



PRÉFÈTE  
DE LA RÉGION  
AUVERGNE-  
RHÔNE-ALPES

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



pôle emploi

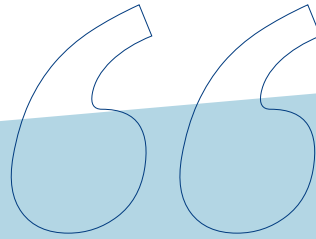


INVESTIR  
DANS VOS  
COMPÉTENCES

Des compétences pour tous,  
un emploi pour chacun !

# Bilan

du **Plan d'Investissement**  
dans les **Compétences**  
en Auvergne-Rhône-Alpes



# Éditos

À travers la signature du Plan régional d'Investissement dans les Compétences avec Pôle emploi en 2019, l'État a montré sa volonté de ne laisser personne au bord du chemin de l'insertion professionnelle et de l'emploi.

Convaincu que les compétences sont la clé de voûte d'une croissance durable et inclusive et que celles-ci s'acquièrent tout au long de la vie, il a fait de la formation et de la professionnalisation les pierres angulaires de ce plan régional, aux côtés de l'innovation et de la création d'entreprises.

Alors que les tensions sur le marché du travail se font ressentir quotidiennement, investir dans les compétences, c'est aussi investir dans la compétitivité de nos entreprises et dans notre avenir commun. Les moyens alloués sont à la hauteur de nos ambitions, avec 652 millions d'euros déjà engagés en Auvergne-Rhône-Alpes depuis 2019, auxquels viennent s'ajouter 168 millions d'euros supplémentaires en 2023.

À l'heure du bilan, nous ne pouvons que constater que les résultats sont à la hauteur de nos espérances, les objectifs fixés initialement dans notre région ayant même été dépassés. 122 900 stagiaires y ont ainsi été dénombrés depuis 2019 et au cours de ces quatre dernières années. Les parcours proposés aux différents publics (jeunes, demandeurs d'emploi, salariés en reconversion...) ont pu être affinés pour rester au plus proche de leurs besoins et de leurs attentes.

Le volet innovation constitue un pan important de ce plan régional. Il a permis de financer sur notre territoire une quarantaine de projets expérimentaux, tournés vers les demandeurs d'emploi et les publics les moins qualifiés. Je me félicite que parmi ces projets, certains soient étendus à d'autres territoires de notre région, pour essaimer plus largement.

Enfin, et je m'en réjouis, soulignons que les femmes représentent désormais 46 % des bénéficiaires des formations proposées dans le cadre de ce plan. Les services de l'État, aux côtés de Pôle emploi, poursuivent sans relâche l'objectif visant à permettre à toutes et tous d'être formés et d'intégrer le plus sereinement possible le marché du travail.

Si cette année marque la fin de ce Plan régional d'Investissement dans les Compétences, un nouveau plan « PIC 2.0 » devrait lui succéder dès 2024 pour poursuivre l'engagement dans la formation des demandeurs d'emploi en adéquation avec les besoins de recrutement.



**Fabienne BUCCIO**

Préfète de la région Auvergne-Rhône-Alpes  
Préfète du Rhône

Les partenaires de l'emploi en Auvergne-Rhône-Alpes en conviendront sans aucun doute avec moi, il y a bien un « avant » et « après » PIC. Le Plan d'Investissement dans les Compétences a permis à des publics fragilisés d'acquérir des compétences et de prendre le chemin d'un emploi durable, même pour ceux qui se montraient plus réticents à la reprise de formation.

Au-delà de ce résultat quantitatif – 122 900 stagiaires sur quatre ans – le PIC aura créé de la transversalité, des synergies et des solidarités au sein de l'écosystème régional de l'emploi et de la formation. En tant qu'opérateur et animateur du programme aux côtés de l'État, Pôle emploi est particulièrement fier des avancées qui ont été réalisées au bénéfice des demandeurs d'emploi et des entreprises.

Les équipes de Pôle emploi, dans chaque agence de la région, ont renforcé et multiplié les collaborations dans un esprit de co-construction à la maille de chaque bassin d'emploi. Nous avons progressé ensemble et relevé le défi de positionner des candidats sur des métiers qu'ils n'imaginaient a priori pas à leur portée, tout en faisant évoluer les modèles de recrutement des entreprises pour qu'elles s'ouvrent à d'autres profils, en allant chercher les talents où qu'ils soient.

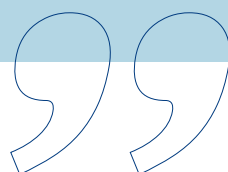
Nous avons accompagné la transformation de l'appareil de formation pour qu'il réponde davantage aux mutations des entreprises et aux besoins des apprenants : utilisation des nouvelles technologies, prise en compte des enjeux écologiques, généralisation des pratiques collaboratives et des immersions, etc. Partenaires essentiels de l'emploi, désormais les organismes de formation proposent de nouveaux formats et de nouveaux modèles d'apprentissage pour faciliter l'accès à la qualification et à l'emploi des publics qui en étaient éloignés.

Je suis heureux que ce plan développe de nouvelles approches. Ces dernières contribuent à construire la formation de demain, plus décloisonnée, plus actuelle et plus inclusive. Au sortir de ce Plan d'Investissement dans les Compétences nous disposons de nouveaux outils, de nouvelles méthodes et de collaborations renforcées sur les territoires, pour mieux aider les entreprises à recruter les compétences dont elles ont besoin.

**Frédéric TOUBEAU,**  
Directeur Régional Pôle emploi Auvergne-  
Rhône-Alpes

# Sommaire

<b>Introduction</b> .....	4
<b>1. Diagnostic sur le besoin de compétences</b> .....	6
<b>a.</b> Accompagner le rebond économique .....	6
<b>b.</b> Faire la promotion des métiers qui recrutent ..	7
<b>2. La formation pour répondre aux besoins de compétences</b> .....	9
<b>a.</b> Le bilan des quatre années de PIC .....	9
<b>b.</b> Accélérer le retour à l'emploi durable grâce aux formations certifiantes et qualifiantes .....	12
<b>c.</b> Outiller les professionnels de l'emploi et de la formation .....	13
<b>d.</b> Lever les freins à l'entrée en formation .....	14
<b>e.</b> Soutenir les publics les plus vulnérables .....	15
<b>3. Transformer l'offre de formation</b> ..	16
<b>a.</b> Diversifier les modalités pédagogiques .....	16
<b>b.</b> Déployer l'AFEST .....	18
<b>c.</b> Soutenir la digitalisation des organismes de formation .....	18
<b>Conclusion</b> .....	19



**Introduction**

# Organisation du plan

## UNE AMBITION NATIONALE

Engagé en 2019, le Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC) traduit la volonté du gouvernement de changer de registre dans l'action publique en matière d'accès à la formation et à l'emploi. Initialement planifié jusqu'en 2022, l'effort a été prolongé d'une année, arrivant à son terme le 31 décembre 2023.

Partant du constat que la qualification est la meilleure protection contre le chômage et que les compétences constituent le déterminant essentiel à la fois de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation des parcours des actifs, le PIC poursuit trois objectifs :

1. Favoriser l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi les plus fragilisés ;
2. Répondre aux besoins des métiers en tension dans une économie en croissance ;
3. Contribuer à la transformation des compétences, notamment liée à la transition écologique et à la transformation numérique.

