Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles de La Réunion

CPRDFOP - 2018-2022

Approuvé le 22 juin 2018

#RÉGIONRÉUNION

LA RÉUNION! POsitive!

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
PRÉFET DE LA RÉGION RÉUNION

académie La Réunion

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA PÊCHE

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Direction de la Jeunesse des Sport et de la Cohésion Sociale

CREFOP de La Réunion

Délibération

R É P U B L I Q U E F R A

Envoyé en préfecture le 04/07/2018
Reçu en préfecture le 04/07/2018
Affiché le 04/07/2018
ID : 974-239740012-20180622-DAP2018_0026-DE

DELIBERATION N° DAP2018_0026

RÉGION RÉUNION
www.regionreunion.com

L'ASSEMBLÉE PLÉNIÈRE
DU CONSEIL REGIONAL DE LA REUNION

s'est réunie le vendredi 22 juin 2018 à 09 h 30
à l'Hôtel de Région - Pierre LAGOURGUE

sous la présidence de :
Monsieur DIDIER ROBERT, Président du Conseil Régional

Nombre de membres en exercice : 45

Nombre de membres présents : 25

Nombre de membres représentés : 9

Nombre de membres absents : 11

Le Président,
Didier ROBERT

Présents :
ROBERT DIDIER
RIVIERE OLIVIER
COSTES YOLAINE
PAYET VINCENT
MOUTOUCOMORAPOULE SYLVIE
PICARDO BERNARD
ABOUBACAR BEN VITRY FAOUZIA
FOURNEL DOMINIQUE
K'BIDI VIRGINIE
HOARAU JACQUET
CADET JEAN ALAIN
BEDIER JOE
M'DOIHOMA JULIANA
LEE MOW SIM LYNDA
LEBEAU ANICHA
NOEL NATHALIE
BASSIRE NATHALIE
VIRAPOULLE JEAN-PAUL
MURIN-HOARAU ALINE
GUEZELLO ALIN
COUAPEL-SAURET FABIENNE
GRONDIN LOUIS BERTRAND
AUBER VALÉRIA
GAUTHIER JACK
GOBALOU VIRGINIE

Représenté(s) :
PATEL IBRAHIM
VIENNE AXEL
TECHER PAUL
FOUASSIN STÉPHANE
RAMASSAMY NADIA
MOUTOUSSAMY ANDA JEAN GAEL
VALY BACHIL
FONTAINE LUC GUY
BENARD MONIQUE

Absents :
ANNETTE GILBERT
PROFIL PATRICIA
BELLO HUGUETTE
HOARAU DENISE
LAGOURGUE JEAN-LOUIS
NATIVEL LORRAINE
WON-FAI-HIN MARIE-ROSE
SETTAMA-VIDON LÉOPOLDINE
DENNEMONT MICHEL
NABENESA KARINE
RIVIERE SYLVIANE

RAPPORT / DFPA / N° 105328
CONTRAT DE PLAN RÉGIONAL DE DÉVELOPPEMENT DES FORMATIONS ET DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLES (CPRDFOP) 2018-2022

Hôtel de Région Pierre LAGOURGUE, Avenue René Cassin Moufia BP 67190 97801 SAINT-DENIS CEDEX 9
Tél : 0262 48 70 00 – Télécopieur : 0262 48 70 71 – Mél : region.reunion@cr-reunion.fr

Envoyé en préfecture le 04/07/2018
Reçu en préfecture le 04/07/2018
Affiché le 04/07/2018
ID : 974-239740012-20180622-DAP2018_0026-DE

Séance du 22 juin 2018
Délibération N° DAP2018_0026
Rapport / DFPA / N° 105328

Délibération de l'Assemblée Plénière
du Conseil Régional

CONTRAT DE PLAN RÉGIONAL DE DÉVELOPPEMENT DES FORMATIONS ET DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLES (CPRDFOP) 2018-2022

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code du Travail, notamment ses articles L. 6121-1, 6121-2 et 6121-3 qui définissent le rôle des Régions en matière de formation professionnelle continue,

Vu le Code de l'Éducation, notamment son article L 214-13 qui définit les modalités d'élaboration du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles,

Vu la délibération n° DCP 2016-073 en date du 29 novembre 2016 approuvant l'assistance à maîtrise d'ouvrage pour les travaux d'élaboration du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles pour la période 2017 à 2022,

