur le sanitaire et le social, investissement sur le social), pour la formation initiale et élargie les demandeurs d'emploi ;
- la gestion des aides aux étudiants : bourses.

Ce périmètre comprend un champ restreint constitué de 30 diplômes d'Etat. Toutefois pour étudier les filières et les relations emploi-formation, il convient de l'étendre aux formations connexes des Ministères de l'Education nationale (CAP, BTS...), de l'Enseignement supérieur (DUT, master ...) et du Travail (aide à domicile) ainsi qu'aux titres privés (FEPPEM).

Cette **compétence est partagée avec la DRJSCS et l'ARS** qui ont notamment la responsabilité du contrôle pédagogique et de la certification.

### **Une démarche de bilan et perspectives pour répondre aux nouveaux enjeux :**

En Ile-de-France, ce secteur a fait l'objet d'un volet spécifique du **1<sup>er</sup> schéma** des formations tout au long de la vie 2007-2013 prorogé. En 2015, une démarche partenariale approfondie de bilan et de perspectives a été conduite par la Région avec les partenaires : ARS, DRJSCS, Conseils départementaux, OPCA, fédérations professionnelles, organismes de formation, fédérations étudiantes, Pôle-emploi, centres de gestion...

Le bilan révèle principalement un important développement quantitatif de la formation et de l'emploi qui a globalement permis de remédier à des situations de pénurie de personnels.

Du croisement de ces travaux avec ceux de l'avis et du rapport du CESER Ile-de-France du 15 septembre 2016 « *Les formations sanitaires et sociales en Ile-de-France : enjeux et perspectives* » et avec les orientations du nouvel exécutif régional, ressort un Schéma régional des formations sanitaires et sociales pour la période 2016-2022.

### De forts besoins à venir

Le système de formation doit être optimisé pour maintenir l'employabilité durable en répondant aux **nouveaux enjeux du secteur** avec le processus de « **virage ambulatoire** » et la mise en place d'une logique de **parcours de santé** lesquels auront un impact significatif sur la transformation de l'offre de soins et de l'appareil de formation et notamment :

- transition épidémiologique caractérisée par le vieillissement de la population et le développement des maladies chroniques,
- progrès médicaux et nouvelles technologies,
- chute de la démographie médicale,
- persistance de fortes inégalités intra-régionales,
- contraintes des finances publiques,
- baisse de l'engagement des employeurs sur la formation des salariés,
- difficultés croissantes de recherche et de mise en œuvre des stages.

### Des évolutions réglementaires récentes ou à venir

- la **réforme de l'architecture des formations en travail social**, avec notamment un rapprochement vers les universités ;
- un projet global de **renforcement de l'universitarisation** des formations sanitaires ;
- l'instauration des **groupements hospitaliers de territoires**, avec des enjeux de mutualisation et de regroupement.

Le schéma régional des formations sanitaires et sociales 2016-2022 est présenté à l'Assemblée régionale dans le même calendrier que le CPRDFOP.

Ce chapitre 5 est la déclinaison de ce schéma pour la partie contractuelle avec l'Etat et les services académiques.

## II. Orientations

### 1. Connaître et faire connaître ces métiers et formations

#### Objectifs poursuivis :

- **Mieux connaître et informer pour mieux orienter** et permettre la réussite de chacun dans un parcours de formation et d'emploi tout au long de la vie.
- **Réduire les abandons** pour améliorer et optimiser le remplissage des formations.
- **Renforcer l'attractivité** des secteurs qui recrutent : gérontologie, aide à domicile.

#### Actions du schéma :

- **Réaliser et actualiser des études sur les métiers, les formations, le marché de l'emploi...** avec le soutien de la « mission observation » de Défi-Métiers, et avec l'aide des partenaires (ARS, DRJSCS, branches professionnelles, conseils

départementaux, Pôle emploi, fédérations d'étudiants...) pour compléter l'état de connaissance.

- **Renforcer et mieux partager l'information sur le secteur** (carte des formations, descriptif des métiers ...) dans le cadre du service public régional de l'orientation et sur le **portail régional de l'orientation**.
- **Réaliser des opérations de communication et de promotion des formations et métiers du secteur sanitaire et social** dans son ensemble, ainsi que des sous-secteurs qui peinent à recruter (gérontologie, aide à domicile ...). Soutenir les partenariats locaux entre EPLE, centres de formation et employeurs pour favoriser une orientation positive des élèves/étudiants.

Piste de travail avec les partenaires : (ARS, DRJSCS, Académies)

- **Etablir une convention de partage de données** entre l'ARS, la Région et les services de l'Etat, pour mutualiser les moyens en matière d'études, de statistiques, de communication ...
- **Proposer ce type de convention aux partenaires** : fédérations et OPCA, Conseils départementaux ...

## 2. Adapter la carte des formations aux besoins en emploi des territoires

Objectifs poursuivis :

- **Développer l'offre de formation pour répondre aux besoins en emploi** : aide à domicile, rééducation, petite enfance, handicap
- **Intégrer la dimension territoriale** : adapter l'offre en conciliant les objectifs d'accessibilité aux formés et de proximité aux besoins en emploi ;
- **Optimiser l'appareil de formation** : éviter les redondances de l'offre sur un territoire, faciliter les parcours en proposant diverses voies complémentaires et maximiser le remplissage ;
- **Mutualiser au mieux les moyens pédagogiques** en développant des partenariats et un fonctionnement en réseau entre centres et instituts de formation (sur la base des Groupements Hospitaliers de Territoire et des Plateformes), avec les universités, voire envisager des regroupements.
- **Sécuriser les parcours** menant à ces emplois en partenariat avec les OPCA et les employeurs.

