

Le Président,

14.02.03

Rapport du Président du Conseil régional à la séance plénière

Réunion du 17 avril 2014

LA FORMATION AU CŒUR DE L'ENGAGEMENT POUR L'EMPLOI ET LA REPRISE ECONOMIQUE EN REGION CENTRE

I – UN CONTEXTE ECONOMIQUE ET LEGISLATIF EN EVOLUTION

1- La formation et la qualification au cœur du développement économique et social régional

La région Centre est une grande région industrielle, au 6^{ème} rang des régions françaises, en même temps qu'elle est une très grande région agricole et une région touristique de plus en plus affirmée.

Pourtant la crise financière, économique et sociale que connaissent l'Europe et la France depuis 2007 a affaibli certains secteurs économiques et précarisé certains des bassins de vie.

Si la forte vitalité industrielle de la Région Centre a connu et connaît encore de fortes turbulences, elle est cependant aujourd'hui confirmée.

Nous venons de signer les contrats de performance avec les quatre pôles de compétitivité qui s'affirment plus encore dans leur rôle fédérateur pour porter de nouveaux développements. La région s'engage dans deux nouveaux pôles de compétitivité, Vegepolys et Atlanpôle Biothérapies, qui évoluent en inter-région. Les grappes d'entreprises (clusters) se structurent et poursuivent leur action dans les domaines variés de l'aéronautique, de la pharmacie ou du bio-médicament, de la valorisation non alimentaire de la biomasse, de l'agro-alimentaire ou de l'agencement de magasins.

Les enjeux de l'énergie comme ceux de l'environnement, l'évolution des technologies et des nouveaux matériaux, l'implication toujours plus forte du numérique, les nouveaux besoins et l'évolution des modes de vie et de production, la concurrence exacerbée par le processus de mondialisation sont autant d'éléments que l'industrie doit prendre en compte pour se positionner dans une nouvelle phase de développement.

C'est dans cette nouvelle étape du développement économique et social que la Région voit son rôle de chef de file du développement économique conforté à travers les évolutions en cours des compétences attribuées aux collectivités territoriales.

Les politiques, schémas, plans d'action, dispositifs que la Région a forgés ou renforcés depuis 2005 constituent à cet égard de très opportunes et efficaces anticipations. Nous venons en particulier de redéfinir et adapter, par le dialogue avec les acteurs économiques, nos interventions auprès des entreprises dans les domaines de l'innovation et de l'ouverture à l'international.

À l'évidence, **la reprise économique semble à notre portée**. Des signes en témoignent même si le chômage reste à un niveau élevé.

La région Centre connaît au cours de la toute dernière période une stabilisation du nombre de personnes au chômage. C'est un premier signe qu'il convient bien évidemment de confirmer pour engager une baisse durable.

Nous devons agir pour que la reprise de l'économie soit portée par le dynamisme de la formation et de la qualification et pour que **l'emploi dans notre région tire profit au maximum de la reprise économique grâce à la qualification soutenue des habitants**.

De même, nous devons anticiper toujours plus sur les compétences et les formations essentielles au développement économique et social.

Aussi, nous faisons de la priorité à la formation et à la qualification professionnelle des jeunes et des actifs de notre région une dimension « sociale » majeure de notre Schéma Régional de Développement Economique Social, Innovation et d'Internationalisation.

2- Avec la loi du 5 mars 2014, une évolution importante des conditions d'accès à la formation

Le rôle des Régions en matière de formation professionnelle et d'apprentissage que leur confère la loi se renforce de manière significative.

Cette loi porte trois changements majeurs :

- Elle contribue à la sécurisation de l'emploi, par l'instauration du compte personnel de formation permettant à chacun de se former quand il en a le plus besoin, et en particulier dans les phases de transition professionnelle.
- Elle réoriente les fonds de la formation vers celles et ceux qui en ont le plus besoin en substituant une obligation de former à une obligation de financer, en assurant la portabilité du compte personnel de formation et en orientant mieux la taxe d'apprentissage. Ainsi ce sont les demandeurs d'emploi, les salariés les moins qualifiés, les jeunes en alternance qui verront leur accès à la qualification renforcé.
- Enfin, elle fait le pari de l'évolution des compétences pour sauvegarder mais également développer la compétitivité.

3- La nouvelle loi consacre la compétence pleine et entière des Régions dans le domaine de la formation à compter du 1^{er} janvier 2015 :

Ainsi la Région devra se mobiliser pour :

- L'égal accès des femmes et des hommes aux filières de formation,
- La lutte contre l'illettrisme, la formation des personnes handicapées, des personnes sous main de justice, des Français établis hors de France, ...
- Coordonner l'achat public de formation dans son champ direct de responsabilité comme pour le compte de Pôle Emploi.

- La création d'un bureau du « Conseil Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle » qui garantira une meilleure concertation entre l'Etat, les partenaires sociaux et la Région.

La Région Centre a déjà engagé ce travail partenarial avec les acteurs du champ de l'emploi et de la formation : partenaires sociaux, services de l'Etat, Pôle Emploi, AGEFIPH. Elle va le poursuivre et l'approfondir.

4- Une responsabilité nouvelle dans l'animation et la coordination du Service Public Régional de l'Orientation (SPRO)

La Région Centre choisit d'innover et d'expérimenter pour être un territoire d'excellence en termes de gouvernance dans la mise en œuvre du SPRO.

Notre région bénéficie d'une réelle avancée sur ces questions d'orientation ; cette « histoire » régionale a d'ailleurs permis d'enclencher le processus de labellisation SPO défini dans la loi du 24 novembre 2009 et le décret du 4 mai 2011. La région centre compte ainsi dix-sept territoires labellisés « Orientation pour Tous ».

Pour autant, le travail conduit jusqu'alors a principalement concerné les publics jeunes. Aujourd'hui, il convient d'élargir la cible en développant une offre de services de proximité en direction de tous les publics, jeunes et adultes.

Il s'agit de fédérer un réseau comptant plus de 250 lieux d'accueil répartis sur l'ensemble du territoire et plus de 700 personnes intervenant dans les structures composant le SPRO.

Ce nouveau service que la Région construit en lien étroit avec les acteurs de l'orientation vise une mise en cohérence et en complémentarité des pratiques et des compétences de l'ensemble des opérateurs qui le constituent. En effet, tous (Centre d'Information et d'Orientation, missions locales, Pôle Emploi, Fongécif, Centres d'aide à la décision des Chambres Consulaires, etc.) proposent des services différents et cette complémentarité des interventions est une force que la Région souhaite promouvoir.

L'objectif est de proposer aux habitants de notre territoire un service de qualité, en proximité géographique et facilement identifiable pour accéder à une première information (une « première porte ») gratuite, complète et objective sur les métiers, les formations, les certifications et les débouchés.

C'est précisément au cœur des travaux actuellement menés par la Région et l'ensemble des acteurs concernés.

Ces derniers feront prochainement l'objet d'échanges lors d'une « Matinale de la formation » organisée par la Région.

5- De nouvelles responsabilités pour le Conseil régional dans la structuration de l'apprentissage

En matière d'apprentissage, les Régions seront désormais seules compétentes pour créer des Centres de Formation d'Apprentis. Les CFA nationaux sont quant à eux supprimés, et devront être régionalisés.

Les Régions joueront un rôle actif dans la répartition de la taxe d'apprentissage entre les CFA. Désormais, les organismes collecteurs (OCTA) devront solliciter l'avis des Régions avant la répartition de la taxe entre les CFA et justifier les versements non conformes avec les recommandations des Régions. Cette disposition s'inscrit dans une logique de transparence et d'équité dans la répartition de la taxe entre les CFA.

Le contexte économique et social qui fait du développement de la formation professionnelle un levier essentiel du développement de nouvelles activités comme l'évolution des compétences de la Région nous conduisent à engager ou à renforcer l'action de la Région autour de 23 engagements.

II – SEPT ENGAGEMENTS POUR ANTICIPER PAR LA FORMATION PROFESSIONNELLE L'ÉVOLUTION DE L'ÉCONOMIE ET DES MÉTIERS

ENGAGEMENT 1 : Soutenir la mise en œuvre de nouveaux dispositifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriales

Il est indispensable d'anticiper les départs en retraite des salariés, d'aider les entreprises à identifier clairement les compétences et les qualifications dont elles auront besoin à court et moyen terme, de favoriser la transmission des savoirs dans l'entreprise.

