

# CONSEIL RÉGIONAL DE NOUVELLE-AQUITAINE

**Séance Plénière du lundi 26 mars 2018**

## **Relever le défi des compétences pour faciliter les recrutements**

### **Synthèse**

L'année 2018 sera celle du recrutement. La croissance repart et les entreprises ne parviennent pas à trouver les profils et les compétences dont elles ont besoin. Lors du séminaire "recruter !" organisé à Nouvelle-Aquitaine Cap Métiers le 22 janvier dernier, les obstacles au recrutement ont été clairement identifiés. Le problème est complexe. Il est culturel d'abord et relève de l'image qu'a notre société des métiers manuels et industriels, hier considérés comme les plus nobles. Il est affaire de communication aussi car en dépit de la multiplicité des canaux d'information, les jeunes et leurs familles ne connaissent pas les métiers d'aujourd'hui. Pour y répondre, il faut disposer d'une meilleure lecture des besoins à venir des entreprises. Le Conseil régional ne peut pas se contenter d'une réponse à la petite semaine des besoins des entreprises. Nos demandeurs d'emploi doivent être formés sur la durée et monter en compétence pour entrer à nouveau dans l'emploi aujourd'hui mais aussi de s'y maintenir. C'est bien par l'anticipation avec les branches sur les territoires que nous devons imaginer des solutions nouvelles. Mais relever le défi des compétences pour faciliter les recrutements est aussi l'affaire des entreprises elles-mêmes. Les conditions de travail, de rémunération ont été clairement identifiées comme constitutif du manque d'attractivité de certaines professions. Les réponses sont à imaginer dans le cadre de nos politiques publiques de formation mais elles ne suffiront pas. Les branches, les territoires, les entreprises, Pôle Emploi, les syndicats ont une partie des clefs. Il nous appartient d'organiser différemment nos approches.

L'orientation, la formation professionnelle dont les règles du jeu vont évoluer sur le plan législatif dans les semaines à venir doivent tenir compte de ces nouvelles difficultés. Trop de chômeurs ! Trop de postes non pourvus. Cela ne peut plus durer en l'état.

Dans ce contexte, l'anticipation des besoins de recrutement et de l'offre de formation est essentielle. Elle doit se conjuguer avec une véritable connaissance des métiers. Les Olympiades des métiers et, prochainement, la diffusion de petits films dans les salles de cinéma y concourent.

## **Incidence Financière Régionale**

L'engagement de la Région dans le contrat d'amorçage du Plan d'Investissement dans les Compétences s'effectue en contrepartie d'une dotation budgétaire d'un montant de 51,52M€ pour 11 449 entrées en formation supplémentaires.

La préparation de la candidature de la Région Nouvelle-Aquitaine pour un Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences pourrait atteindre 459 M€ pour la période 2019-2022.

## **Autres Partenaires mobilisés**

Etat  
Prescripteurs  
Opérateurs de formation  
Autres collectivités territoriales

---

Accusé de réception – Ministère de l'intérieur

033-200053759-20180326-lmc100000156204-DE

Acte Certifié exécutoire

Envoi Préfecture : 30/03/2018  
Retour Préfecture : 30/03/2018

# DÉLIBÉRATION DU CONSEIL REGIONAL DE NOUVELLE-AQUITAINE

## SEANCE PLENIERE DU LUNDI 26 MARS 2018

**N° délibération : 2018.508.SP**

N° Ordre : 04

Réf. Interne : 153958

A - ECONOMIE ET EMPLOI

A10 - FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

**110A - Qualifier pour répondre aux besoins de compétences de l'économie et des territoires**

### **OBJET : Relever le défi des compétences pour faciliter les recrutements**

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code du travail, Sixième partie, Livre I, notamment ses articles L6111-1 à L6123-7,

Vu l'avis du Conseil Économique Social Environnemental Régional,

Vu la commission n°9 réunie et consultée

En près de 50 ans, le paysage de la formation professionnelle a profondément évolué au gré des mutations du monde du travail. Portée par Jacques Delors, c'est la loi du 16 juillet 1971 qui va jeter les bases du système actuel de formation professionnelle continue avec pour objectifs de répondre aux besoins en main-d'œuvre qualifiée des entreprises, aux aspirations individuelles de promotion liées à la croissance et de corriger les inégalités du système scolaire.