Vu le rapport n° DFPA / 105328 de Monsieur le Président du Conseil Régional,

Vu l'avis de la Commission Conjointe (Education, Formation, Jeunesse et Réussite ; Culture, Sport et Identité Réunionnaise, Egalité des Chances et Solidarité) du 31 mai 2018,

Considérant,

- les compétences renforcées de la Région en matière de formation professionnelle et d'orientation tout au long de la vie,
- la démarche d'élaboration concertée du présent Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP) couvrant la période de 2018 à 2022,
- les éléments d'états des lieux et diagnostics préalablement partagés avec l'ensemble des partenaires,

L'Assemblée Plénière du Conseil Régional de La Réunion,
Après en avoir délibéré,

Décide, à l'unanimité,

- d'approuver le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles pour la période 2018-2022 ;
- de donner délégation à la Commission Permanente pour la mise en œuvre des orientations du CPRDFOP ;
- d'autoriser le Président à signer les actes administratifs y afférents, conformément à la réglementation en vigueur.

Le Président,
Didier ROBERT

Signataires

Pour la Région

Le Président de la Région Réunion

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
RÉGION RÉUNION

Didier ROBERT

Pour l'Etat

Le Préfet de la région Réunion

Le Préfet

Jacques BILLANT

Pour les autorités académiques

Le Recteur de l'académie de la Réunion

RECTORAT
SAINT DENIS - RÉUNION

le recteur

Vélayoudom Marimoutou

Le Directeur Régional de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt

Le Directeur de l'Alimentation,
de l'Agriculture et de la Forêt,

Philippe SIMON

Le Directeur de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale

Le Directeur
de la Jeunesse, des Sports
et de la Cohésion sociale

Jérôme FOURNIER

Pour les organisations syndicales de salariés

CFDT Réunion

Viviane Jean Pierre

Pour les organisations professionnelles d'employeurs

Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (FDSEA)

F. Vienne

Fédération des Particuliers-Employeurs (FEPEM)

G. BRIONNE

Mouvement des Entreprises de France (MEDEF)

D FAUCHARD

Union des Employeurs de l'Economie Sociale et Solidaire (UDES)

S. NOAH

Table des matières

Délibération 1

Signataires 3

1. Propos liminaires 7

1.1 Le cadre législatif 7
1.2 Les principes d'élaboration du CPROFOP 8

1.2.1 Un schéma articulé 8
1.2.2 La méthodologie d'élaboration 8

1.3 Les orientations du CPRDFOP 9

2. Les axes stratégiques et objectifs opérationnels du CPRDFOP 11

2.1 Axe stratégique 1 : Mieux orienter pour mieux former et mieux insérer 11

Objectif n°1 : Identifier un réseau de guichets d'orientation labellisés SPRO facilement repérables par tous les actifs, et harmoniser et coordonner les différents réseaux de l'accueil, de l'information et de l'orientation sur l'ensemble du territoire 12
Objectif n°2 : Offrir un service de l'orientation de qualité, à la fois accessible, complet et gratuit 13
Objectif n°3 : Aider les publics (scolaires, actifs occupés ou inoccupés) à découvrir et mieux appréhender les métiers et le tissu économique 14

2.2 Axe stratégique 2 : Garantir un parcours sécurisé et de qualité à chaque réunionnais 16

Objectif n°4 : Structurer territorialement l'offre de formation 16
Objectif n°5 : Proposer des solutions adaptées aux publics fragiles 18
Objectif n°6 : Prévenir et lutter contre le décrochage 21
Objectif n°7 : Individualiser les parcours 22
Objectif n°8 : Garantir la qualité et la cohérence de l'appareil de formation 24

2.3 Axe stratégique 3 : La formation, un levier de compétitivité économique régionale et territoriale 26

Objectif n°9 : Renforcer l'adéquation entre l'offre de formation professionnelle et les besoins en compétences du territoire 29
Objectif n°10 : Accompagner les acteurs du territoire dans l'anticipation de leurs besoins en compétences 31
Objectif n°11 : Soutenir le développement économique lié aux métiers de demain 32

2.4 Axe stratégique 4 : La formation, une politique évaluée et pilotée 37

Objectif n°12 : Piloter et coordonner la démarche d'ensemble 37
Objectif n°13 : Réajuster au fil de l'eau 38
Objectif n°14 : Structurer et harmoniser la fonction d'observation partagée 39