## UNE DÉCLINAISON RÉGIONALE

En Auvergne-Rhône-Alpes, la dimension régionale du Plan d'Investissement dans les Compétences se traduit par la mise en œuvre d'un Pacte régional doté de 652 M€ sur 4 ans, auquel s'ajoute l'effort propre de Pôle emploi pour un montant de 191 M€. Une enveloppe supplémentaire de 168 M€ a été attribuée afin de le prolonger d'une année, en complément de l'investissement de 47 M€ consenti par Pôle emploi.

Ce Pacte régional a été élaboré par Pôle emploi dans le cadre d'une démarche partenariale en lien avec le Conseil Régional, les Missions Locales, Cap emploi, les partenaires sociaux, les entreprises et les organismes de formation. Il a officiellement été signé le 15 avril 2019 à Belley, dans l'Ain, en présence de Muriel Pénicaud, Ministre du Travail.

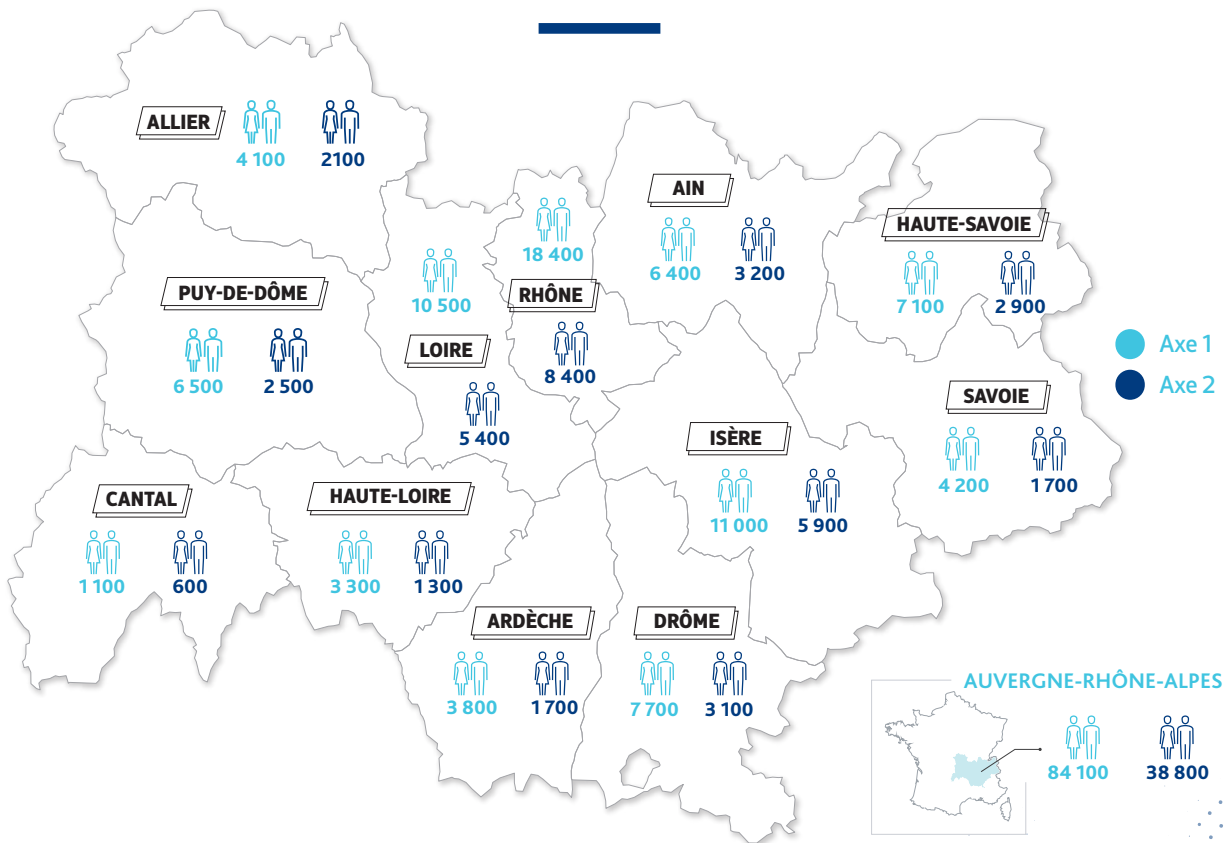
### Trois axes prioritaires de déploiement :

- **Axe 1 : accélérer le développement et adapter l'offre de formation de la région afin de répondre aux besoins des entreprises.** 13 secteurs prioritaires ont été identifiés avec les partenaires comme filières économiques d'excellence de la région.
- **Axe 2 : accompagner spécifiquement les publics les plus fragilisés** et garantir le socle de compétences de base donnant accès à l'emploi durable.
- **Axe 3 : innover pour bâtir les dispositifs de formation de demain**, capables de répondre aux enjeux de transformation des entreprises et de transformation de l'approche pédagogique.