Aujourd'hui, la formation professionnelle continue représente toujours l'un des enjeux majeurs pour le développement économique, social et environnemental de notre société. Elle est appelée à se transformer dans le cadre d'un projet de loi qui sera présenté au Parlement au printemps prochain.

Face aux difficultés des entreprises à recruter et à la nécessaire qualification des demandeurs d'emploi, la Région Nouvelle-Aquitaine **revendique un pilotage clair et efficace de la politique de formation** mais aussi une véritable réforme de l'orientation. Elle rappelle aussi qu'il est urgent de mettre fin à l'émiettement du service public de l'emploi et que sa demande d'expérimentation pour simplifier et piloter les politiques d'accompagnement vers l'emploi, au plus près des territoires et des besoins des entreprises, doit enfin être entendue.

Dans ce contexte, il doit être mis fin à la superposition des financements et des achats de formations sans cohérence de l'Etat, des Régions, de Pôle emploi et des partenaires sociaux, dans lesquels les demandeurs d'emplois se perdent.

La formation professionnelle est un **facteur de progrès économique et humain**, qui se révèle être en Nouvelle-Aquitaine un **moyen d'attractivité territoriale**. Elle est un outil précieux pour faire face aux transformations : tertiarisation, automatisation, croissance de l'emploi qualifié, numérisation et transition énergétique et écologique notamment.

Au travers de ses compétences de développement économique et de formation professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emplois, la Région assure une complémentarité des actions en faveur de l'économie régionale. C'est un soutien massif qui est apporté à plus de 4 198 entreprises accompagnées (dont 1 660 entreprises aidées dans le cadre du soutien à la formation des salariés).

Avant même les effets positifs de la croissance sur le marché du travail, de nombreuses entreprises de notre territoire faisaient déjà part de leurs difficultés à **recruter**. Il est donc aujourd'hui fondamental de s'appuyer sur les forces vives de notre territoire, de renforcer les lieux où le « monde de la formation » et de l'entreprise puissent se parler, de créer les conditions pour anticiper les besoins de compétences et de co-construire avec tous les acteurs concernés les politiques publiques. Ce n'est pas la loi de l'offre et de la demande qui doit s'appliquer.

Recruter est une préoccupation des opérateurs économiques mais être recruté concerne tous les apprenants et les actifs de la Nouvelle-Aquitaine. La Région s'attache donc au **capital humain**. Les entreprises et les analyses économiques démontrent que la compétitivité dépend d'abord des ressources humaines et de leurs compétences. **Former, c'est investir dans notre avenir, pour les hommes et les femmes de notre territoire.**

Aussi, la Région Nouvelle-Aquitaine, par des politiques d'orientation et de formation professionnelle renforcées, répond aux besoins de transformation et d'élévation des compétences et accompagne les évolutions et les mobilités professionnelles de chacun.

Elle partage l'objectif du **Plan d'Investissement dans les Compétences** initié par l'Etat d'améliorer la qualification de la population des jeunes et des demandeurs d'emploi non qualifiés.

Elle a aussi souhaité mobiliser ses partenaires à travers plusieurs séminaires de réflexion « Perspectives et pistes pour une formation professionnelle continue, efficace et innovante » en août 2017 et « Recruter » le 22 janvier dernier, convaincue de la nécessité que les différents acteurs contribuent à la réflexion, croisent leurs regards et analyses et permettent ensuite de décloisonner les approches et de décliner des politiques publiques efficaces et pertinentes pour diminuer le chômage et permettre aux entreprises d'être au rendez-vous de la reprise économique, avec une main d'œuvre opérationnelle.

La formation est aussi l'avenir de nos **territoires**. A l'image des initiatives du campus Aéronautique de Latresne ou du pôle Cuir de Thiviers, le territoire est le lieu où les acteurs se parlent, où les idées surgissent et se concrétisent, où un écosystème peut stabiliser une main d'œuvre et permettre l'ascenseur social.