3. Les fiches actions du CPRDFOP ____ 40

Action 1 – La structuration des branches professionnelles ____ 40
Action 2 – L'observation des dynamiques territoriales ____ 42
Action 3 – Le Service Public Régional de l'Orientation (SPRO) ____ 44
Action 4 – La territorialisation de l'offre de formation ____ 48
Action 5 – Le campus des métiers et des qualifications ____ 50
Action 6 – L'articulation entre le secondaire et le postbac ____ 52
Action 7 – La carte des formations professionnelles ____ 54
Action 8 – Le dispositif SIEG de formation professionnelle ____ 56
Action 9 – Le Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales ____ 59
Action 10 – L'alternance ____ 61
Action 11 – Compétences clés de base et émancipation éducative ____ 64
Action 12 – La prévention et la lutte contre le décrochage ____ 67
Action 13 – L'esprit d'entreprendre ____ 70
Action 14 – La reconnaissance et la valorisation des compétences issues de l'éducation non-formelle et informelle ____ 72
Action 15 – La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) ____ 74
Action 16 – La démarche qualité ____ 76
Action 17 – La conférence des financeurs ____ 78
Action 18 – Le suivi et le pilotage du CPRDFOP ____ 80

4. Annexes ____ 82

4.1 Sigles ____ 82
4.2 Déclinaison opérationnelle d'un plan d'action du Service Public Régional de l'Orientation (SPRO) – fiche-action n°3 : Le Service Public Régional de l'Orientation (SPRO) ____ 83
4.3 Schéma du dispositif multi-partenarial – fiche-action n°11 : Compétences clés de base et émancipation éducative ____ 84
4.4 Schéma de mise en œuvre – fiche-action n°14 : La création du label « Formation et Qualité Région Réunion » ____ 85
4.5 Rapport « état des lieux et diagnostic » ____ 86

1. Propos liminaires

1.1 Le cadre législatif

La Région Réunion a vu ses compétences se renforcer en matière de formation professionnelle et d'orientation à travers l'évolution législative.

La loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale redéfinit les contours du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (CPRDFP), devenu Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP). Les Régions ont désormais la responsabilité de mettre en œuvre « *la politique régionale d'accès à l'apprentissage et à la formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle* »[1].
Par rapport au précédent CPRDFP, le périmètre du CPRDFOP s'élargit, avec la prise en considération de l'orientation professionnelle et des conditions d'hébergement et de mobilité des jeunes.

Le CPRDFOP est élaboré par la Région, au sein du Comité Régional Emploi Formation Orientation Professionnelle (CREFOP), qui rassemble dans une gouvernance quadripartite les représentants de l'Etat, du Conseil Régional, les représentants au niveau régional des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP) est un outil essentiel de la politique régionale en matière de formation professionnelle, d'orientation et d'emploi. Il vise à établir une feuille de route partagée sur les orientations et priorités politiques. Plus précisément, sur un plan opérationnel, le CPRDFOP se doit d'atteindre deux objectifs :

- Analyser les besoins à moyen terme du territoire régional en matière d'emplois, de compétences et de qualifications.
- Organiser la programmation des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes, compte-tenu de la situation et des objectifs de développement économique du territoire.

1 Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale

1.2 Les principes d'élaboration du CPRDFOP

1.2.1 Un schéma articulé

Le CPRDFOP Réunion, de par ses thématiques, a des interactions fortes avec d'autres outils programmatiques élaborés par la Région. Dans une optique de renforcement et d'optimisation de l'action publique, il est ainsi conçu en cohérence avec les orientations définies par ceux-ci, notamment :

- Le Schéma Régional de Développement Economique, d'Innovation et d'Internationalisation (SRDEII).
- Le Schéma Régional de l'Enseignement et des Formations Supérieurs, et de la Recherche de la Réunion (SEFORRE).
- Le Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales 2015-2020 de La Réunion (SRFSS).

Des synergies sont également présentes avec le Programme d'Investissements d'Avenir – Projets innovants en faveur de la jeunesse à La Réunion.

Le CPRDFOP s'inscrit aussi dans un cadre européen. La Commission européenne promeut la formation tout au long de la vie depuis les années 2000 et notamment avec la définition de la Stratégie de Lisbonne. Les programmes européens, notamment le PO FSE 2014-2020, ont pour objectifs de :

- Favoriser le développement d'une société de la connaissance, compétitive et innovante,
- Soutenir l'accès à l'emploi par le développement des compétences et de la mobilité,
- Favoriser l'inclusion sociale et lutter contre la pauvreté en renforçant la formation et l'accompagnement des publics.

Certains dispositifs et interventions définis dans le CPRDFOP s'inscrivent en cohérence avec ces axes / ces programmes opérationnels.