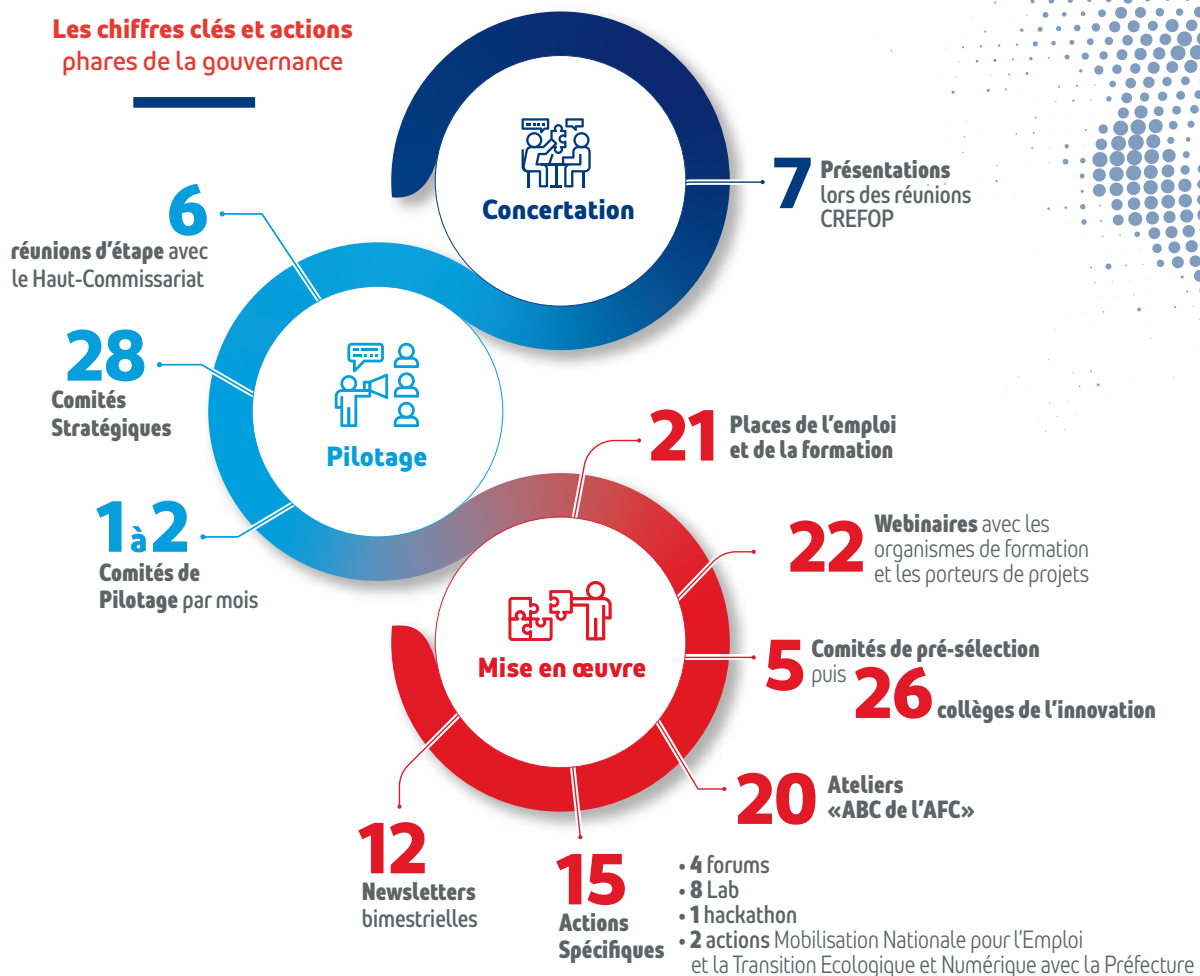
## UNE GOUVERNANCE DÉDIÉE

La gouvernance du PIC en Auvergne-Rhône-Alpes est partagée entre les services de l'État et Pôle emploi. Le pilotage mensuel régional est décliné au niveau départemental pour les préfets. Le choix des indicateurs, leur règle de gestion et de restitution ont fait l'objet d'une co-construction entre Pôle emploi, la DREETS (Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités) le SGAR (Secrétariat Général pour les Affaires Régionales).

## Répartition des bénéficiaires sur les différents axes par territoire Cumul de 2019 à 2023



### Les chiffres clés et actions phares de la gouvernance



# 1 Diagnostic sur le besoin de compétences



## a. ACCOMPAGNER LE REBOND ÉCONOMIQUE AU COURS DES TROIS ANNÉES DE PLEIN EXERCICE DU PIC

Après le fort rebond de l'activité économique en 2021, la région Auvergne-Rhône-Alpes présente les signes d'une reprise durable et demeure un fort pourvoyeur d'emplois avec plus d'un million d'embauches enregistrées en 2022. Deuxième région la plus productrice de richesses après l'Île-de-France et première région industrielle de France, le taux de chômage y est plus faible que la moyenne nationale. Au 1<sup>er</sup> trimestre 2023, il était de 6,0% (-0,1 point sur un trimestre, et -0,3 point sur un an).

Ce contexte économique soutenu se traduit par un maintien de l'emploi et des embauches à des niveaux très dynamiques, une augmentation des offres d'emploi, une diminution du nombre de demandeurs d'emploi et une baisse du taux de chômage. En 2023, il est quasi généralisé à tous les territoires et les secteurs et s'accompagne de difficultés de recrutement marquées, en particulier dans la construction la santé et action sociale, l'industrie et l'hébergement et restauration. L'enquête BMO 2023 indique que **63% des projets de recrutement sont anticipés comme difficiles** à réaliser par les employeurs.

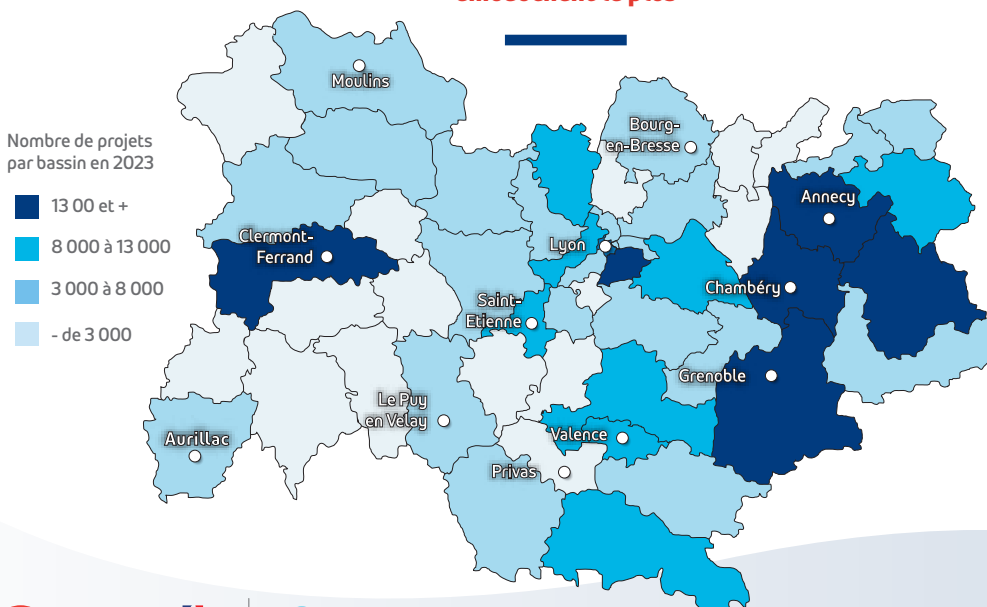
### Résultats BMO 2023 Auvergne-Rhône-Alpes

**370 100**  
projets de recrutement  
(+ 2% par rapport à l'enquête BMO 2022)

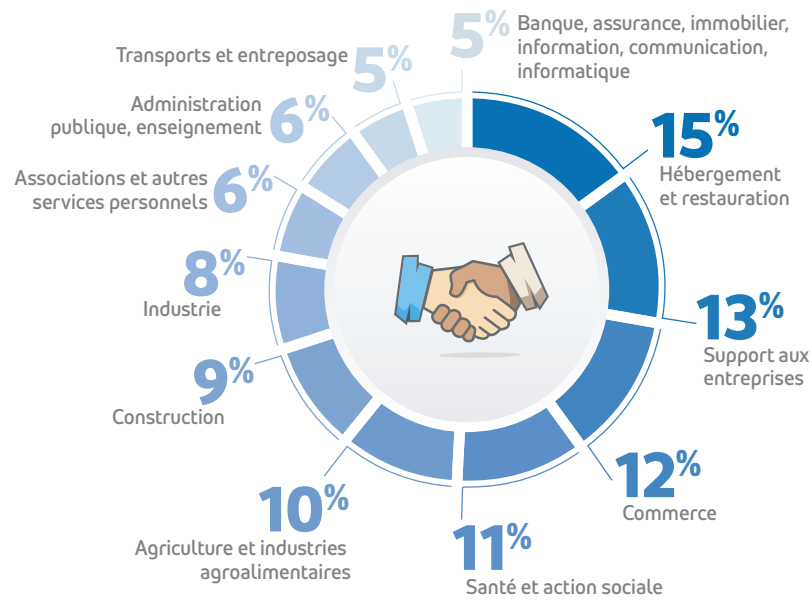
**12%** des projets au  
niveau national

**4** secteurs qui recrutent  
le plus représentent la moitié  
des intentions d'embauches :  
Hôtellerie Tourisme et Restauration,  
Support aux entreprises, Commerce,  
Santé et Action sociale.