Les partenariats avec les industriels de la Région doivent aussi servir d'exemples. Ainsi l'entreprise Brive Tonneliers est la première de la Nouvelle Aquitaine à avoir mené un parcours territorialisé d'apprentissage, en immersion totale dans l'entreprise et en partenariat avec le CFA des 13 vents. De même, pour répondre à ses besoins de recrutements, l'entreprise EPSILON COMPOSITES a formé 8 demandeurs d'emploi comme opérateurs pultrusion au dernier trimestre 2017.

Accusé de réception – Ministère de l'intérieur

033-200053759-20180326-lmc100000156204-DE

Acte Certifié exécutoire

Envoi Préfecture : 30/03/2018  
Retour Préfecture : 30/03/2018

## I – Echanger, analyser et agir pour la qualification et l'emploi

L'économie française a généré 250 000 emplois en 2017, cependant selon les chiffres de Pôle Emploi, le chômage a stagné. En effet, 130 000 sont absorbés par la progression de la population active tandis que 120 000 contribuent à la diminution du nombre de chômeurs. Pour autant, l'augmentation de la productivité conduit à ce que l'augmentation de l'activité contribue plus faiblement à la création d'emploi. <sup>1</sup> Jusqu'à présent, il ne s'agissait que d'un ressenti du monde patronal, exprimé dans des discours ou à travers des données parcellaires et entendu sur le terrain. Désormais, une étude diffusée, par Pôle emploi, cadre le débat et précise que le nombre de projets d'embauche auxquels les entreprises renoncent, faute d'avoir trouvé un candidat, atteint des niveaux non négligeables : de l'ordre de 200 000 à 330 000 sur une année (près de 30 000 à l'échelle Nouvelle-Aquitaine), dont 55% concerneraient des emplois durables (CDI ou CDD de plus de 6 mois). <sup>2</sup>

A ces constats chiffrés, s'ajoutent que « Malgré les efforts pour adapter la formation initiale et continue aux besoins des entreprises, la situation du marché du travail demeure insatisfaisante : l'insertion dans l'emploi des jeunes et des chômeurs reste problématique, surtout pour les moins qualifiés, et nombre d'entreprises éprouvent des difficultés à trouver les compétences dont elles ont besoin. ». <sup>3</sup>

Les éclairages d'experts démontrent que le monde du travail se transforme du fait de la révolution numérique mais également de la place grandissante de la qualité de vie au travail. Les résultats de l'étude « Parlons travail » réalisée par la CFDT<sup>4</sup>, mettent en avant que les attentes des salariés vis-à-vis des entreprises évoluent, mêlant besoins de reconnaissance (confiance, autonomie...), salaire mais aussi qualité de vie au travail (relation aux autres dans l'entreprise, articulation vie professionnel /vie personnelle). Face aux mutations économiques et sociétales de ces dernières années qui interrogent la production de masse standardisée, prendre en compte le bien-être au travail implique donc de s'intéresser plus globalement à la place de l'humain en entreprise.

Les entrepreneurs évoquent de leur côté leurs difficultés de recrutement et de fidélisation de leurs collaborateurs mais également la nécessité de faire progresser leurs modalités de recrutement (« arrêter de chercher des moutons à cinq pattes »), d'assurer un socle de compétences permettant à chacun de s'adapter et de garantir les compétences professionnelles en diversifiant les modalités d'acquisition.