1.2.2 La méthodologie d'élaboration

La démarche d'élaboration du présent CPRDFOP a été initiée en février 2017, avec un premier temps consacré à l'élaboration d'un état des lieux et diagnostic. Celui-ci a fait l'objet d'une présentation au CESER, au CCEE et au COPAREF, ainsi que dans les quatre micro-régions réunionnaises.

La concertation a guidé l'élaboration du CPRDFOP, avec notamment :

- La tenue d'ateliers thématiques au cours du mois de juin 2017, autour des thématiques suivantes : faciliter les parcours de tous les publics (42 participants), sécuriser les parcours professionnels (39 participants), remobiliser et redonner espoir aux jeunes (34 participants), anticiper pour un territoire innovant (36 participants), et piloter et évaluer pour réussir (39 participants).
- La réalisation d'une enquête Internet autour de la priorisation d'actions imaginées lors des ateliers thématiques (131 réponses).

- Cinq contributions reçues sur les priorités et orientations à retenir dans le cadre du CPRDFOP.
- Un appel à contributions pour l'opérationnalisation du Contrat de Plan (fiches-actions) auquel dix acteurs ont répondu, en transmettant une vingtaine de fiches-actions.

1.3 Les orientations du CPRDFOP

En considérant les éléments d'état des lieux et de diagnostic réalisé en amont, les productions issues des différentes concertations, ainsi que les contributions des partenaires, le CPRDFOP doit permettre de répondre à différents enjeux, dans une perspective de déclinaisons territoriales :

Pour les Réunionnais, le Contrat de Plan contribuera à :

- Elever leur niveau de qualification.
- Favoriser leur épanouissement personnel, notamment grâce à une orientation choisie.
- Réduire les inégalités et assurer l'égalité des chances.

Pour le monde économique, il s'agira de :

- Adapter l'offre de formation professionnelle aux besoins économiques et au développement économique futur.
- Accompagner les entreprises dans l'identification de leurs besoins présents et futurs en main d'œuvre et compétences.
- Contribuer à la compétitivité des entreprises.

Ces différents enjeux sont d'autant plus prégnants au vu du contexte législatif, avec la loi n°2017-256 du 28 février 2017 de programmation relative à l'égalité outre-mer et portant autres dispositions en matière sociale et économique, qui prévoit un plan de convergence afin de réduire les écarts entre les différentes populations du peuple français. Ce plan a pour objectifs, entre autres, d'« *assurer l'accès de tous à l'éducation, à la formation, à l'emploi, au logement, aux soins, à la culture et aux loisirs* » ainsi que d'« *instaurer l'égalité entre les femmes et les hommes* » et de « *lutter contre toutes les formes de discriminations* ».

Ainsi, le CPRDFOP s'articule autour de 4 axes stratégiques :

1. Mieux orienter pour mieux former et mieux insérer.
2. Garantir un parcours sécurisé et de qualité à chaque réunionnais.
3. La formation, un levier de compétitivité économique régionale et territoriale.
4. La formation, une politique évaluée et pilotée.

L'ordre de présentation des axes stratégiques et des objectifs opérationnels associés ne traduit en aucun cas une forme de hiérarchisation des priorités.

Tableau 1 : Axes stratégiques et objectifs du CPRDFOP

Axes stratégiques		Objectifs opérationnels	
A1	Mieux orienter pour mieux former et mieux insérer	O1	Identifier un réseau de guichets d'orientation labellisés SPRO facilement repérables par tous les actifs, et harmoniser et coordonner les différents réseaux de l'accueil, de l'information et de l'orientation sur l'ensemble du territoire
		O2	Offrir un service de l'orientation de qualité, à la fois accessible, complet et gratuit
		O3	Aider les publics (scolaires, actifs occupés ou inoccupés) à découvrir et mieux appréhender les métiers et le tissu économique
A2	Garantir un parcours sécurisé et de qualité à chaque réunionnais	O4	Structurer territorialement l'offre de formation
		O5	Proposer des solutions adaptées aux publics fragiles
		O6	Prévenir et lutter contre le décrochage
		O7	Individualiser les parcours
		O8	Garantir la qualité et la cohérence de l'appareil de formation
A3	La formation, un levier de compétitivité économique régionale et territoriale	O9	Renforcer l'adéquation entre l'offre de formation professionnelle et les besoins en compétences du territoire
		O10	Accompagner les acteurs du territoire dans l'anticipation de leurs besoins en compétences
		O11	Soutenir le développement économique lié aux métiers de demain
A4	La formation, une politique évaluée et pilotée	O12	Piloter et coordonner la démarche d'ensemble
		O13	Réajuster au fil de l'eau
		O14	Structurer et harmoniser la fonction d'observation partagée