### Les Territoires qui embauchent le plus



### Les secteurs qui embauchent le plus



### b. FAIRE LA PROMOTION DES MÉTIERS QUI RECRUTENT

Alors que la reprise économique s'accompagne de tensions de recrutement inédites, la persistance du chômage de longue durée crée une situation paradoxale, avec des entreprises qui ne parviennent pas à recruter et des demandeurs d'emploi qui ne parviennent pas à retrouver un emploi. Afin de répondre à cet enjeu, et en complément du Plan d'Investissement dans les Compétences, Pôle emploi et l'État ont signé le 23 juin 2022 une **Convention de réduction des tensions de recrutement** visant à porter un effort supplémentaire pour faire converger offre et demande d'emploi.

En misant sur l'acquisition de compétences, en particulier sur les publics les plus éloignés du marché du travail, l'État et Pôle emploi Auvergne-Rhône-Alpes se sont engagés à amplifier leurs actions suivant deux grandes priorités :

- **Proposer des parcours de formation supplémentaires** impliquant les entreprises dans la construction de solutions sur mesure ;
- **Cibler les demandeurs d'emploi de longue durée**, publics éloignés de l'emploi dont les profils ne sont pas spontanément recherchés par les entreprises.





## focus /

### La Place de l'emploi et de la formation, un nouveau service de proximité

Lancée en 2022 pour rapprocher les services de l'emploi et de la formation des personnes en situation d'éloignement géographique ou social, la Place de l'emploi et de la formation est un événement itinérant rassemblant tous les acteurs de l'insertion professionnelle. Organisés dans les quartiers des centres urbains ou dans les villages ruraux isolés, ces mini-salons de l'emploi accueillent les habitants au cœur de leur lieu de vie et proposent des espaces d'information, d'orientation, de conseils et de recrutement. Plus de 50 opérations sont programmées en 2023.

#### Les résultats pour l'année 2022

 **21**  
événements

 **4 200**  
candidats

 **280**  
entreprises

#### Partenaire

“ Une super initiative qui permet de casser les codes et de sortir de l'organisation classique d'un forum. ”

#### Candidat

Trop bien ce forum !  
Il y a plein d'entreprises intéressantes. ”

#### Partenaire

“ C'est donner la possibilité aux habitants du quartier de trouver un emploi en bas de chez eux. En deux mots, simplicité et proximité ! ”

#### Entreprise

La démarche est innovante. Aujourd'hui c'est nous, recruteurs, qui allons à la rencontre des candidats. ”

### Témoignages

issus des enquêtes  
anonymes

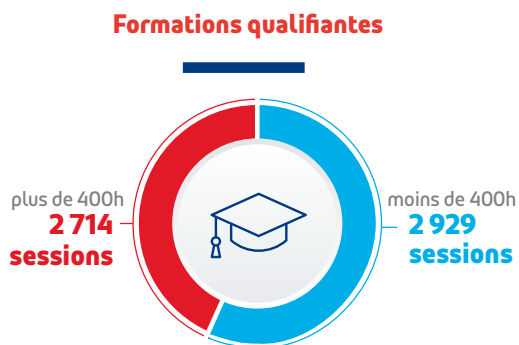


# 2 La formation pour répondre aux besoins de compétences

Le Plan d'Investissement dans les Compétences apporte des réponses aux enjeux de compétences des entreprises en s'appuyant sur une politique d'inclusion par l'emploi et sur de nouveaux parcours de formation adaptés aux mutations sociétales. Particulièrement ambitieux, à la fois par le nombre de bénéficiaires visés et l'objectif de transformation, il aura permis de doubler le nombre de formations mobilisées par Pôle emploi chaque année dans la région Auvergne-Rhône-Alpes.

## a. LE BILAN DES QUATRE ANNÉES DU PLAN D'INVESTISSEMENT DANS LES COMPÉTENCES

Au fil des quatre années de déploiement, les trois axes du Plan d'Investissement dans les Compétences ont avancé, parfois au-delà des objectifs qui avaient été fixés. **À fin 2022, la région enregistrait près de 122 900 entrées en formation, pour un objectif annoncé de 109 000.** Un attachement réaffirmé à proposer des formations de premier niveau permettant aux publics les plus éloignés de l'emploi de monter en qualification, rempart efficace contre le chômage de longue durée.



Et aussi **4 302 sessions** non-qualifiantes

Depuis 2019, la politique sectorielle de la Région Auvergne-Rhône-Alpes concentre ses moyens autour de 13 domaines d'excellence et d'un domaine transverse, des secteurs prioritaires sur lesquels agir afin d'accélérer les recrutements.

Ces DomEx sont pilotés par des chefs de projet à Pôle emploi, interlocuteurs identifiés en charge de renforcer les liens avec l'écosystème du secteur, de partager des bilans et des diagnostics et d'accompagner un plan annuel d'objectifs (offre de formation, communication, actions de recrutement, etc.). Ils apportent aussi leur regard lors de participation au COEF (Contrat d'Objectifs Emploi Formation) et aux comités sectoriels France 2030.

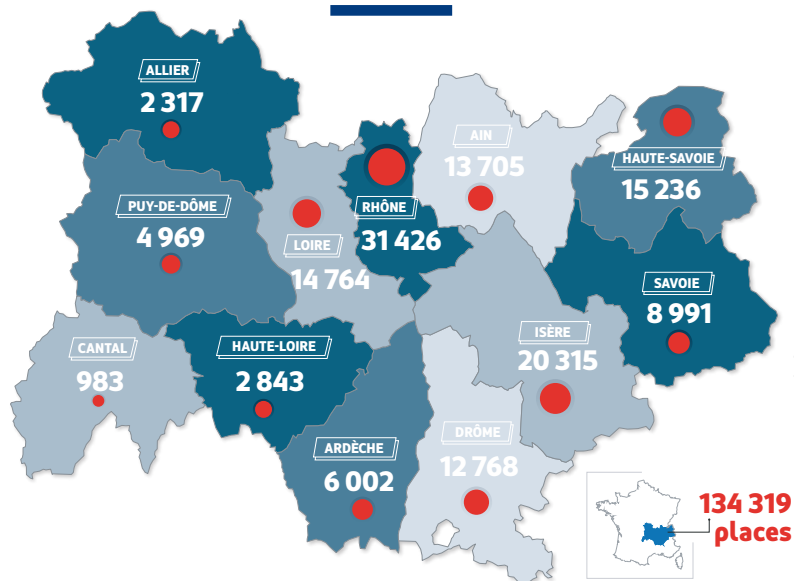
Durant le Plan d'Investissement, les chefs de projet DomEx avec leurs équipes ont permis des innovations et des réussites au cœur de tous les territoires.

Toutes les actions sectorielles sont développées en synergie avec les partenaires, branches et fédérations professionnelles. Elles peuvent se traduire par exemple par la mise en place d'actions comme « sourcing recrutement » en partenariat avec l'ARS (Agence Régionale de la Santé) dans le domaine de la santé, mais également par l'identification de nouveaux modules de formation pour accompagner la transition écologique comme des formations « monteur poseur panneaux photovoltaïques ». Ce sont aussi des actions de valorisation des secteurs Nucléaire, Industrie pharmaceutique, Agroalimentaire, Luxe...