Ces analyses sont en écho direct avec l'étude « Renforcer la capacité des entreprises à recruter »<sup>5</sup> qui recommande aux acteurs institutionnels publics de sortir de la logique « purement adéquationniste axée sur le tout-formation » pour **intégrer davantage « les spécificités des métiers et des secteurs d'activité »**. Un impératif dont les entreprises devront également s'imprégner en travaillant sur « l'identification de leurs besoins en compétences ». En formation professionnelle, le volontarisme politique s'est traduit par une augmentation du nombre des demandeurs d'emploi en formation mais également par un transfert à l'Etat, aux Régions et aux partenaires sociaux de l'identification des besoins de compétences. Cependant, tous les efforts en faveur de la

<sup>1</sup> Analyse d'Eric Heyer de l'Office français des conjonctures économiques (OFCE)

<sup>2</sup> Eclairages et synthèses de Pole Emploi, « Offres pourvues et abandons de recrutement », Décembre 2017

<sup>3</sup> France Stratégie - Actions critiques « Elaborer une stratégie nationale de compétences », Février 2017

<sup>4</sup> Enquête réalisée via le site parlonstravail.fr - 25 thématiques abordées, questionnaire de 172 questions  
Au dernier trimestre 2016, plus de 200 000 répondants

<sup>5</sup> France Stratégie, Rapport du groupe de travail n° 4 du Réseau Emplois Compétences, « Renforce la capacité des entreprises à recruter », rapporté par Morad Ben Mezian, Août 2017

formation initiale ou continue peinent à réduire structurellement les difficultés d'appariement entre offre et demande.

« Le nombre d'offres d'emploi non pourvues est souvent interprété [par les entreprises notamment] comme un dysfonctionnement de l'appareil de formation ou des politiques d'orientation et d'appariement sur le marché du travail ». La difficulté est aussi de **connaître les besoins dans un contexte de mutation du travail et alors même que les employeurs ont du mal à les exprimer et à les anticiper.**

Les ateliers du **séminaire « recruter »**, inédits sur le territoire régional, ont rassemblé plus de 200 personnes (professionnels du recrutement, métiers de la formation, représentants des filières professionnelles, acteurs de l'État, représentants des cadres, responsables de services de ressources humaines...). S'ajoutent à ces échanges riches et instructifs, les conférences menées dans le cadre des travaux d'élaboration du **Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelle (CPRDFOP)** et la **multitude d'exemples d'initiatives et de réussites locales** mises en valeur.

Pour poursuivre ces dynamiques, la Région se dote d'espaces de réflexion et de travail afin de co-construire les politiques publiques, **anticiper** les besoins en compétences de demain et **adapter** les actions aux évolutions.

#### **Action 1 : Constituer un groupe de travail pour créer un réseau de réflexion « Emploi du futur »**

En cours de constitution, il sera animé par un chef d'entreprise. Il réunira des dirigeants et DRH de TPE/PME, des personnes issues des institutions (Région, Pole Emploi, cluster, associations...) impliquées au quotidien auprès des publics et des entreprises. La volonté est de donner l'absolue priorité aux opérationnels, de confirmer/infirmer les pistes de travail afin de proposer de nouveaux dispositifs et de construire un recueil de bonnes pratiques sur la base des expériences de terrain.

Le groupe proposera une première série d'actions concrètes d'ici la fin du premier semestre 2018.

#### **Action 2 : Construire une analyse partagée de l'évolution des besoins en compétences**

La préparation du renouvellement du service public régional de formation professionnelle et la perspective du Pacte régional d'investissement sur les compétences nous invitent à construire une **analyse partagée de l'évolution des besoins en compétences**. Aussi, la Région s'attachera à mener une concertation avec les entreprises et leurs représentants au plus près des besoins et des territoires en :

- utilisant les travaux (notamment prospectifs) de l'Observatoire Régional Emploi – Formation (OREF) de l'Agence Orientation – Formation - Emploi, des observatoires de branches ainsi que les outils statistiques et d'analyse de Pôle Emploi,
- entraînant un dialogue régional (au sein du CREFOP et en inter-branches), « thématique » avec les branches professionnelles mais également « territorial » (auprès d'un cercle élargi d'acteurs locaux de l'Orientation et de l'Emploi, aussi bien acteurs institutionnels qu'associatifs, opérateurs de formation que regroupement d'entreprises sous toutes leurs formes).

Ces travaux préfigurent une contractualisation avec les branches professionnelles. Ils témoignent également de la volonté Régionale d'un dialogue permanent avec les partenaires sociaux et les écosystèmes locaux.