Deux exemples de dispositifs déjà conduits illustrent l'importance de cette démarche :

- *Le Pays de Vierzon développe, des actions visant à faire évoluer les ressources humaines en fonction des évolutions attendues de l'emploi sur son bassin d'emploi en travaillant avec des entreprises du territoire (54 entreprises rencontrées de tous secteurs et de toutes tailles).*
- *Dans le Giennois, à la demande du Mouvement des entreprises du Pays Giennois (MEPAG), une analyse a été conduite concernant le domaine de la maintenance industrielle. Cette action a abouti au montage d'une formation continue en maintenance sur le Giennois (12 contrats de professionnalisation) et à la décision d'ouverture d'un BTS Maintenance Industrielle au Lycée des Métiers marguerite Audoux dès la rentrée 2014.*

La Région centre soutiendra en 2014 et 2015 les projets de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences territoriale.

ENGAGEMENT 2 : Développer les dispositifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en faveur des entreprises artisanales du réseau des chambres de métiers et de l'artisanat

Présent sur tout le territoire, l'artisanat s'appuie pleinement sur la qualification des actifs. Il participe au maintien et au développement des compétences.

Néanmoins, la transformation de certains métiers liée aux nouvelles technologies, à l'énergie et aux nouveaux besoins émergents de la population, appelle de nouvelles compétences. De même le renouvellement générationnel au sein des entreprises artisanales constitue un fort enjeu pour l'évolution des compétences.

Depuis 2012, 273 entreprises ont ainsi été accompagnées ; 437 actifs ont bénéficié de ces démarches.

La Région soutiendra les actions de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences à toutes les étapes de la vie de l'entreprise artisanale (reprise, développement, transmission).

ENGAGEMENT 3 : Accroître le soutien au réseau des chambres d'agriculture des départements (37, 45, 41 et 18) à travers l'opération GEHODES PLUS

Il est indispensable d'anticiper et de faire face aux problématiques de gestion des ressources humaines dans un tissu de très petites entreprises.

Les actifs des exploitations agricoles vieillissent et les pénuries de main d'œuvre sont récurrentes sur des filières et territoires. Les pratiques de l'agriculture doivent évoluer, les compétences doivent être adaptées à ses besoins, ...

L'opération GEHODES PLUS vise précisément à permettre aux exploitants agricoles et à leurs salariés de s'adapter à ces évolutions.

En 2013, 32 entreprises agricoles en ont bénéficié, représentant 36 prestations réalisées (diagnostics et accompagnements) et 314 actifs ont été rencontrés.

Ce dispositif sera développé en 2014-2015 pour atteindre une centaine d'entreprises.

ENGAGEMENT 4 : Encourager et soutenir les programmes de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et de développement en ressources humaines au niveau des clusters et des pôles de compétitivité

Les Pôles de compétitivité lors du renouvellement récent de leur convention, comme les clusters, affirment la nécessité d'une mobilisation face :

- A la perte des savoirs liée à la pyramide des âges,
- Au manque d'attractivité des filières industrielles auprès des jeunes,
- A la difficulté d'adaptation des personnels aux évolutions du travail et des technologies,

La démarche conduite en 2010 par la COSMETIC VALLEY, en collaboration avec OPCALIA et l'APEC, a permis d'analyser l'évolution des métiers à 3-5 ans dans le secteur de la Parfumerie Cosmétique.

Cette étude prospective Emploi/qualification conduite sur 4 domaines d'activités stratégiques de la filière connaît maintenant ses prolongements notamment dans la mise en place de formations ad hoc organisées au plus près des territoires concernés. Elle est accompagnée par des actions visant à développer l'image de la filière Parfumerie et Cosmétique, le recrutement, l'intégration et la fidélisation des personnels.

En 2014-2015, l'ensemble des clusters et pôles de compétitivité, seront incités à s'engager sur cette voie.

ENGAGEMENT 5 : Accroître les démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences par une mobilisation accrue du CAP'DEVELOPPEMENT « volet conseil » et du CAP' FORMATION

Le volet conseil du CAP' Développement permet de poser le diagnostic stratégique de l'entreprise dans ses différentes perspectives d'évolution (marché, mutations technologiques...). Il doit également permettre l'anticipation de ses besoins concernant l'évolution des effectifs et compétences à moyen terme. Le plan d'actions qui en découlera portera sur les recrutements, l'intégration et la fidélisation des salariés, la transmission des savoirs dans l'entreprise, le plan de formation à mettre en œuvre ...

Depuis 2012, plusieurs actions réussies ont été réalisées, notamment dans les secteurs de la maroquinerie de luxe, de la construction ossature bois, de l'aéronautique,...

- *L'exemple de l'entreprise CDM (Commerciale de maroquinerie) implantée en Loir et Cher (3sites) -que nous venons d'accompagner lors de la dernière Commission Permanente Régionale -a ainsi recruté 20 nouvelles salariées, à travers 2 sessions POE à l'intervalle de 6 mois et formé 142 salariés à travers un plan de formation sur 3 ans.*

Avec le CAP' Formation, les actions d'ingénierie préalables à la mise en place du plan de formation seront subventionnées.

ENGAGEMENT 6 : Faire émerger de nouvelles compétences pour diversifier l'activité économique des entreprises

Depuis sa création, l'association ARDAN Centre (Association Régionale pour le Développement d'Activités Nouvelles) met en œuvre des projets d'activités nouvelles dans les entreprises, en mobilisant des demandeurs d'emploi pour une période de 6 mois, sous statut de stagiaire de la formation professionnelle.

A partir de 2014, de nouvelles actions seront développées, notamment dans le cadre d'ARDAN Jeunes au sein du dispositif « Avenir Jeunes en région Centre » avec la réalisation de 100 projets.

ENGAGEMENT 7 : Mettre en place des contrats de filières dans le secteur de l'industrie

Compétitivité des entreprises et compétences des salariés sont intimement liées.

La Région proposera aux filières volontaires d'établir avec elles un diagnostic, d'identifier les enjeux et défis à relever et de contractualiser les interventions à mettre en œuvre à partir d'orientations retenues.

Ainsi, dans un même document figureront par exemple les soutiens de la Région en matière d'innovation, de développement à l'international et de formation qui jusqu'à maintenant étaient traités de manière séparée.

III – CINQ ENGAGEMENTS POUR ACCROITRE L'OFFRE DE FORMATION EN DIRECTION DES ACTIFS

ENGAGEMENT 8 : Engager de nouvelles formations pour les jeunes en emplois d'avenir

Créé par la loi du 26 octobre 2012, le dispositif Emplois d'Avenir permet à des jeunes peu ou pas qualifiés de réussir une première expérience et de leur ouvrir l'accès à une qualification professionnelle.

La mise en œuvre en région Centre est une véritable réussite en termes d'insertion professionnelle de jeunes peu ou pas qualifiés : 3 413 emplois d'avenir signés entre le 1^{er} novembre 2012 et le 31 décembre 2013 (dont 643 dans le secteur marchand), 63 % des contrats conclus en CDD de 36 mois ou en CDI, 93 % à temps plein, plus de 8 jeunes sur 10 ont un niveau inférieur au baccalauréat. 2 680 parcours prévisionnels de professionnalisation ont été établis, soit 86 % des contrats signés.

Au 31 décembre 2013, 1 665 jeunes avaient déjà bénéficié d'au moins une action de formation. 25 actions de qualification ont été réalisées et 309 actions qualifiantes étaient en cours de réalisation.

210 jeunes ont pu bénéficier du Visa Compétences d'Avenir, créée par la Région pour ces jeunes en Emploi d'Avenir.

La Région Centre a mis en œuvre, avec les OPCA, les meilleures possibilités de financement des formations pour ces jeunes employés, selon un principe de subsidiarité.

Elle a par ailleurs créé 50 emplois d'avenir au sein de ses services.

La Région Centre s'engage à déployer ces dispositifs de formation en direction des emplois d'avenir qui seront créés en 2014.