### Les 13 DomEx

- Agriculture, Agroalimentaire, Forêt, Paysage
- Mobilité, Systèmes de Transport intelligent
- Polymères
- Force de vente et Métiers de bouche
- Numérique
- Sport, Montagne, Tourisme
- Bâtiment et Travaux Publics
- Industrie du futur, Production industrielle
- Énergie
- Aéronautique, Métallurgie
- Nucléaire
- Transitions professionnelles et mutations économiques
- Santé, Services à la personne

Nombre de places par département



**Axe 3 Appel à projets innovants visant à transformer la formation continue**



**131**

Projets soumis, au 31 déc. 2022



**33**

Projets conventionnés, au 31 déc. 2022



**MONTANT TOTAL**  
DEPUIS LE DÉBUT DU PIC :

Au 31 déc. 2022 (soit 33 projets) :

**21,4 M €**  
projets subventionnés

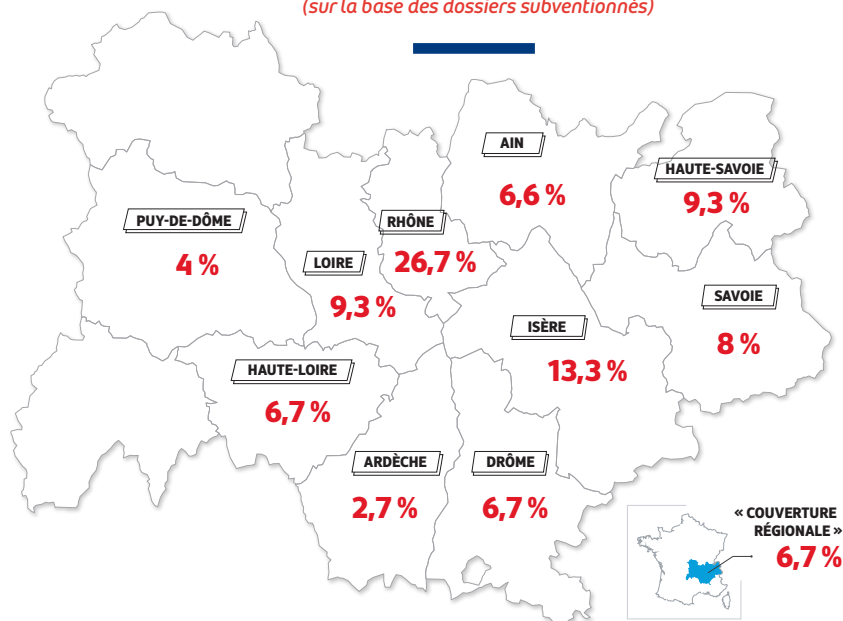
**10,1 M €**  
subventions

Au dernier projet conventionné en 2023  
(soit 36 projets) :

**21,9 M €**  
projets subventionnés

**10,5 M €**  
subventions

Répartition géographique  
(sur la base des dossiers subventionnés)

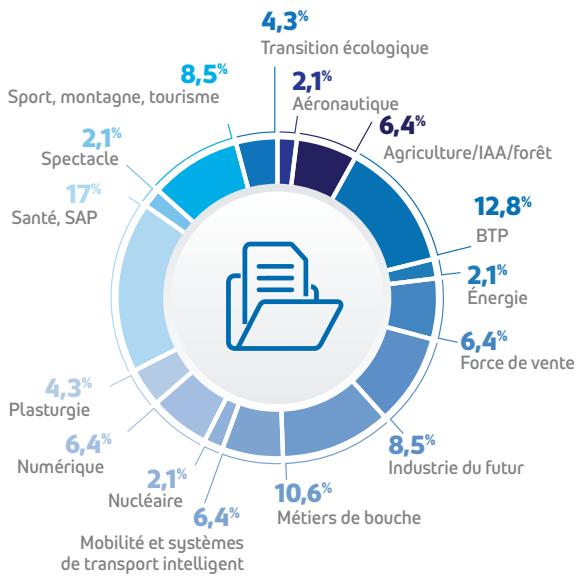


**26**

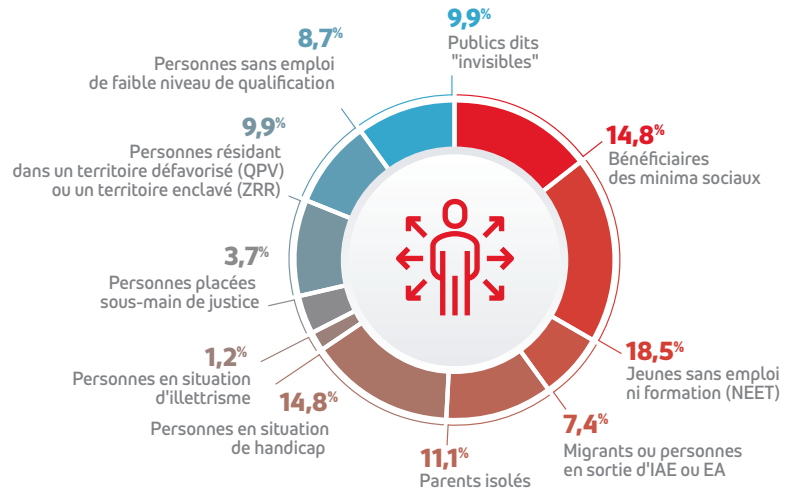
collèges de l'innovation\*  
au 25/05/2023

\* Comité consultatif extérieur et indépendant composé d'experts en pédagogies innovantes qui intervient dans le processus d'instruction des dossiers présentés dans le cadre de l'appel à projets de l'axe 3 du PIC.

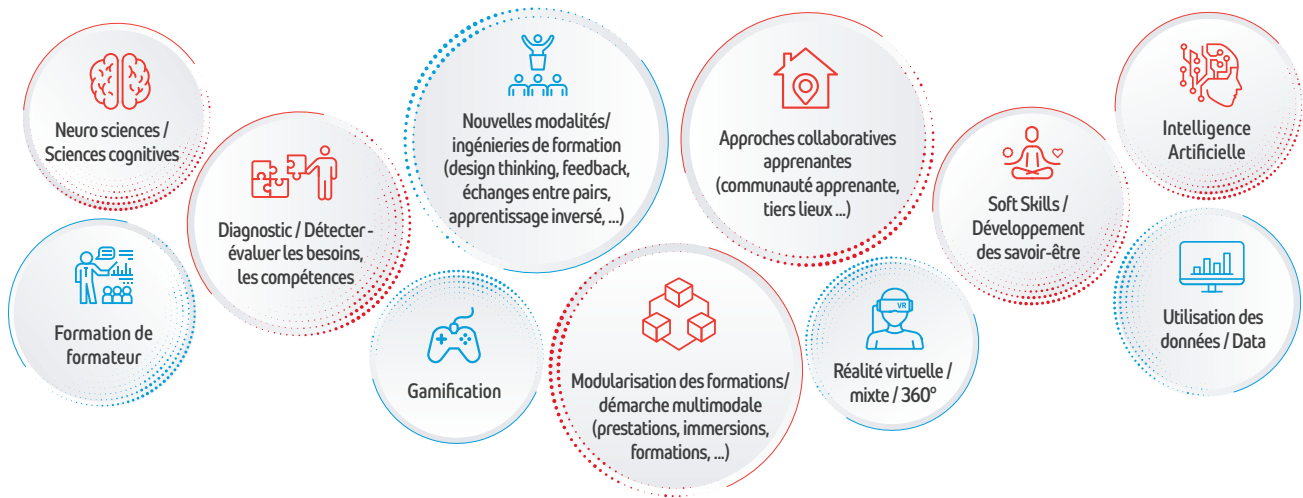
### Thèmes des formations (sur la base des dossiers subventionnés)