2. Les axes stratégiques et objectifs opérationnels du CPRDFOP

2.1 Axe stratégique 1 : Mieux orienter pour mieux former et mieux insérer

L'orientation est un droit et un enjeu majeur pour chaque personne tout au long de la vie. Elle se traduit par différentes missions qui sont l'accueil, l'information, le conseil et l'accompagnement.
Le Service Public Régional de l'Orientation est organisé pour garantir à toute personne l'accès à une information gratuite, complète et objective sur les métiers, les formations, les certifications, les débouchés et les niveaux de rémunération, ainsi que l'accès à des services de conseil et d'accompagnement en orientation de qualité et organisés en réseaux. Il favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux filières de formation et contribue à développer la mixité des métiers.
La loi du 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale renforce le rôle des régions en matière d'orientation, leur donnant notamment pour mission d'élaborer les normes de qualité permettant de déterminer les structures régionales intervenant dans le cadre du SPRO. En sa qualité de chef de file, la Région anime les acteurs du SPRO.
L'Etat et les Régions assurent le Service Public de l'Orientation tout au long de la vie.

La loi du 5 mars 2014 précise le partage de responsabilité (article L6111-3 du code du travail) :
« L'état définit, au niveau national, la politique d'orientation des élèves et des étudiants dans les établissements scolaires et les établissements d'enseignement supérieur. Avec l'appui, notamment, des centres publics d'orientation scolaire et professionnelle (autrement appelés Centres d'Information et d'Orientation – CIO) et des services communs internes aux universités chargés de l'accueil, de l'information et de l'orientation des étudiants, il met en œuvre cette politique dans ces établissements scolaires et d'enseignement supérieur.
La Région coordonne les actions des autres organismes participant au service public régional de l'orientation ainsi que la mise en place du Conseil en Evolution Professionnelle, assure un rôle d'information et met en place un réseau de centres de conseil sur la validation des acquis de l'expérience ».

Le travail relatif à la construction du SPRO a déjà été amorcé. La Région a adopté un cahier des charges par délibération en date du 2 août 2016 précisant notamment l'articulation attendue entre le SPRO et le CÉP[2], et les niveaux de services spécifiques attendus, afin de se placer dans une « *démarche d'intelligence collective* ». La poursuite de la mise en œuvre du SPRO s'inscrit pleinement dans le présent CPRDFOP.

[2] *Le SPRO s'adresse à l'ensemble des publics (actifs et inactifs). En revanche, le conseil en évolution professionnelle est accessible uniquement aux actifs, occupés ou non.*

Le développement et l'épanouissement personnels des Réunionnais passent par la construction de parcours de formation et de parcours professionnels choisis.
L'orientation choisie est un facteur clef de réussite dans les parcours de formation. A titre d'illustration, à La Réunion, les apprentis de niveau V ou IV ont obtenu à 65% leur diplôme lorsque leur formation correspondait à ce qu'ils voulaient faire, contre 15% pour ceux dont la formation ne cadrait pas avec leurs choix initiaux[3].

Chaque citoyen réunionnais doit ainsi être en mesure de s'informer et de s'orienter afin, à terme, de se former, d'évoluer et de construire son parcours.
Cet axe stratégique est d'autant plus important dans un contexte réunionnais où le niveau de qualification plutôt faible est un frein à l'embauche. La maîtrise des compétences clefs (savoirs fondamentaux) et la lutte contre l'illettrisme passent par l'entrée en formation des publics concernés.

Objectif n°1 : Identifier un réseau de guichets d'orientation labellisés SPRO facilement repérables par tous les actifs, et harmoniser et coordonner les différents réseaux de l'accueil, de l'information et de l'orientation sur l'ensemble du territoire

Dans le cadre de sa mission de coordination des actions des différents acteurs participant au SPRO, la Région souhaite travailler en synergie avec les différents réseaux de l'accueil, de l'information et de l'orientation.

La Région et les signataires veilleront à garantir un service de l'orientation offrant un maillage territorial satisfaisant, et répondant aux besoins de la population réunionnaise. Dans une perspective d'égalité des chances, ce maillage territorial devra assurer une visibilité et un accès équitable à tous les publics aux services d'information et d'orientation. En complément, il sera nécessaire de mettre en œuvre une communication tous publics relative à l'offre de services du SPRO.