ENGAGEMENT 9 : Renforcer le pacte de continuité professionnelle pour sécuriser les parcours des salariés les plus fragilisés.

Grâce au Pacte de Continuité Professionnelle mis en place en 2011, et avec les financements régionaux complémentaires à ceux des OPCA, la Région a permis à plus de 8 000 salariés de bénéficier de parcours de formation individualisés, construits par les employeurs et les OPCA à partir des fragilités repérées.

En 2013, 15 conventions ont été signées principalement avec des OPCA

A titre d'exemple, un PCP a été conclu avec l'OPCA Constructys, compte tenu du poids du BTP au niveau régional (17 396 entreprises employant plus de 58 000 salariés) et des enjeux de ce secteur.

Sur la base de projets d'action partagés entre les entreprises et les salariés, ces derniers ont reçu une formation en fonction de leur situation dans l'objectif de sécuriser leur parcours professionnel.

61 salariés sur les dix premiers mois de l'année 2013 ont bénéficié d'une formation au titre du PCP.

Des conventions ont également été conclues avec les OPCA interprofessionnels : AGEFOS-PME et OPCALIA.

Avec AGEFOS-PME (8 300 entreprises adhérentes en région Centre), l'objectif est notamment d'intervenir sur les salariés qui ont un faible niveau de qualification et qui partent difficilement en formation, en particulier ceux qui travaillent dans les entreprises de moins de 10 salariés.

Début décembre 2013, 356 PCP ont été mis en œuvre par AGEFOS-PME : 50 % des salariés formés étaient des employés et majoritairement issus de TPE-PME.

Grâce au partenariat avec OPCALIA (4 085 entreprises adhérentes en région Centre), ce sont 111 salariés qui ont bénéficié d'un PCP sur les 10 premiers mois de l'année 2013, en privilégiant l'accès à des formations qualifiantes ou certifiantes.

La Région s'engagera en 2014 à hauteur de 3,7 M€ pour développer les pactes de continuité professionnelle.

ENGAGEMENT 10 : Développer l'offre de la formation en direction des salariés les plus précaires lors des phases de fragilité des entreprises.

La Région accompagne certaines entreprises rencontrant des difficultés particulières, pour leur permettre de sécuriser leur ressource humaine en favorisant la formation des salariés.

Les deux exemples qui suivent illustrent cette intervention :

- Suite au gel survenu le 17 avril 2012 ayant détruit 90 % de la production arboricole, la Région Centre a souhaité favoriser la formation des salariés permanents et saisonniers pendant la période d'inactivité en découlant. Pour cela, elle a travaillé avec OPCALIM (OPCA du secteur agro-alimentaire) et des employeurs : La Martinoise et Fruits du Berry implantées dans le Haut Berry ainsi que Fruitouraine en Indre-et-Loire. Ce partenariat a permis d'élaborer un programme spécifique de formations pour lequel la Région a apporté des fonds exceptionnels, en complément de l'intervention de l'OPCA. 180 personnes ont bénéficié de formations relatives aux savoirs fondamentaux et à des techniques métiers. Les emplois ont ainsi pu être conservés et pérennisés.
- Avec la mobilisation de Visas en faveur de salariés de FAGOR BRANDT pendant la période de chômage partiel, la Région s'est immédiatement engagée à accompagner les salariés fragilisés en leur permettant de mettre à profit cette période de chômage partiel pour renforcer leurs connaissances et compétences.
- Au sein de l'entreprise Michelin, la mise en place très prochaine d'un dispositif innovant pour l'accompagnement des salariés en transition professionnelle, illustre cette action. Elle fait suite à la fermeture partielle de l'usine de Joué les Tours impliquant 906 salariés et à l'accord signé par les partenaires sociaux.
- Des « Ateliers de Transition Professionnelle » sont mis en place. Ils auront pour objectif d'aider les salariés à s'engager dans un processus d'évolution professionnelle et personnelle. Il concernera notamment les salariés les plus fragiles.
- En partenariat avec l'entreprise MICHELIN, la Région va faciliter l'accueil des publics autres que celui des salariés de l'entreprise MICHELIN.

En 2014 et 2015 la Région Centre intensifiera ces actions de formation dans les entreprises qui connaissent des périodes de fragilisation extrême et renforcera sa réactivité pour faire de ces passages économiques difficiles une opportunité pour les salariés les plus éloignés de la formation de se former.

ENGAGEMENT 11 : Renforcer tout au long des années 2014 et 2015, la mise en place de formations réactives grâce au Fonds RéActif Emploi Formation

En 2013, la Région a souhaité se doter d'un outil d'intervention souple et rapide pour financer des actions de formation destinées à adapter les compétences des personnes en recherche d'emploi aux besoins de qualification des entreprises ou des branches professionnelles dans des secteurs d'activité exprimant des besoins de recrutement.

Par cet outil innovant, l'exécutif régional a engagé une expérimentation avec un financement à hauteur de 4 M€.

Cette nouvelle mesure, inscrite au Plan de mobilisation pour l'emploi et le développement économique (Assemblée Plénière Régionale du 14 février 2013), a été élaborée par la Région, en concertation avec les services de la Direccte et de Pôle emploi. Les tensions sur l'emploi par secteur d'activité et par entreprise ont été examinées afin d'identifier les formations réactives les plus pertinentes.

Dans ce cadre, les demandeurs d'emploi bénéficient d'actions de « découverte des métiers et d'acquisition des premiers gestes professionnels » afin de leur permettre de découvrir les secteurs d'activité porteurs d'emploi. Ces actions intègrent ainsi des visites en entreprise et des mises en situation de travail pour que les personnes concernées acquièrent des premiers gestes professionnels et renforcent ainsi leurs chances d'accéder à l'emploi à court ou moyen terme.

La nouvelle démarche de mobilisation impulsée par la Région Centre au travers de son Fonds réActif Emploi Formation a été confortée autour du Plan national « 30 000 formations prioritaires pour l'emploi » mis en œuvre dès juillet 2013, dans le cadre d'un partenariat étroit avec l'Etat, les partenaires sociaux au sein de la COPIRE, Pôle Emploi, l'AGEFIPH.

En 2014 la Région amplifiera son effort dans le cadre du nouveau « Plan 100 000 formations prioritaires pour l'emploi » annoncé récemment.

Il partira d'une définition commune concernant l'offre globale de formations des demandeurs d'emploi, en ciblant les secteurs et les métiers pour lesquels l'offre de formation doit être prioritairement renforcée.

En 2014, la Région mobilisera 8 M€ pour les actions du Fonds RéActif Emploi Formation

D'ores et déjà, 21 nouvelles actions de formation sont prévues à partir d'une analyse territoriale conduite ces dernières semaines par les services de la Région avec les acteurs économiques concernés (entreprises et Maisons de l'emploi), les services de l'Etat, Pôle emploi, les Missions locales ...

Elles sont constituées :

- **De 9 actions concernant des actions de découverte des métiers et d'acquisition des premiers gestes professionnels à destination de jeunes principalement (141 places de formation).**
- **D'actions dans les domaines du bâtiment, de la construction bois, de la mécanique agricole et des services aux personnes.**
- **D'actions dans le domaine de l'animation, avec notamment une formation au métier d'animateur périscolaire pour accompagner le besoin en personnel qualifié dans le cadre de l'aménagement des rythmes scolaires.**

ENGAGEMENT 12 : Engager la mise en œuvre des parcours de formation « Métiers », bien identifiables et porteurs d'emploi

La Région est actuellement responsable de la formation des demandeurs d'emploi. Parallèlement Pôle Emploi achète également des formations pour ce public.

La complémentarité la plus grande entre la Région et Pôle Emploi est recherchée.

La Région doit lancer dans les semaines à venir, une consultation pour acheter les formations collectives qui seront mises en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2015 au titre de son Programme Régional de Formation.

Dans ce cadre, la Région ouvrira en 2015 près de 10 000 places de formation, pour un montant de plus de 40 M€ et visant à permettre aux demandeurs d'emploi :

- de s'orienter et de construire leur projet pour l'emploi,
- de développer leurs compétences de qualification pour l'emploi.

La Région donnera ainsi un signe fort pour les demandeurs d'emploi et les entreprises, de son engagement dans la lutte contre le chômage et en faveur de l'emploi et du développement économique.