Au-delà des habitudes, il s'agit désormais de **travailler une approche de besoins par les compétences, transversales et professionnelles, en impliquant directement les entreprises sur ce sujet**. A moyen terme, il apparaît nécessaire **d'identifier les savoir-être attendus dans les entreprises** et d'établir une définition commune de ces attentes pour les concrétiser dans les actions de formation comme dans les dispositifs d'accompagnement à l'emploi.<sup>6</sup>

## **II - Aider les entreprises à recruter**

Aider les entreprises à recruter passe par le développement de nouveaux partenariats avec les entreprises notamment pour faciliter l'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi ou des apprenants mais également pour réunir les conditions d'une intensification de la formation en situation de travail.

### **Action 3 : Soutenir un système d'accès à l'emploi moyennant un dispositif de formation, en réponse aux besoins immédiats de recrutement des entreprises**

La Région, en collaboration avec Pôle Emploi, prendrait en charge les actions de formation nécessaires au recrutement moyennant un engagement formalisé d'embauche. Elle soutiendrait ainsi des actions de formation faisant suite à des besoins de recrutements identifiés par des branches professionnelles, des regroupements d'employeurs ou une entreprise.

### **Action 4 : Développer des projets de « centre d'apprentissage » en entreprise et favoriser la formation en situation de travail**

La Région investit dans les plateaux techniques des lycées et des CFA et encourage l'utilisation de ces derniers par les entreprises de leurs territoires. Pour diversifier les possibilités de formation, l'usage des infrastructures de l'entreprise comme support d'apprentissage est également une opportunité à saisir.

A titre expérimental, il pourrait ainsi être soutenu des parcours de formation qui articuleraient une formation « classique » avec des modules de professionnalisation en entreprise. Ce type d'initiative pourrait être porté par des organismes de formation en partenariat avec une ou des entreprises de leur territoire.

### **Action 5 : Mettre en place une force d'intervention rapide**

Les entreprises qui ont des difficultés à recruter connaissent mal la Région et les aides dont elles pourraient bénéficier. Seules les grandes entreprises ou les projets très structurés sont capables de faire appel à l'ensemble des pouvoirs publics. Les petites entreprises qui recrutent, n'ont pas les volumes de recrutements ni la structuration RH suffisantes pour mobiliser les acteurs publics.

Aussi, il est proposé de constituer une « force d'intervention » régionale. La mise en œuvre de cette force spéciale dans un temps court implique d'identifier les besoins des entreprises (petites et moyennes) à un niveau local, par le biais des clubs d'entreprises (cluster RH,...). La Région s'appuiera sur ses agents positionnés dans les territoires afin

---

<sup>6</sup> Les récents travaux de France Stratégie et Pôle Emploi sur les compétences transférables et transversales et les mobilités entre les métiers constitueront une précieuse base de travail.

France Stratégie en partenariat avec Pôle Emploi, « *situations de travail, compétences transversales et mobilité entre les métiers* », Février 2018

France Stratégie, rapport du groupe de travail n°2 du Réseau Emplois Compétences « *Compétences transférables et transversales, quels outils de repérage, de reconnaissance et de valorisation pour les individus et les entreprises ?* ».

d'aller à la rencontre des entreprises et de créer les conditions pour mobiliser tous les leviers d'appui. Elle mobilisera également les 350 conseillers entreprises de Pôle Emploi, dans le cadre de la convention de coopération renforcée : « Innovons ensemble pour l'emploi et la qualification ».

Plusieurs projets ont démontré que, quand les besoins sont connus (expérience de Limgroup, à Thiviers), la Région et ses partenaires savent combiner leurs forces pour apporter toutes les mesures attendues (formation, transport, logement...).

### **Action 6 : Elaborer un plan régional de recrutement et de formation pour les ETI et PME PMI à potentiel (77 entreprises)**

Le club des Entreprises de Taille Intermédiaire est composé aujourd'hui de 54 ETI et 17 PME à potentiel qui totalisent 7 milliards d'€ de chiffre d'affaires et 38 500 emplois.