### Publics des formations (sur la base des dossiers subventionnés)



### Les 11 thématiques des 33 projets lauréats de l'appel à projets du troisième axe du Plan d'Investissement dans les Compétences



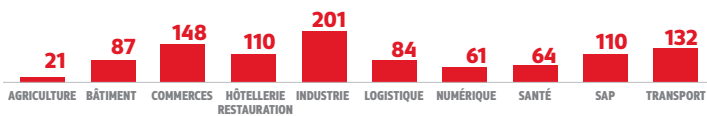
**b. ACCÉLÉRER LE RETOUR À L'EMPLOI DURABLE GRÂCE AUX FORMATIONS CERTIFIANTES ET QUALifiantES**

Qu'il s'agisse de transition écologique, de transformation digitale ou de réindustrialisation, les mutations socio-économiques en cours impactent directement les besoins en compétences des entreprises. Dans une démarche d'écoute et d'anticipation, le Plan d'Investissement dans les Compétences a été construit en réponse aux besoins des recruteurs, puis a été ajusté face à l'accélération de certains enjeux au sortir de la crise sanitaire, notamment en termes de digitalisation.

Parmi les actions mises en place pour répondre aux besoins des entreprises :

- **Le Plan régional de réduction des tensions**, venu compléter le Plan d'Investissement dans les Compétences en 2022, a identifié deux grands sujets transverses ayant fait l'objet de modules de formation additionnels : l'accessibilité numérique et la sensibilisation à la transition écologique ;
- **Des viviers sectoriels**, portefeuilles spécifiques de demandeurs d'emploi intéressés pour occuper un emploi dans un secteur jugé comme particulièrement en tension (BTP, HCR, Santé et Industrie) et rapidement opérationnels, ont été constitués à l'échelle des bassins d'emploi afin de gagner en réactivité dans le placement des candidats ;
- **Plus de 1 000 ateliers sectoriels de détection de potentiel**, méthode ludique pour explorer son potentiel d'habileté, ont été proposés depuis l'été 2022 afin d'identifier les aptitudes et les aptitudes des candidats sur les métiers d'un secteur en tension, de valider les projets et de sécuriser les parcours de formation.

**10 ateliers sectoriels en 2022**




**LE VILLAGE DE L'AFPA,**  
tiers lieu collaboratif

*Porté par l'Afpa du Puy-en-Velay et Make Ici (réseau de manufactures collaboratives et solidaires)*

**Secteurs ciblés :** BTP, polymères et composites, transition écologique

Le Village de l'Afpa repose sur la transformation du centre de formation du Puy-en-Velay en un tiers-lieu collaboratif à vocation d'insertion sociale et professionnelle. Ce parcours décloisonné offre aux stagiaires la possibilité de bâtir leur programme d'apprentissage selon leur niveau et leurs objectifs. Il propose également un accompagnement à la création d'entreprise et des services d'aide à la mobilité grâce à la présence d'un garage solidaire.

**FORMATION**  
« La robotique dans l'industrie 4.0 »

*Pilotée par le Campus des métiers et des qualifications avec le CETIM (Centre technique des industries mécaniques)*

**Métier cible :** conducteur d'équipements industriels

Conçu pour accompagner la robotisation des entreprises industrielles tout en facilitant l'insertion des personnes éloignées de l'emploi, ce parcours s'appuie sur plusieurs innovations pédagogiques : la réalité virtuelle pour faciliter la découverte, un assistant audio pour les phases de manipulation et une plateforme de stockage personnalisée. La formation est en cours d'intégration au catalogue du CETIM et devrait être déployée auprès d'un public scolaire en BTS.

**FRANÇAIS LANGUE ÉTRANGÈRE (FLE)**  
à visée professionnelle

*Collaboration entre plusieurs agences Pôle emploi, huit centres de formation, l'OPCO interindustriel 2i, l'OPCO Akto et l'OPCO Capiat*

**Secteurs cibles :** métallurgie et agro-alimentaire

Ce projet repose sur l'adjonction de modules techniques spécifiques et sur une implication forte des entreprises : immersion préalable à la formation, visites des ateliers, tutorat, etc. Les premières sessions ont débouché sur un taux d'embauche ou d'entrée en formation professionnelle de 98 %.

Par exemple, l'action FLE Pro Industrie consiste à adapter les formations FLE pour cibler les métiers pénuriques de l'industrie.

## C. OUTILLER LES PROFESSIONNELS DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION

Le Plan d'Investissement dans les Compétences soutient les démarches de coopération du secteur de l'emploi et de la formation, notamment autour de la création de ressources partagées permettant de mieux répondre aux besoins en compétences des entreprises. Plusieurs projets menés au cours des quatre années du PIC ont porté sur la création d'outils d'accompagnement capables d'améliorer la qualité, l'attractivité et l'inclusivité des démarches pédagogiques.



### Fit Lab, méthodologie inclusive

*Porté par le MEDEF Auvergne-Rhône-Alpes en consortium avec plusieurs professionnels de santé, l'association ATOUTDYS, le centre de formation DIFFESSENS, Cohérence Consultant et AIDODYS*

Fit Lab est une méthodologie d'optimisation des formations visant à les rendre accessibles aux personnes en situation de handicap. Il est donc question de construire des parcours professionnels inclusifs en passant par la transformation de la formation. A partir d'une formation ciblée et d'un territoire pilote (formation en techniques de recherche d'emploi de l'IFRA de Valence), la méthode transformative a été conçue, testée et validée en lien avec des personnes concernées.

“

*Au-delà du handicap, notre méthodologie d'optimisation peut être appliquée à tous types de formation, au bénéfice de l'inclusion de tous, car elle répond aux besoins d'accessibilité d'une population bien plus large.*

”

**Yzza Akhtar**, chargée de mission chez Alter Egal

“

*Il y a un lien entre décrochage scolaire et employabilité. Notre ambition : faciliter l'insertion professionnelle des publics en difficulté, porteurs de troubles Dys mais pas seulement, nous voulons ouvrir notre initiative à la neurodiversité : syndromes autistiques, traumas crâniens, etc.*

”

**Laurence Gattini**, responsable Emploi-Compétences au MEDEF AuRA



### LAB CAPITAL HUMAIN, pour établir un profil de compétences

*Piloté par la start-up PRISMO en partenariat avec le Laboratoire ISTIC de l'Université Savoie-Mont-Blanc et le laboratoire du CERAG de l'Université Grenoble-Alpes*

Le projet « Lab Capital Humain » propose d'analyser le potentiel professionnel des demandeurs d'emploi afin d'établir un profil de compétences, sur lesquelles capitaliser pour optimiser leur employabilité. Concrètement, il s'agit d'adapter un outil digital de « profiling » professionnel basé sur la donnée, créé par PRISMO en lien avec deux laboratoires de recherche. Ce modèle prédictif, qui s'appuie sur un questionnaire simplifié, est expérimenté dans cinq départements de la région.

.....