Ces actions de formation s'organiseront en effet au sein de Parcours Métiers pour favoriser l'accès ou le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi et répondre aux besoins de recrutement des entreprises.

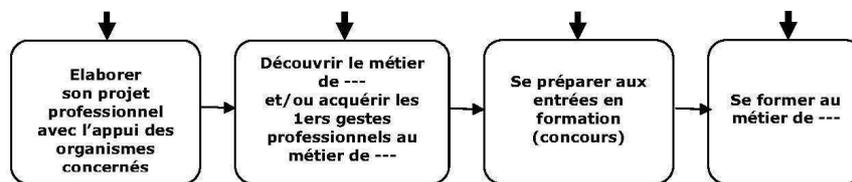
Ces parcours viseront :

- l'accès à un 1^{er} niveau de qualification (à l'issue des actions) correspondant aux niveaux d'employabilité des employeurs de la région (niveau IV et V)
- l'adaptation des connaissances et des compétences pour permettre aux personnes de faire évoluer leur parcours professionnel, d'anticiper, de mieux répondre aux évolutions du marché du travail.

Ils seront développés vis-à-vis de l'ensemble des secteurs et métiers porteurs d'emploi (métiers d'avenir y compris).

Ces actions tiendront compte du parcours du demandeur d'emploi et lui permettront de franchir les étapes pour favoriser son insertion professionnelle.

Ces Parcours Métiers se déclineront en fonction de 4 situations. Le demandeur d'emploi accédera à tel ou tel segment de parcours métiers, sans avoir à réaliser les étapes les unes après les autres.



Les formations concerneront des personnes inscrites dans une dynamique leur permettant de s'insérer professionnellement. Elles seront complémentaires aux actions d'insertion relevant de la responsabilité des Conseils généraux. Ces dernières permettent en effet aux personnes éloignées de l'emploi de travailler les étapes en amont de l'insertion professionnelle (socialisation, remobilisation, ...).

Au regard de la situation socioéconomique de la Région, ces prestations de formation s'adresseront prioritairement aux jeunes, en cohérence avec le plan Avenir Jeunes.

75 % des moyens financiers seront consacrés à des actions visant à une qualification ou une certification.

Les parcours Métiers traduiront les enjeux majeurs auxquels la Région a choisi de se confronter :

- L'élévation du niveau de qualifications
- L'égalité d'accès à l'offre de formation en tous points du territoire régional, au moins pour les premiers niveaux de qualification
- L'égalité hommes / femmes
- La lutte contre les discriminations.

Par ailleurs, Pôle Emploi et la Région mettront en œuvre en 2014 l'accord-cadre signé en début d'année pour contribuer à l'anticipation des besoins de compétences et faciliter l'accès des demandeurs d'emploi à la formation et à la qualification.

IV – CINQ ENGAGEMENTS POUR RENFORCER L'APPRENTISSAGE EN LIEN AVEC L'EVOLUTION DES EMPLOIS ET DES QUALIFICATIONS

En permettant aux jeunes d'obtenir une qualification reconnue tout en se forgeant une première expérience professionnelle, l'apprentissage est un dispositif de formation apprécié des jeunes et des entreprises qui voient souvent dans l'apprentissage une anticipation à leurs besoins de salariés qualifiés.

Depuis 1998, la Région s'est attachée à structurer et développer ce dispositif de formation dans une logique de complémentarité avec la formation professionnelle sous statut scolaire.

Cette politique s'est traduite par la mise en place d'un réseau de 41 CFA et 117 sites de formation permettant d'irriguer l'ensemble du territoire régional, avec :

- 330 diplômes différents proposés aux jeunes et aux entreprises, du CAP au titre d'ingénieur,
- 718 formations proposées sur le territoire régional dont 270 nouvelles formations ouvertes entre 2005 et 2013,
- un taux moyen de réussite à l'examen de 80% dès le premier niveau de qualification.

La Région se place aujourd'hui au 4ème rang national pour la part des jeunes âgés de 16 – 25 ans accédant à l'apprentissage (6,4%).

Si, depuis 2008, l'apprentissage résiste assez bien à la crise, il est cependant constaté une baisse de 4,26% des effectifs apprentis à la rentrée de 2013 : 19 302 apprentis contre 20 160 l'année précédente. Cette baisse se concentre sur les premiers niveaux de qualification avec des diminutions de 5,94% pour le niveau V (CAP) et 5,11% pour le niveau IV (Bac pro et BP). Les BTS constatent une légère baisse de 2% tandis que les formations de niveaux II (licences pro) et I (master) poursuivent leur développement avec une progression de 4%.

Cette baisse des effectifs est observée dans toutes les Régions.

Au plan sectoriel, la situation est principalement marquée par les difficultés rencontrées par la branche du BTP ; difficultés qui se traduisent par une baisse de 10,93% du nombre d'apprentis inscrits dans les 5 CFA gérés par la branche (2 850 jeunes contre 3 200 l'année précédente).

Forte de ce constat, et de la compétence réaffirmée et étendue des Régions en matière d'apprentissage par la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, **la Région centre s'engage à renforcer le soutien qu'elle apporte à ce dispositif de formation.**

ENGAGEMENT 13 : Renforcer l'offre de formation par apprentissage :

La carte régionale des formations professionnelles initiales pour la rentrée de 2014, adoptée par l'assemblée régionale le 19 décembre 2013, prévoit l'ouverture de 16 nouvelles formations par apprentissage dont 11 préparant à des diplômes du supérieur. En complément de ces ouvertures, la Région a également retenu 9 projets de transformation de diplômes dans une logique d'adaptation de l'offre de formation.

En complément, et pour ne laisser aucun jeune sans solution, la Région Centre s'engage à ouvrir cinq nouvelles formations :

- **BTSA ACSE au lycée de Nermont antenne du CFSA de l'AFTEC.**
- **BTSA ACSE au CFA agricole de La Saussaye.**
- **DUT Informatique (2^e année) au CFAIURC (IUT Orléans).**
- **BTS Services informatiques aux organisations option B : solutions logicielles et applications métiers au CFSA de la CCI de l'Indre.**
- **BTS Maintenance Industrielle au Lycée Rabelais à Chinon dans le cadre du CFA académique.**

L'ouverture de ces cinq nouvelles formations se traduira par la création de 70 nouvelles places dans les établissements concernés.

ENGAGEMENT 14 : Impulser un nouvel élan de la formation dans le secteur du BTP pour favoriser l'accès des jeunes aux formations du secteur :

La baisse de près de 11% des effectifs apprentis (350 apprentis en moins) fragilise la situation financière des 5 CFA du BTP. Le système de financement régional étant basé, conformément au code du travail, sur les effectifs accueillis par les établissements, les CFA pourraient connaître une baisse de leur subvention.

Compte tenu de la place importante qu'occupe le secteur du BTP dans l'économie régionale et de l'implication des entreprises de la branche dans la formation professionnelle des jeunes, la Région maintiendra en 2014 sa participation financière à hauteur de celle de 2013. Cet effort financier permettra de préserver l'offre de formation des CFA dans la perspective d'une reprise prochaine de l'activité économique du secteur et de préserver l'emploi dans les établissements.

En contrepartie et en partenariat avec la DIRECCTE, il sera demandé aux CFA du BTP de se mobiliser pour l'accueil de publics adultes de 18 ans et plus en situation de « décrochage » ou de chômage, dans un objectif de réintégration d'un parcours de qualification professionnelle. Ces publics seront accueillis, pour une durée d'un an maximum, sous statut de stagiaire de la formation professionnelle. Cette période de stage, adaptable en fonction du profil de chaque jeune, permettra de construire ou finaliser un projet professionnel dans la perspective d'un accès à une formation par apprentissage. Cette action s'intégrera dans le dispositif régional de plateformes de lutte contre le décrochage.

ENGAGEMENT 15 : Identifier les freins et les moteurs du développement de l'apprentissage dans le secteur du bâtiment et des travaux publics.

Le projet de réalisation d'une étude sur l'apprentissage auprès de 5 000 entreprises de la branche, porté par la Commission Paritaire Régionale de l'Emploi et de la Formation du Bâtiment et des Travaux Publics du Centre (CPREF BTP Centre), vise à objectiver la relation et les attentes des entreprises vis-à-vis de l'apprentissage.