Ces entreprises contribuent fortement à l'innovation, à la création de richesse et d'emploi dans notre région. Pour permettre leur croissance, il est important de lever les freins à leur développement et notamment le manque de disponibilités de certaines compétences.

Il s'agit donc de leur proposer de travailler sur leurs besoins en recrutement et formation - afin d'accompagner la création d'emplois et soutenir leur développement. Trois phases sont envisagées :

- Phase 1 : Recenser l'ensemble des besoins en recrutement (Enquête au 1<sup>er</sup> trimestre 2018) afin de dégager les besoins à court terme, long terme, les tendances métiers, les types de profils.
- Phase 2 : Accompagnement des projets de recrutement à court et moyen terme avec la mobilisation d'une équipe partenariale coordonnée par la Région avec l'ensemble des partenaires financeurs et prescripteurs sur les dispositifs existants déjà.
- Phase 3 : Réflexion à partir des résultats de l'étude, sur les modalités d'une collaboration régulière permettant d'investir en amont sur les compétences attendues, l'attractivité du territoire, de la filière, les programmes de formation à développer pour préparer l'avenir de ces entreprises.

## **III - Accroître et transformer les compétences des demandeurs d'emploi**

Si la Région Nouvelle-Aquitaine enregistre un taux de chômage inférieur au taux national, il n'en demeure pas moins que 293 370 néo-aquitains sont inscrits à Pôle emploi en catégorie A<sup>7</sup> (et 514 300 en catégorie ABC<sup>8</sup>) fin 2017. 45% des demandeurs d'emploi tenus de rechercher un emploi sont inscrits depuis plus d'un an. Plus de la moitié des demandeurs d'emploi sont au mieux détenteurs d'un niveau V (et pas toujours validé) tandis que 14 % d'entre eux sont peu ou pas diplômés.

A travers son service public de la formation professionnelle, la Région réaffirme sa volonté de poursuivre les efforts pour **permettre à tous de gagner un niveau de qualification**, c'est-à-dire :

- permettre à tous ceux qui ne sont pas qualifiés d'obtenir au moins un niveau V validé sur une qualification qui ne soit pas obsolète,

<sup>7</sup> demandeur d'emploi sans activité au cours du dernier mois

<sup>8</sup> avec ou sans activité déclarée dans le mois



- et pour ceux qui ont déjà une qualification, consolider les compétences socles et acquérir les nouveaux savoirs indispensables au développement de l'économie numérique, au contexte des transitions énergétique et environnementale et à la numérisation des environnements de travail.

### **Action 7 : Saisir l'opportunité du Plan d'Investissement dans les compétences**

Après les plans 500 000 et 200 000 formations qui ont permis d'accroître significativement l'accès à la formation des demandeurs d'emploi, elle partage avec l'Etat, **l'ambition de transformation des compétences et souscrit à l'objectif d'améliorer la qualification de la population des jeunes ou demandeurs d'emploi non qualifiés, par des parcours de formation permettant d'assurer leur insertion dans l'emploi.**

Le Plan d'investissement dans les compétences rompt avec les logiques de court terme pour **penser les évolutions de long terme.** Il associe l'ensemble des acteurs concernés et tout particulièrement les Régions qui sont compétentes en matière de formation des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle. Comme les plans précédents, il est conçu dans une logique additionnelle : **les moyens supplémentaires affectés au Plan ont vocation à s'ajouter aux efforts déployés par la Région sans s'y substituer.**

Pour compléter et amplifier ses propres engagements financiers et pour permettre à un plus grand nombre de demandeurs d'emploi d'accéder à la formation, la Région Nouvelle-Aquitaine entend saisir pleinement les opportunités qu'offre le Plan d'Investissement dans les Compétences. Ainsi, elle s'engage dans le contrat d'amorçage pour 2018. Pour la Région Nouvelle-Aquitaine, l'Etat octroie une enveloppe de 51,52 M€ afin de **réaliser 11 449 parcours de formation supplémentaires.** Le coût moyen de compensation des formations est fixé à 4.500 euros (contre 3 500 dans les plans précédents).