Action du schéma :

- **Définir et mettre en application un règlement régional** pour définir les priorités régionales et les critères d'éligibilité pour l'extension ou l'ouverture de formations, en lien avec l'ARS, la DRJSCS et les Académies

## 3. Améliorer la gestion des centres de formation, développer la qualité, l'innovation et la recherche

Objectifs poursuivis :

- **Engager la Région en soutien des questions d'innovations pédagogiques**, telles que les pratiques de simulations dans les formations sanitaires, et de **qualité en formation**.
- **Améliorer l'état des locaux des instituts de formations sanitaires**, dans le respect des compétences décrites par la loi.

Actions du schéma :

- **Elaborer une démarche pour assurer une formation de qualité** ouverte sur les outils innovants sur l'ensemble du territoire francilien, en partenariat avec l'ARS et la DRJSCS, les organismes de formation, les universités...
- **Etablir une doctrine précise et partagée sur le choix, l'utilisation et la mutualisation des équipements innovants**, à partir des démarches existantes qui ont fait leur preuve, avec l'ARS, les universités et des IFSI.
- **Articuler les appels à projets d'équipements** de l'ARS et de la Région, destinés aux instituts de formation paramédicaux, pour qu'ils se complètent plus efficacement.
- **Etablir un état des lieux** relatif au respect des normes de sécurité, d'accessibilité, de performance énergétique dans les instituts de formations sanitaires conventionnés par la Région. Ce diagnostic fera l'objet d'un marché lancé à l'automne 2016. La piste de travail sera explorée à l'issue des conclusions du diagnostic.

Piste de travail avec les partenaires : (ARS, DRJSCS, Académies)

- **Mobiliser les acteurs pour obtenir des co-financements** : Ministère, ARS, établissements de santé, collectivités locales...

**4. Soutenir les publics en formation**Objectifs poursuivis :

- **Soutenir les élèves et étudiants pendant leur formation** pour faciliter la réussite et limiter les abandons de formation
- **Assurer que les étudiants des FSS bénéficient des mêmes services et des mêmes droits que tous les étudiants.**

Actions :

- **Poursuivre et développer les partenariats pour le logement** avec le CROUS, l'URHAJ et les bailleurs sociaux et améliorer la communication auprès des étudiants
- **Améliorer l'accès aux services universitaires**, en lien avec les universités et les étudiants
- **Identifier les besoins des étudiants en situation de handicap**, leur faire bénéficier des dispositifs de droit commun et développer des partenariats avec l'AGEFIPH et le FIPHFP

**5. Piloter et animer le schéma des formations sanitaires et sociales**Objectifs poursuivis :

- **Instaurer un mode de gouvernance efficace**, avec tous les partenaires du schéma : centres de formations, fédérations d'étudiants, universités, branches professionnelles et OPCA, ARS et DRJSCS, rectorats, Conseils départementaux, Pôle emploi ...
- **Faire le lien avec le CREFOP pour le suivi du CPRDFOP**

Actions du schéma :

- **Assurer un pilotage partagé de ce secteur** : Région, DRJSCS, ARS et partenaires, sur la base d'une feuille de route dont les thématiques feront l'objet de groupes de travail ad hoc (notamment évolution des besoins en emploi, des capacités de

formation et des compétences, territorialisation de l'offre de formation, qualité de l'offre de formation et innovations pédagogiques, vie étudiante, financement...) et qui sera présentée annuellement au CREFOP pour rendre compte des avancées des travaux.

- **Renforcer et formaliser le partenariat Région, ARS, DRJSCS**

## Pilotage, mise en œuvre et évaluation du CPRDFOP

Le **Bureau du CREFOP** est chargé du pilotage, du suivi et de l'évaluation du CPRDFOP. **En matière d'évaluation, il fera, dans toute la mesure du possible, appel à des évaluateurs externes et indépendants.**

Sur la base de deux réunions annuelles consacrées au CPRDFOP, il assurera la bonne articulation avec les commissions existantes ainsi qu'avec les autres comités de pilotage État / Région / partenaires sociaux dans le champ de l'emploi et de la formation professionnelle : Plan d'insertion des travailleurs handicapés, Plan pour l'égalité d'accès à l'emploi et dans le travail, Plan d'actions concertées pour la sécurisation des parcours professionnels et la consolidation de l'emploi, Comité technique État –Région – partenaires sociaux, ...).

Un **groupe de travail** sera créé au sein du CREFOP pour assurer le suivi des actions et présenter un bilan des réalisations. Ce groupe de travail se réunira en tant que de besoin, à un rythme variable entre une et trois fois par trimestre. En outre, il développera des outils de suivi et coordonnera des compétences respectives de l'État et de la Région, notamment vis-à-vis des opérateurs CEP en région. La Région assurera le secrétariat de ce groupe de travail, tiendra un tableau de bord de la réalisation des actions, du respect du calendrier et des engagements pris dans le contrat. **Ce tableau de bord, destiné à faciliter le suivi de l'ensemble des actions prévues, sera proposé conjointement par l'Etat et la Région et sera discuté au sein du CREFOP.**

### Durée du CRPDFOP :

Le CRPDFOP prend effet à la date de la signature et prend fin douze mois après le renouvellement du Conseil régional.

### *Signatures*

Le Préfet de Région Ile-de-France <b>Jean-François CARENCO</b>	
---	--

<p>Le Recteur de la région académique Île-de-France, Recteur de l'académie de Paris, Chancelier des universités <b>Gilles PÉCOUT</b></p>	
<p>La Rectrice de l'académie de Créteil, Chancelière des universités <b>Béatrice GILLE</b></p>	
<p>Le Recteur de l'académie de Versailles, Chancelier des universités <b>Daniel FILATRE</b></p>	
<p>La Présidente du Conseil Régional d'Ile-de-France <b>Valérie PECRESSE</b></p>	