En effet, de multiples raisons sont évoquées pour expliquer la baisse du nombre d'apprentis : crise économique, détachement des travailleurs européens, réglementation contraignante, comportement des jeunes, offre de formation non adaptée ; sans qu'aucune de ces hypothèses ne soit réellement objectivée.

Aussi, les partenaires sociaux représentés au sein de la CPREF BTP Centre souhaitent confier la réalisation d'une étude à un institut spécialisé, afin que les causes de cette désaffection soient analysées finement et objectivement. Les résultats de cette étude permettront la mise en œuvre de mesures adaptées.

La Région Centre soutiendra la réalisation de cette étude sur la place de l'apprentissage dans le secteur du BTP.

ENGAGEMENT 16 : Encourager le rôle de tuteur d'apprenti(s) au sein des entreprises

Les entreprises sont au cœur de l'apprentissage. La qualité de leur engagement impacte directement la qualité de la formation et la réussite des apprentis (qui passent entre 50% et 70% de leur temps en entreprise), ainsi que la pérennité du dispositif de formation.

La réglementation de l'apprentissage et le fonctionnement de la formation en alternance, avec notamment l'articulation entre les temps de formation en entreprise et au CFA, peuvent parfois apparaître complexes pour les entreprises et notamment celles de petite taille.

En réponse à cet enjeu de qualité de la formation et d'engagement pérenne des entreprises dans l'apprentissage, la Région va mettre en place un dispositif de formation sur la fonction tutorale du maître d'apprentissage en direction des entreprises de moins de 11 salariés. Ce dispositif de formation sera animé par les CFA, les branches professionnelles et les Chambres Consulaires.

Pour encourager les entreprises à s'engager dans cette formation, une prime de 500 € leur sera attribuée par la Région, dans le cadre du dispositif des aides régionales à l'apprentissage. Un objectif de 500 entreprises formées par an est visé.

ENGAGEMENT 17 : Doubler l'apprentissage au sein des services de la Région

Depuis 2008, la Région s'est fortement impliquée pour favoriser l'apprentissage au sein de ses services. La variété des métiers concernés et des niveaux de diplômes préparés est à l'image de la diversité des interventions du Conseil régional.

Cette approche permet d'anticiper les futurs besoins de recrutement tant dans les services administratifs que dans les lycées.

Sont ainsi actuellement présents à la fois des élèves en CAP Cuisine ou Entretien des locaux et des étudiants en Master Management Public Local, BTS Systèmes d'Information, Assistant Manager ...

Progressivement, depuis 2011, le nombre d'apprentis est passé d'une vingtaine de postes à 41 aujourd'hui qui travaillent et se forment au sein des différents services (25 dans les équipes du siège et 16 dans les lycées).

Cette action est complémentaire à la création en 2013, des 50 emplois d'avenir dans les services de la Région.

La Région s'engage à doubler, d'ici deux ans, le nombre d'apprentis au sein de ses services, portant leur nombre à 80 (25 dans les services du siège et 55 dans les lycées). Ces nouveaux apprentis seront recrutés en priorité sur les métiers d'avenir tels que l'efficacité énergétique ou la maintenance informatique des lycées.

V – SIX ENGAGEMENTS POUR DYNAMISER L'OFFRE ET L'ACCES AUX FORMATIONS PROFESSIONNELLES DES LYCEES, DES IUT et DES UNIVERSITES

ENGAGEMENT 18 : Accroître et diversifier l'offre de formation en lycée professionnel et en lycées d'enseignement général et technologique

La Région a désormais une compétence confirmée par la Loi dans l'évolution de la carte des formations professionnelles en lycée professionnel. Cette compétence, de manière expérimentale pour la carte 2013, et de manière plus développée pour la carte 2014, a conduit la Région à engager un dialogue approfondi avec les branches professionnelles pour préciser les besoins de formation liés à l'évolution des emplois et des métiers à moyen et long terme. Ce dialogue a été conduit conjointement par les services de l'Etat et la Région.

La prise en compte de ces concertations fait ressortir le besoin d'accroître l'offre de formation professionnelle en Région Centre et notamment sur certains des territoires qui la composent. Elle a également permis de préciser les domaines professionnels pour lesquels l'offre de formation devait être accrue.

Pour la première fois depuis 10 ans l'offre de formation en Lycée Professionnel et sections professionnelles de lycée connaîtra à la rentrée 2014 un développement du nombre de places ouvertes et à tous les niveaux (CAP-BAC PRO-BTS...). Pour le post-troisième, ce sont plus de 120 places supplémentaires qui seront proposées aux jeunes sortant de collège ; pour le post-bac, 75 places sont ouvertes à la prochaine rentrée dans des secteurs porteur d'emploi (exemple : un BTS maintenance industrielle, un BTS Systèmes constructifs bois et habitat dans le Loiret).

La Région Centre, en lien avec les autorités académiques (Rectorat et DRAAF) avec le soutien du GIP ALFA Centre, poursuivra en 2014 et 2015 les travaux de prospective et soutiendra l'accroissement des places offertes en formation professionnelle au sein des lycées professionnels et des sections professionnelles des lycées d'enseignement général et technologique afin que chaque jeune puisse accéder à une formation professionnelle.

ENGAGEMENT 19 : Développer un à deux « campus des métiers » sur le territoire régional

A l'initiative du Ministère de l'Education Nationale, les campus des métiers se développent à l'échelon national.

Ces campus mettent en synergie, au sein d'un même espace géographique ou au sein d'un réseau de structures, des formations de lycées professionnels, de lycées d'enseignement général et technologique, d'unités d'enseignement supérieur en lien avec des laboratoires, des centres de recherche et développement des entreprises.

La Région Centre, à partir de certains des domaines industriels les plus développés (énergie, pharmacie, cosmétique....) soutiendra la constitution de « campus des métiers » sur son territoire.

ENGAGEMENT 20 : Diversifier les modalités d'accès à la formation professionnelle au sein des lycées professionnels, lycées (BTS), IUT, Universités

L'alternance est désormais vécue comme une voie de formation professionnelle attractive.

De plus en plus de jeunes et de familles, du cursus préparant au CAP jusqu'à celui préparant au diplôme d'ingénieur, expriment un intérêt accru pour l'accès à la qualification par l'alternance. Leurs motivations sont de divers ordres : social lorsqu'il s'agit de disposer d'un revenu indispensable à la poursuite des études, insertion lorsque l'alternance et le contrat de travail qui y est lié permettent de préfigurer une entrée dans l'entreprise et une éventuelle embauche, pédagogique lorsque l'alternance permet de bénéficier d'une formation faisant place à la fois à l'acquisition d'un savoir dans l'entreprise et d'une formation générale et professionnelle dans la structure de formation.

Progressivement de belles espérances se développent avec la mise en place d'enseignement alterné sous contrat de travail au sein des lycées professionnels, des lycées d'enseignement général et technologique (BTS) des IUT et des universités.

Des exemples illustrent cette évolution :

- BAC PRO technicien en chaudronnerie industrielle au lycée Jean Lurçat de Fleury les Aubrais
- Licence professionnelle de cosmétologie industrielle au CFA IURC en lien avec la faculté de pharmacie de Tours
- Licence professionnelle des métiers du multimédia et de l'internet au CFA IURC en lien avec l'IUT de Blois

La Région favorisera la diversité des modalités d'accès à la formation professionnelle au sein des lycées professionnels et de l'enseignement supérieur en soutenant la cohabitation des formations initiales « traditionnelles » avec les formations en alternance sous contrat de travail.

ENGAGEMENT 21 : favoriser la mixité des formations professionnelles

Même si des évolutions sont constatées, le choix des formations professionnelles est encore souvent déterminé par le genre.

Alors que la réalité des métiers s'est profondément transformée, les formations industrielles restent très fortement investies par les garçons et les formations liées aux soins des personnes par les filles.

Les conséquences sont souvent pénalisantes pour les jeunes filles pour lesquelles le champ des possibilités appréhendé spontanément par elles-mêmes et par leurs familles, en matière d'orientation est particulièrement réduit.