### inDYspensable, aider le public DYS

*Porté par le MEDEF Auvergne-Rhône-Alpes en consortium avec plusieurs professionnels de santé, l'association ATOUTDYS, le centre de formation DIFFESSENS, Cohérence Consultant et AIDODYS*

Alors que les entreprises peinent à recruter et que les personnes porteuses de troubles DYS peinent à trouver un emploi, inDYspensable propose de valoriser leur employabilité grâce à la création d'outils d'accompagnement adaptés. Neuf outils ont déjà été créés et expérimentés sur 11 sites de Pôle emploi et des missions locales : tutorat pour la prise de poste, trame d'entretien sans CV, outil d'aide à l'écriture, annuaire de structures partenaires, etc. Le projet est en phase d'essai.



## 2. La formation pour répondre aux besoins de compétences



### d. LEVER LES FREINS PÉRIPHÉRIQUES À L'ENTRÉE EN FORMATION

Problème de mobilité, de santé ou de logement, obstacle financier ou difficulté d'orientation, les partenaires du Plan d'Investissement dans les Compétences proposent des solutions visant à lever les freins périphériques qui peuvent se mettre en travers d'un parcours de formation.



#### Feu Vert, le permis B en plus de la formation

*Destiné aux bénéficiaires du PIC dont le secteur géographique ou le métier nécessite la conduite d'un véhicule individuel*

Initiée dans l'Allier, la formation Feu Vert ou « En route vers l'entreprise » permet à des personnes rencontrant une problématique de mobilité de préparer leur permis de conduire en parallèle d'une formation qualifiante. Mobilisée lorsque le défaut de permis constitue un obstacle au retour à l'emploi, cette aide permet aux stagiaires de suivre une formation dans une auto-école partenaire de l'organisme de formation.



#### AIDE PIC RÉGIONALE sur les secteurs prioritaires

**Secteurs éligibles :** BTP, Industrie du futur, Aéronautique, Plasturgie, Energie, Santé & service à la personne, Sport, montagne & tourisme

Le Comité Stratégique du Plan d'Investissement dans les Compétences Auvergne-Rhône-Alpes a créé une aide financière accessible aux stagiaires qui effectuent une formation de longue durée (plus de 400 heures) dans un domaine en forte tension. D'un montant de 1 000€, elle est versée en deux fois, à l'entrée et en sortie de cursus, dans le but d'encourager les parcours qualifiants sur les métiers en recherche de candidats. Initiée le 1<sup>er</sup> juin 2022, l'aide a été délivrée à plus de 2 400 stagiaires.



#### NEOFIP, accompagnement global individualisé

*Porté par Afimab, centre de formation des métiers du bâtiment, avec Simplon Roanne, école solidaire du numérique, et FIF conseil, formation continue propreté et services à la personne*

**Secteurs cibles :** Bâtiment, Numérique, Hygiène & propreté

NEOFIP est une approche d'accompagnement qui aborde la personne dans sa globalité pour susciter l'intérêt et la volonté de s'engager dans un parcours de formation. Il s'agit d'une démarche progressive avec la possibilité de commencer par un parcours à temps partiel ou de suspendre la formation pour effectuer un CDD ou une mission d'intérim. Elle intègre un appui psychosocial, la découverte de dix métiers en tension et la préparation du permis de conduire.



INVESTIR  
DANS VOS  
COMPÉTENCES



PREFÈTE  
DE LA RÉGION  
AUVERGNE-  
RHÔNE-ALPES





“ Nous ciblons un public infra-bac et sans emploi, dans le but de les remobiliser avec une formation pré-qualifiante dont la première phase est destinée à travailler l'estime de soi, la confiance en soi et la cohésion de groupe. Viennent ensuite les phases d'immersion, puis le choix et la validation d'un parcours qualifiant. ”

Flavie Girardet, Coordinatrice  
Emergence CREPS AuRA

### e. SOUTENIR LES PERSONNES LES PLUS VULNÉRABLES

Public prioritaire du Plan d'Investissement dans les Compétences, les personnes les plus éloignées de l'emploi peuvent présenter des difficultés avec les compétences de base nécessaires à une entrée en formation qualifiante. Des actions de remise en dynamique professionnelle ont été développées pour consolider les compétences minimales et fondamentales recherchées par les entreprises.

#### ÉMERGENCE :

l'école de la jeunesse et des sports

Porté par le CREPS Vallon-Pont-d'Arc en partenariat avec la Mission locale Ardèche-Méridionale

**Secteurs visés : Sport et Animation**

Émergence est une formation qui vise à consolider les prérequis indispensables à une entrée en formation : premiers gestes professionnels et savoir-être. Elle permet de prétendre à différents parcours qualifiants dans les métiers de l'animation, du sport et du secourisme. Basé sur des activités sportives apprenantes, le programme mobilise des principes de pédagogie renversée, des modules santé et bien-être et une approche centrée sur la confiance en soi.



#### LES ESSENTIELS, soutenir les personnes en situation d'illettrisme

Déployés dans le cadre d'une collaboration entre les acteurs de l'emploi et de l'insertion sur la base d'une convention signée avec l'ANLCI (Agence Nationale de Lutte contre l'Illettrisme)

Démarche inédite de lutte contre l'illettrisme et le développement des savoirs de base, « Les essentiels » portent sur la mise en place d'un parcours apprenant centré sur l'acquisition des compétences de savoir-être nécessaires au suivi d'une formation qualifiante. Plus de 365 sessions ont été organisées au bénéfice de 4 438 personnes.

Dans la région, près de 300 000 personnes sont en situation d'illettrisme et plus de la moitié d'entre elles sont en emploi.

#### IMPULSION, pour accompagner les publics en risque de désocialisation

Marché de formations spécifique initié en lien avec le Haut-Commissariat aux Compétences

Le programme « Impulsion » cible les publics infra-bac pour lesquels une formation certifiante ou professionnalisante n'est pas directement envisageable. Adapté au niveau et au rythme des bénéficiaires, cet accompagnement renforcé est basé sur un parcours modulaire (6 à 35 heures hebdomadaires sur 12 mois maximum) afin de limiter le risque de décrochage et de sécuriser l'entrée en formation. Près de 6 000 personnes ont bénéficié du dispositif dans la région.

# 3 Transformer l'appareil de formation

Comment diversifier les modalités pédagogiques, mieux orienter les politiques de formation et adapter l'offre aux besoins de compétences ? Ces enjeux sont endossés par le troisième axe du Plan d'Investissement dans les Compétences qui consiste à inspirer la transformation des pratiques et rénover en profondeur le secteur de la formation professionnelle au travers d'un appel à projets. Cet appel à projets est un véritable accélérateur de la modernisation des processus de formation : il fournit l'opportunité, le cadre et le suivi nécessaire pour transformer une idée en expérimentation concrète.

## a. DIVERSIFIER LES MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Déployée à travers un appel à projets innovants, la démarche de transformation de l'appareil de formation s'appuie sur l'expérimentation de nouveaux modèles et schémas d'apprentissage, vers davantage de personnalisation, d'inclusion et de collaboration. Parmi les grands axes de progrès : intégrer la recherche d'emploi dès le début des formations, généraliser l'immersion professionnelle, opter pour la modularisation des parcours, personnaliser les rythmes d'apprentissage.