La Région **assumera l'intégralité du plan** et **mobilisera les opérateurs**, au premier rang desquels Pôle Emploi et les missions locales, pour la réussite des entrées en formation.

De plus, la Région Nouvelle-Aquitaine répondra à l'appel à projet que lancera le gouvernement en mars 2018 pour engager un pacte régional pluriannuel d'investissement dans les compétences 2019-2022, financé à hauteur de 459 M€, au service des politiques Régionales de formation professionnelle.

### **Action 8 : Expérimenter de nouveaux dispositifs en 2018**

**L'année 2018 est une année charnière pour la Région Nouvelle-Aquitaine.** Parallèlement à la mise en œuvre du Plan d'Investissement dans les Compétences, il s'agira de poursuivre le processus d'harmonisation en cours et de construire la reconfiguration et le déploiement du Service public régional de formation, aux échéances des différents dispositifs des trois anciens territoires. **La définition du futur service public régional de formation tirera partie des expériences des trois anciens territoires pour répondre au mieux à la structuration d'une offre de formation à la fois souple, efficiente et de qualité.**

Elle initie ainsi un ensemble d'actions nouvelles et s'attache à une approche inclusive pour les plus vulnérables, qui garantisse à chacun un capital de compétences tout au long de la vie.

Le contrat d'amorçage du Plan d'Investissement dans les Compétences en 2018 offre la possibilité d'anticiper pour partie les évolutions et **d'innover dans la construction d'une offre de formation renouvelée.**

Ainsi, la Région va **expérimenter de nouveaux dispositifs et diversifier l'offre de formation et de services**, notamment pour :

- mieux répondre aux besoins des publics jeunes et des demandeurs d'emploi les plus éloignés de la formation ainsi qu'à la problématique spécifique des migrants,
- sécuriser les parcours des demandeurs d'emploi,
- insuffler une dynamique nouvelle sur les territoires autour de l'entreprise apprenante et de la formation en situation de travail,
- encourager l'acquisition de compétences transversales et transférables,
- faciliter l'inclusion numérique de tous,
- accompagner, par des actions de formation préparatoires à l'emploi, les besoins de recrutements des entreprises,
- favoriser l'innovation pédagogique et les nouvelles formes d'apprentissage.

### **Action 9 : Expérimenter un fonds de sécurisation des mobilités professionnelles**

Il s'agit de tester « grandeur nature » un dispositif d'appui aux demandeurs d'emploi qui envisagent une mobilité professionnelle et sont confrontés à des difficultés de mobilité et de logement. La prise en compte de certaines situations doit pouvoir se faire après une analyse approfondie des demandes transmises et selon un principe de subsidiarité et de complémentarité des aides de Pôle Emploi notamment.

### **Action 10 : Expérimenter un nouveau dispositif « jeunes »**

Il visera l'amorce de parcours de vie professionnelle et l'identification des compétences. Il tirera partie de l'expérimentation « Capacité » dans les Fab-Lab qui consiste à mettre à disposition d'un groupe de jeunes (le plus souvent suivis par les missions locales) les moyens du Fab-Lab autour de la réalisation d'un projet<sup>9</sup>.

L'idée force de l'expérimentation est d'associer les usagers, premiers concernés, à la construction du dispositif.

Les modalités, nouveaux marchés et appels à projets seront votés lors des prochaines commissions permanentes et mis en œuvre progressivement. Un plan de communication et de déploiement accompagnera les démarches.

**Après en avoir délibéré,**

**Le CONSEIL REGIONAL décide :**

**- d'APPROUVER** les orientations présentées et les actions qui en découlent,

---

<sup>9</sup> Projet soutenu par du FSE,

- **d'AUTORISER** l'engagement de la Région dans le contrat d'amorçage du Plan d'investissement dans les compétences ainsi que la préparation de la candidature de la Région Nouvelle-Aquitaine pour un Pacte régional d'investissement dans les compétences au service des politiques régionales d'orientation et de formation professionnelle.

Décision de l'assemblée plénière :

Le Président du Conseil Régional,

Adopté à l'unanimité des suffrages exprimés



ALAIN ROUSSET