Dans une phase de développement des emplois industriels liés aux sciences et aux techniques, cette réalité prive les jeunes filles de l'accès aux emplois en lien avec un secteur porteur.

Des actions de sensibilisation et d'information sont conduites par l'Education Nationale et soutenues par la Région. Elles doivent être poursuivies et approfondies.

La Région facilitera l'accès des jeunes filles aux formations professionnelles liées aux sciences et aux technologies industrielles en agissant sur différents leviers (forums d'orientation, stages en entreprise, offres d'internat).

ENGAGEMENT 22 : Développer la dimension promotionnelle de l'enseignement professionnel

L'évolution des exigences en matière de technicité et d'autonomie dans l'ensemble des secteurs d'activité conduit au développement d'offres d'emploi à des niveaux progressivement plus élevés.

Parallèlement, l'accès à une formation professionnelle correspond parfois à un choix déterminé par une contrainte en lien avec des difficultés appréhendées dans la voie générale. Souvent la voie professionnelle s'ouvre sur un cursus de réussite constituant une chance pour une poursuite d'études.

Alors que l'élévation du niveau global de qualification de la population active et de la jeunesse constitue un enjeu majeur en région Centre, la poursuite d'études au sein de la voie professionnelle doit être encouragée.

La Région Centre s'attachera, dans la logique des lycées des métiers, à faciliter de véritables parcours de formation allant du CAP à la licence professionnelle.

Elle poursuivra son investissement dans les Olympiades des Métiers, véritable vitrine en faveur de la promotion des métiers mais surtout des filières de formation professionnelle en Région.

ENGAGEMENT 23 : Prévenir le décrochage et mettre la formation professionnelle au service de parcours individuels de réussite vers la qualification.

Le décrochage, abandon des études avant leur terme, et avant toute qualification professionnelle reconnue, est observé à partir du collège, du lycée professionnel, du CFA, du lycée.

L'abandon, lorsqu'il est concrétisé par une longue période sans scolarisation, sans formation, sans insertion sociale conduit à une situation particulièrement pénalisante pour l'avenir d'un jeune.

La mobilisation la plus grande est nécessaire pour éviter qu'un arrêt d'un cursus de formation ou à l'occasion d'un palier d'orientation ne se solde par un coup d'arrêt durable, parfois définitif, dans le parcours personnel de qualification professionnelle d'un jeune.

Le lycée professionnel, par la diversité des voix d'accès à la qualification qu'il propose, a un rôle majeur à tenir dans l'évitement du processus de décrochage comme dans la mise en œuvre du processus de rattachage ;

La Région s'engage à favoriser, en utilisant les leviers des dispositifs « Assure ta rentrée », « Assure ton année », l'optimisation de l'offre de formation des lycées professionnels au bénéfice des jeunes fragilisés dans leur parcours d'accès à la qualification.

VI – PROPOSITIONS DU PRESIDENT

L'Assemblée Plénière Régionale, réunie le **17 avril 2014** :

- Prend acte et approuve les 23 engagements d'action de la Région en matière de formation, au cœur de l'engagement pour l'emploi et la reprise économique en région Centre,
- Valide les propositions relatives à la mise en place des Parcours Métiers au titre de la formation des demandeurs d'emploi,
- Valide les propositions faites au titre de l'apprentissage,
- Décide que les actions de formations, dont la liste est jointe en annexe, s'inscrivent dans les objectifs du Fonds réActif emploi-formation 2014 ainsi que du Fonds jeune objectif qualification pour l'emploi.

Les actions de formations listées en annexe bénéficient d'un agrément à la rémunération.

Les crédits correspondant au financement de ces opérations ont été affectés sur l'AE 2012-0573 conformément à la délibération CPR n° 12.11.20.39 du 7 décembre 2012, pour un montant prévisionnel de **75 800 000 €**.