ZOOM  
SUR

### VRELO TAFF, la réalité virtuelle pour remobiliser les décrocheurs

Projet porté par la start-up WiDiD, en lien avec le cabinet d'experts en neurosciences COG'X, la société Cyclofix, la Mission locale de Lyon, l'Epide de Meyzieu et l'association Unis vers l'emploi

VRELO TAFF propose de valider la pertinence de la réalité virtuelle pour remotiver des jeunes en décrochage scolaire via une formation de réparation de cycles. Objectif : analyser la progression sur les notions de confiance en soi ou de motivation et confirmer la capacité de la réalité virtuelle à « raccrocher » les jeunes en rupture avec les techniques de formation traditionnelles.

“

La réalité virtuelle constitue une opportunité unique de réduire la fracture entre ceux qui ont accès à des formations de qualité, avec mise en situation et coaching, et ceux qui n'avaient jusqu'ici accès qu'à des formations à distance, souvent peu dynamiques et motivantes.

”

Anne-Sophie Gimenez  
et Aurore Thion, Fondatrices  
de la société WiDiAuRA





### La FAN, former le public éloigné de l'emploi à apprendre

*La Fabrique à Neurones et My Mental Energy pro*

Parce qu'il faut être en capacité d'apprendre pour apprendre, la Fabrique à Neurones a mis au point une action préalable à la formation pour aider les futurs apprenants à regagner confiance et à se projeter sur le chemin de l'emploi. Avec deux objectifs : transmettre des connaissances sur le fonctionnement du cerveau et stimuler les performances cognitives, telles que le raisonnement, la gestion du stress ou la mémorisation, des compétences indépendantes du niveau d'éducation.



*Ce projet est destiné à aider les personnes qui ont besoin d'un tremplin avant de pouvoir se projeter dans une formation. Il nous tient particulièrement à cœur car il sert un enjeu d'intérêt général. Il n'y a pas de fatalité, nous pouvons tous utiliser des stratégies efficaces pour reprendre des habitudes de concentration et de réflexion.*



**Marie Prevost, Fondatrice de la Fabrique à Neurones**



### REEMI, renforcer l'employabilité par la formation aux médias

*Projet porté par la start-up Be My Media en partenariat avec le laboratoire ELICO, le GRETA de Grenoble, E2C et Webforce3*

L'information n'a jamais été aussi accessible... mais s'informer n'a jamais été aussi complexe. REEMI est un atelier d'éducation aux médias qui développe l'esprit critique, la curiosité et les compétences en littératie numérique. Ce module transverse, qui a vocation à être intégré à tout parcours de formation, mobilise des modalités pédagogiques innovantes comme la gamification ou le micro learning.



INVESTIR  
DANS VOS  
COMPÉTENCES





## b. DÉPLOYER L'AFEST

L'Action de Formation En Situation de Travail est une modalité pédagogique qui mise sur le concept « d'apprendre en faisant » directement sur le lieu de travail.

Intégrée au plan de lutte contre les tensions de recrutement, elle s'adresse prioritairement aux demandeurs d'emploi de longue durée dans cinq secteurs cibles : Industrie, Commerce, Construction, Services aux particuliers et aux entreprises.

Expérimentée depuis 2021 en Auvergne-Rhône-Alpes, l'offre de services AFEST a été lancée au niveau national en septembre 2022.

### Former des tuteurs internes

Pôle emploi travaille avec des organismes de formation spécialistes de l'AFEST qui encadrent la pratique, forment les tuteurs et garantissent le suivi du dispositif.

Cette prestation d'ingénierie permet aux entreprises accueillantes de créer des situations apprenantes, avec une alternance de phases de mises en situation et de phases réflexives pour aider le stagiaire à progresser.

### Une expérimentation régionale réussie

En Auvergne-Rhône-Alpes, Pôle emploi a expérimenté le dispositif en 2021 dans des domaines très diversifiés, comme les services à la personne ou la vente en boutique.

En 2022, près de 800 conseillers ont été formés pour le déploiement du dispositif qui a déjà bénéficié à près de 500 demandeurs d'emploi.

“ L'AFEST permet de rencontrer et de mettre en pratique le métier directement dans l'entreprise et d'en comprendre le sens, tout en sécurisant l'intégration du nouvel entrant dans l'entreprise. C'est aussi une belle expérience très enrichissante pour le tuteur. ”

**Antonella Rizzo, responsable de stage La Canadienne**

## c. SOUTIEN À LA DIGITALISATION DES ORGANISMES DE FORMATION

Partie intégrante du Plan d'Investissement dans les Compétences, la digitalisation des programmes de formation fait l'objet d'une offre d'accompagnement destinée à favoriser la transformation du secteur de la formation professionnelle. Cette digitalisation va aider l'écosystème régional à mieux tirer profit des solutions digitales pour qu'il soit davantage flexible et résilient face aux transformations de la société.

### Plan gouvernemental de digitalisation

Depuis juin 2022, les organismes qui le souhaitent peuvent bénéficier d'un accompagnement de deux semaines, à mobiliser sur une durée de 3 à 4 mois. Cet appui est délivré par un cabinet spécialisé dans le conseil aux organisations et la gestion du changement, selon trois étapes : une phase de diagnostic, l'élaboration d'un plan d'action et la mise en œuvre des premières actions.

Ce soutien poursuit plusieurs objectifs :

- Améliorer l'efficacité pédagogique, notamment pour les publics en rupture avec le modèle classique d'apprentissage ;
- Répondre aux besoins des entreprises en prenant en compte le développement du numérique dans les métiers visés par la formation ;
- Renforcer l'individualisation de la formation.

L'hétérogénéité des niveaux de maturité vis-à-vis du numérique génère des besoins très différents (équipement, recrutement, ingénierie distancielle, adaptation des pratiques pédagogiques, montée en compétences, etc.) et des questionnements propres à chaque organisme en fonction de l'offre qu'il propose (théorique ou manuelle, longue ou courte, etc.). Près de 90 projets d'accompagnement ont été réalisés ou engagés depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2022.

## Conclusion

Au fil des quatre années du Plan d'Investissement dans les Compétences, plus de 122 900 personnes ont été formées en Auvergne-Rhône-Alpes et 60 % d'entre elles ont trouvé un emploi. Une multitude de projets, d'échanges et de synergies d'actions ont rendu ce résultat possible.

L'engagement des partenaires de l'emploi et de la formation a permis d'ouvrir grand les portes de la formation à des publics en difficulté qui peuvent aujourd'hui prétendre à un emploi durable. Il a amené les recruteurs à identifier de nouveaux candidats et à s'ouvrir à de nouvelles formes de recrutement, plus immersives et plus participatives.

Cet effort inédit a confirmé le rôle essentiel que joue la formation comme levier d'insertion sociale et professionnelle. Il a également démontré la force du collectif avec la création de communautés de partage au service de l'intérêt général.

Le Plan d'Investissement dans les Compétences restera un marqueur de maturité pour le secteur de l'emploi et de la formation en Auvergne-Rhône-Alpes. Les organismes de formation se sont appropriés les enjeux d'insertion du PIC et se sont massivement mis en capacité d'accueillir un public très éloigné de l'emploi. De nouvelles pratiques ont émergé et l'appareil de formation régional est aujourd'hui plus moderne, mieux outillé et plus inclusif qu'il ne l'était en 2018.





## INVESTIR DANS VOS COMPÉTENCES

Des compétences pour tous,  
un emploi pour chacun !