François BONNEAU

Actions de formation identifiées en lien avec les besoins de recrutement répertoriés au sein d'entreprises telles que :		secteur d'activité		nb prévisionnel places		coût prévisionnel		Département		Lieu de formation		Caractéristiques de l'action de formation à mettre en place au titre du Fonds Jeune-Objectif Qualification et opportunités au regard des besoins économiques	
FONDS REACTIF EMPLOI FORMATION													
			métier(s) concerné(s)										
1	entreprises partenaires de la GPECT filière Bois conduite sur le Loir et Cher	Bois et matériaux associés	Monteur en construction bois	10	125 000,00	41	Blols						A la suite de la GTEC "filière bois" menée par la CMA 41 en collaboration avec ARBOCENTRE, la branche professionnelle et les Maisons de l'Emploi de Blols et Romorantin, les groupes de travail a été créé pour la mise en place d'une formation qualifiante. Des entreprises du secteur se sont aussi associées à la réflexion. Le secteur du Bois est en plein essor, de nouveaux comme des anciens métiers vont se développer. Selon l'étude ARBOCENTRE certains métiers comme le montage en ossature bois pourront connaître d'ici 2020 une augmentation du nombre d'emploi de plus de 100%. L'utilisation du Bois dans la construction va augmenter pour atteindre 25% des parts de marché (le niveau actuel de l'Allemagne). Il est donc nécessaire de former et de sensibiliser les personnes qui souhaitent monter sur le marché.
2	entreprises membres du GEAR de Romorantin	Travail des métaux	Soudeur	12	90 000,00	41	Romorantin						Dans le cadre de sa mission de veille économique, la Maison de l'Emploi de Romorantin a identifié des besoins de recrutement dans le secteur de l'industrie sur le métier de soudeur/soudeuse auprès de plusieurs entreprises du bassin. L'enquête BMO (Besoin de main d'œuvre) 2013 réalisée par Pôle-Emploi renvoie 4 117 besoins de recrutement sur l'ensemble du territoire national. Le taux de difficulté de recrutement sur l'ensemble du département de Loir-et-Cher est estimé à 50,6%. Les agences de travail temporaire confirment les difficultés de recrutement liées au manque de qualification dans ce secteur. Après concertation avec les partenaires du service public de l'emploi, la Région souhaite mettre en place une action de formation qualifiante qui répondre aux besoins des entreprises du bassin de Romorantin.
	Rassinoux, Laminoux, ACM 28, Guerton, Froidéc, Rodarou, TILCC, Denis, Lamy	Travail des métaux	Soudeur	12	70 000,00	28	Chateaudun						Dans le cadre de sa mission de service aux entreprises, Pôle emploi a repéré une carence de candidats pour répondre aux demandes d'ouvrier(ère) qualifié(e) en soudure pour les industries du territoire de Chateaudun. Ainsi 32 offres d'emploi ont été déposées à Pôle emploi entre octobre 2012 et septembre 2013, référencées sous le NOME P2913 avec une progression de 33% par rapport à la période précédente (octobre 2011 à septembre 2012). Toutes ces offres enlèvent d'entreprises du duo qui recherchent une main d'œuvre locale.
3	ESAT de Montrichard (APAJH 41), Foyer d'hébergement de Pontcher (APAJH 41), Foyer occupationnel Georges Levrux (APAJH 41), Centre Hospitalier de Romorantin-Lanthenay, EHPAD La Sagesse EHPAD La Favorite et 16 structures dans le secteur marchand comme: SODEXO Hospitalité (Prestataire Polyclinique de Blols), Clinique de la Chesnaie....	Sanitaire et social	agent de service hospitalier	12	40 000,00	41	Blols						Les partenaires du SPEL ont identifié des opportunités d'emploi sur des 1ers niveaux de qualification dans le secteur sanitaire et social (secteur qui présente des tensions de recrutement) pour des personnes en demande de réinsertion professionnelle, notamment bénéficiaires du RSA. Le partenariat avec EUREKA, entreprise d'insertion, permet la mobilisation de ses 32 entreprises partenaires pour mettre à disposition des périodes d'immersion en entreprise pendant la formation et négocier des suites de parcours vers un emploi pérenne notamment sous la forme de contrat de mise à disposition, proposés sous la forme de CDD de droit commun. L'action de formation au métier d'agent de service hospitalier concerne 12 demandeurs d'emploi. D'une durée de 400 heures en emploi et 210 heures en entreprise.
4	Recipharm, Chiesi, MERC, Novo Nordisk	Industrie de transformation	Technicien spécialisée en bio-production industrielle	10	70 000,00	37	Tours						Projet d'implantation d'un laboratoire européen porté par le PRES Centre Val de Loire Université à Tours intitulé "AMBITION R&D 2020 BIOMEDICAMENTS" avec la participation financière du Conseil Régional sur ce projet. Le marché de la bio-cosmétique connaît une croissance de 17% contre 4% des médicaments classiques. 446 entreprises françaises dans le secteur sont tournées vers ce créneau. On constate l'émergence de nouveaux métiers pour répondre aux besoins des entreprises de biotechnologie. Ce projet de formation d'envergure nationale attire des profils de toute la France et va contribuer au développement de la filière. L'insertion professionnelle est dynamique sur ces nouveaux métiers puisque sur une session 2011 sur 10 candidats formés 8 sont en emploi dont 4 en CDI. En 2012, 6 sont en emploi dès la fin de formation.
5	Etablissements BEAUVAIS à Nohant Vici et BASTARD à Vici Exempt	Réparation automobile	Mécanicien réparateur /technicien de maintenance en engins et matériels agricoles	10	170 000,00	36	Le Blanc						La filière mécanique agricole offre des opportunités d'insertion professionnelle. Des besoins en personnel qualifié ont été recensés dans le cadre de la démarche Ambitions 2020 conduite en 2013 sur le bassin de vie du Blanc, et dans le cadre du SPEL Indre Sud. Ainsi entre octobre 2012 et septembre 2013, 27 offres d'emploi en CDI à temps plein ont été déposées à Pôle Emploi, avec une progression de près de 4% par rapport à la période précédente. Une session sur le bassin du Blanc avec un recrutement à l'échelle du département (certification à définir)
6	Entreprises de sécurité, surveillance et gardiennage (sociétés Sécurifrance, Pôle Protect, Sebær)	Sécurité des biens et des personnes	Agent de de sureté et de sécurité privée	30	60 000,00	45	Orléans						En 2013, 253 offres d'emploi d'agent de sécurité ont été déposées à Pôle Emploi du bassin d'Orléans ; la BMO du département recensait 446 projets de recrutement pour 2013, 82,5% étant estimés difficiles. Ces emplois sont accessibles en justifiant d'un diplôme professionnel, qui s'obtient par une formation dont la certification est reconnue au Répertoire National des Certifications Professionnelles. L'organisme titulaire du marché en 2013 (OFST) a cessé son activité dans le Loiret. L'achat de 2 sessions de 15 places (prévues au 1er et 2ème semestre) correspond au besoin identifié à minima par les partenaires prescripteurs.
7	associations intervenants auprès des collectivités pour l'organisation des activités périscolaires, collectives.	Animation culturelle, sportive et de loisirs	Animateur(trice) péri-scolaire	12	30 000,00	18	Bourges						Les emplois de prise en charge des enfants hors temps scolaire existent d'ores et déjà. La réforme des rythmes scolaires induit de nouveaux temps d'activités périscolaires (TAP), de ce fait, le besoin d'animateurs compétents s'accroît et va s'accroître car à la rentrée 2014, la réforme concernera toutes les écoles. Afin d'accompagner la mise en place de la réforme des rythmes scolaires, la Région a décidé de mettre en place une action de formation au métier d'animateur périscolaire, dans un premier temps, dans 4 des 6 départements de la région Centre (cf. lots n° 1, 10 et 19 de la présente consultation. Sur le Cher, les rencontres organisées avec les collectivités locales ainsi que les services de l'Etat (Directre, DSDS) permettent de conforter la décision de la Région de mettre en place une formation adaptée.
8	association départementale PEP 28, collectivités	Animation culturelle, sportive et de loisirs	animateur(trice) péri-scolaire	14	33 600,00	28	Dreux						Avec l'appui du Centre de gestion de l'Eure-et-Loir, des partenaires experts du secteur ont été sollicités tels que la Ville de Vernouillet, la Comcom de Val de Dreux, la Ville de Meinville et le réseau associatif PEP 28. Ces partenaires ont d'ores et déjà mis en place la réforme des rythmes scolaires et ont pu par leur expérience montrer le besoin de professionnalisation. Les besoins de formation sont identifiés sur les 2 bassins de Dreux et de Chartres. Il est proposé de réaliser l'intervention sur Dreux dans un 1er temps avec une session de 14 places sur le bassin dreuxais.
9	associations intervenants auprès des collectivités pour l'organisation des activités périscolaires, collectives.	Animation culturelle, sportive et de loisirs	Animateur(trice) péri-scolaire	12	30 000,00	45	Orléans						La réforme des rythmes scolaires sera généralisée à la rentrée de septembre 2014. Les collectivités responsables de l'accueil des enfants sur le temps périscolaire (communes ou intercommunalités) souhaitent disposer d'animateurs compétents, capables de mener à bien l'accueil et les activités prévues sur ces différents temps.
10	Dans le cadre de la GPECT, la Maison de l'emploi de Chinon identifie plus de 140 recrutements sur les métiers de l'animation notamment dans les petites communes du bassin et dans les structures associatives.	Animation culturelle, sportive et de loisirs	Animateur(trice) péri-scolaire	12	30 000,00	37	Tours						La BMO 2013 recense plus de 100 projets de recrutement à Chinon, 44 projets de recrutements à Loches, 37 à Amboise. Dans le cadre de la GPECT, ce métier est identifié comme porteur sur le territoire d'Amboise, Chinon et Loches ; 9 structures identifiées dont la Mairie de la Chapelle sur Loire pour 5 postes Mutualisation des besoins sur le bassin de Loches et Amboise avec la mise en œuvre d'une action sur le territoire d'Amboise + 1 action à Chinon
11	Exploitations maraichères biologiques	Agriculture	maraicher biologique	12	56 000,00	37	Tours						En déclin du plan national « Ambition bio 2017 » dont l'objectif général est le doublement de la part des surfaces en bio d'ici fin 2017, les acteurs de l'agriculture biologique ont identifiés des besoins de formation dans la région pour favoriser le doublement des surfaces biologiques d'ici 2017. La priorité numéro 1 est la sensibilisation de nouveaux agriculteurs à l'agriculture biologique. Dans la 1ère décennie de 2000, le nombre de producteurs et de surfaces consacrées à l'agriculture bio ont doublé en région Centre. Un certain nombre de difficultés accompagnent ce développement, parmi lesquelles le besoin de salariés qualifiés dans les exploitations, en particulier en maraîchage. La structuration de cette jeune filière est nécessaire pour son développement, afin de répondre aux attentes à la fois sociales et environnementales. Par ailleurs, la région Centre s'est engagée à travers de nombreuses actions à offrir aux jeunes une restauration de qualité en introduisant le bio dans leurs assiettes : création d'une coopérative Bio pour faciliter les achats de produits bios et locaux, labellisation «Self'OCentre» pour 68 % des restaurants scolaires de la région. La formation de nouveaux maraîchers, futurs exploitants ou salariés, est l'une des conditions du développement de la filière de l'agriculture biologique en région Centre.
12	Laval (départs à la retraite) DTM (développement) Groupe Hr compagny (turn over) WDK Partier (développement et turn over)	Logistique	Préparateur de commandes	14	25 000,00 €	37	Loches						Dans le cadre de la BMO 2013, 29 projets de recrutements sont identifiés sur les métiers de cariste et préparateur de commandes. Le Pôle emploi de Loches a défini le besoin auprès de sa direction régionale pour la réalisation de cette action. Suite à une réunion sur le territoire, cette action de formation pour le métier de cariste a été mise en œuvre. Les besoins des entreprises ont été exprimés et le besoin urgent suite à la GPECT en cours sur le territoire. Changé avec Pôle emploi en cours sur le financement de la formation.
			TOTAL	172	829 600,00								

Actions de formation identifiées en lien avec les besoins de recrutement répertoriés au sein d'entreprises telles que :	secteur d'activité	métier(s) concerné(s)	nb places professionnelles	Département	coût professionnel	nb places	nb places	lieu de formation	Caractéristiques de l'action de formation à mettre en place au titre du Fonds Réactif Emploi-formation et opportunités au regard des besoins économiques
FONDS JEUNES OBJECTIF QUALIFICATION POUR L'EMPLOI									
1	Chantier de démolition de la Mission locale de Dreux	Métiers de la démolition/déconstruction de bâtiment	12	Dreux	20 000,00	28		Dreux	Le prochain chantier de démolition de la Mission locale de Dreux offre une opportunité d'organiser une action de découverte des métiers de la déconstruction dans le bâtiment (tri des matériaux, évacuation, déconstruction, sécurités...) pour les jeunes de la Mission locale notamment. Action de découverte des métiers de la démolition/déconstruction de bâtiment
2	LGV Tours Bordeaux avec une perspective de 400 recrutements en 2014 à Nouâtre dans le sud du territoire.	Métiers du bâtiment	14	Chinon	15 000,00	37		Chinon	Plus de 3900 établissements sur le 37 qui représentent un effectif de 15 000 salariés. La ligne LGV a eu un effet bénéfique sur le BTP puisque 600 personnes ont déjà intégré ce chantier. Par ailleurs, on constate un manque de candidats sur les actions de formation traditionnelles comme par exemple Maçon, Pôle Emploi de Chinon. Action de découverte des métiers de l'hôtellerie et de la restauration. Priorité sur la découverte et l'acquisition des premiers gestes dans les 4 métiers recherchés sur le bassin : Charpente, couverture, maçonnerie et taille de Pierre. Le travail sur la mobilité et l'alternance seront abordés pour faciliter l'accès à la formation qualifiante sur tous avec les plates-formes AFPA sur le gros œuvre et le second œuvre.
3	Potentiel de recrutement de 20 postes dans les entreprises artisanales du territoire (400 établissements)	Formation aux 1ers gestes professionnels dans les métiers de l'éco-construction	14	Loches	35 000,00	37		Loches	Loches Développement est mobilisé fortement sur la réalisation d'un Pôle éco-construction regroupant les entreprises, centres de formation du territoire et associations du secteur. Cette politique de la communauté de communes est en lien avec l'agenda 21 de la Région Centre. L'effectif du bâtiment est de plus de 500 salariés sur le territoire. Les commandes de chantier de réhabilitation représente un potentiel de recrutement de 20 personnes formées aux nouvelles techniques. Formation sur les premiers gestes dans l'éco-construction. 4 activités et/ou métiers recensés : l'isolation, la charpente, maçon et couvreur.
4	Chantier de réhabilitation de bâtiment mis à disposition par LOGEM LOIRET, office public de l'habitat du Loiret.	Découverte des métiers du bâtiment ; acquisition de compétences de base.	14	Pithiviers	40 000,00	45		Pithiviers	Opportunité d'une formation reposant sur la pratique dans le bâtiment à être organisée par les partenaires du service public de l'emploi local, Pôle Emploi, Mission Locale et Conseil général. Le marché du travail dans le secteur du bâtiment reste ouvert et permet des insertions durables. Les partenaires locaux souhaitent proposer aux demandeurs d'emploi des mises en situation concrètes, en grandeur réelle, sur des sites mis à disposition par le partenariat avec LOGEM LOIRET, office public de l'habitat du Loiret. Parcours en centre = 420 heures (12 semaines) Périodes en entreprise = 4 semaines en moyenne. Contenus : - Technologie de base liée aux travaux confiés par le partenaire (peinture en bâtiment) - Communication écrite et orale, remise à niveau en mathématiques en lien avec les tâches à réaliser - Elaboration du projet professionnel : formation qualifiante, accès à l'emploi, techniques de recherche d'emploi - Développement de la mobilité (connaissance des aides, des réseaux de transport etc.) - Savoir être nécessaires à tout emploi : sens des responsabilités, autonomie, communication, hiérarchie et travail en équipe etc.
5	Entreprises prestataires du chantier de construction du Center Parc à Loudun	Métiers de l'hôtellerie et de la restauration	14	Chinon	15 000,00	37		Chinon	Les acquis et compétences de chaque personne sont formalisés sur un document de base Post-Fallo. Réalisation en cours d'un Center Parc à Loudun avec plus de 600 recrutements et notamment 300 postes à pourvoir dans les métiers de l'hôtellerie/restauration. Béatrice BOUTIER, chargée de mission de la Mission Locale de Chinon, a initié la mise en place de la formation de découverte des métiers de l'hôtellerie/restauration. Le secteur Formation qui doit permettre d'identifier les métiers, les formations existantes et d'appréhender l'environnement professionnel. La formation se déroulera en amont de la saison et de l'action qualitative CAP APP afin de sécuriser les parcours des bénéficiaires et l'insertion professionnelle. La formation intégrera un module patrimoine local et un module d'anglais professionnel afin de répondre aux besoins de la profession. Les métiers de la propre exigent une formation continue mécanique et de techniques pointures, ils s'exercent dans des lieux très variés. La professionnalisation se renforce et la possibilité de faire carrière est bien réelle, tout en étant accessible à des personnes non qualifiées mais en capacité de se former. L'agent de propriété demeure l'un des métiers les plus recherchés, pour le département de l'Indre, il est le 31ème métier ayant enregistré le plus d'offres d'emploi en 2012 (source ORION).
6	Entreprises de nettoyage de type : MULTIS, SEIGNEUR, ONET Propreté, BERRY nettoyage	Agent de propreté	15	Châteauroux	14 000,00	36		Châteauroux	Une session de découverte des métiers de 4 semaines permettant de changer la représentation des métiers et d'appréhender des techniques professionnelles
7	Employeurs particuliers et Organismes de Services à la Personne de type ADMR ASMD Fédération des Familles Rurales	Services à la personne	15	Châteauroux	14 000,00	36		Châteauroux	Le secteur des services à la personne est un secteur dynamique en termes d'emplois. Il concerne l'ensemble des activités qui contribuent au mieux être des personnes à leur domicile et les différents métiers qui, le composent sont un enjeu fort de la création d'emplois de proximité. Selon l'enquête BMO 2013, les métiers d'aide à domicile et d'aide ménagère dénombrent 134 projets de recrutement sur le bassin de Châteauroux, arrivant en tête du classement des 10 métiers les plus recherchés.
8	Centre Hospitalier de La Châtre et EHPAD du Sud de l'Indre	Agent de service hospitalier	15	Argenton sur Creuse ou La Châtre	15 000,00	36		Argenton sur Creuse ou La Châtre	Une session de découverte du métier de 4 semaines permettant d'appréhender l'environnement de travail, les conditions d'exercice, et les compétences techniques
9	Plus de 418 entreprises recensées dans le secteur de la logistique en Indre-et-loire, TND Ouest,Geodis, Inter-marché, Logiprest.	Métiers de la logistique	28	LOCHES + STPIERRE DES CORPES	30 000,00 €	37		LOCHES + STPIERRE DES CORPES	Le sud de l'Indre se caractérise par le vieillissement de sa population, avec une moyenne d'âge nettement supérieure à la moyenne régionale. Le bassin de la Châtre est celui dont la part de plus de 60 ans est la plus importante parmi les bassins de la région. Le Centre hospitalier de La Châtre est le 21ème employeur du bassin, et les Etablissements pour Personnes Agées Dépendantes sont également pourvoyeurs d'emplois. Les EHPAD de La Châtre, Argenton sur creuse, Bârecon Le Pin, La Châtre, Esgrou ont d'ailleurs opéré des recrutements au cours de l'année 2013. Une session de découverte du métier de 4 semaines permettant d'appréhender l'environnement de travail, les conditions d'exercice, et les compétences techniques
TOTAL							141	198 000,00	
TOTAL GENERAL							313	1 027 600,00	

Fonds réactif emploi formation		nb places	nb actions
		172	13
	dont Cher	12	1
	dont Eure et Loir	26	2
	dont Indre	10	1
	dont Indre et Loire	48	4
	dont Loir et Cher	34	3
	dont Loiret	42	2
Fonds jeune objectif qualification pour l'emploi		141	9
	dont Cher	0	0
	dont Eure et Loir	12	1
	dont Indre	45	3
	dont Indre et Loire	70	4
	dont Loir et Cher	0	0
	dont Loiret	14	1