Il s'agit ici de formaliser une politique régionale mobilisant l'ensemble des acteurs du Service Public Régional de l'Orientation (SPRO). A noter, le SPRO se décline en deux « portes » :

- une première porte pour le niveau I : l'accueil individualisé et l'information (assurée par l'ensemble des membres du SPRO),
- et une deuxième porte, concernant les niveaux II et III de l'accompagnement, assurée par les Conseillers en Evolution Professionnelle (CÉP).

[3] *Enquête IVA IPA 2015, La Lettre de l'OREF, décembre 2016, hors-série, CARIF-OREF en partenariat avec le Rectorat de La Réunion.*

Cet objectif visera à :

- Adopter une convention annuelle entre l'Etat et la Région, relative au SPRO[4]. « *L'État et les Régions assurent le Service Public de l'Orientation tout au long de la vie. Une convention annuelle signée entre l'Etat, l'Académie et la Région, définit les modalités de coordination des compétences respectives, autour d'objectifs partagés* »[5].
- Mettre en place et structurer le label SPRO auprès des partenaires sur l'ensemble du territoire réunionnais, dans une perspective de partage des valeurs communes.
- Renforcer la visibilité du SPRO, sur le réseau et sur la palette de services proposés (niveaux de conseils, CÉP,...).

Pour cela, le CPRDFOP s'appuiera sur différents outils.

Axe stratégique 1 : Mieux orienter pour mieux former et mieux insérer Objectif n°1 : Identifier un réseau de guichets d'orientation labellisés SPRO facilement repérables par tous les actifs, et harmoniser et coordonner les différents réseaux de l'accueil, de l'information et de l'orientation
PO FSE – Axe 1 – Mesure 1.02 : Cité des Métiers
PO FSE – Axe 2 – Mesure 2.03 : Plateforme jeunes diplômés et cadres
PIA Jeunesse, fiche-action 1.1 : Structuration d'un réseau de proximité d'information jeunesse pour l'éducation au choix informationnel
SRDEII – Fiche-action n°1 : Développer la Réunion des talents
CPRDFOP – Fiche-action n°3 : Le Service Public Régional de l'Orientation

Objectif n°2 : Offrir un service de l'orientation de qualité, à la fois accessible, complet et gratuit

Un service public centré sur la réponse aux besoins des bénéficiaires est essentiel pour la réussite des politiques régionales en matière d'emploi et de formation. A ce titre, le service rendu en matière d'information et de conseil en orientation doit garantir un niveau de qualité permettant l'accès à l'emploi durable en créant les conditions d'une orientation choisie.

Les actions à mettre en œuvre sont :

- Professionnaliser les acteurs de l'orientation. L'interconnaissance des missions de chaque opérateur, une formation permettant des conseils adaptés à chaque public renforceront la qualité du service rendu et fluidifieront les parcours des citoyens réunionnais.

  La professionnalisation des acteurs de l'orientation devra être pensée pour chaque catégorie d'acteurs, en fonction de leur positionnement dans le SPRO. Les besoins des professionnels du niveau I et ceux des niveaux II et III devront être pris en

---

[4] *« Une convention annuelle conclue entre l'Etat et la région dans le cadre du contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles prévu au I de l'article L. 214-13 du code de l'éducation détermine les conditions dans lesquelles l'Etat et la région coordonnent l'exercice de leurs compétences respectives dans la région. »*

[5] *Cahier des charges relatif au rattachement au SPRO de la Région Réunion, Ile de la Réunion, Document de travail, Version 10 éditée le 22 mars 2016.*

compte (besoins de professionnalisation, besoins de partage des bonnes pratiques,...).

- Se placer dans une démarche d'amélioration. Pour ce faire, des évaluations sur les actions relatives à l'orientation (forums, salons, fréquentation des relais,...) pourront être réalisées, afin d'identifier les leviers de progression. Ces évaluations devront être également qualitatives pour mesurer l'impact des actions pour une meilleure orientation à destination des bénéficiaires.

Le CPRDFOP s'appuiera sur le déploiement et la mise en œuvre du SPRO.

Axe stratégique 1 : Mieux orienter pour mieux former et mieux insérer
Objectif n°2 : Offrir un service de l'orientation de qualité, à la fois accessible, complet et gratuit
CPRDFOP – Fiche-action n°3 : Le Service Public Régional de l'Orientation

Objectif n°3 : Aider les publics (scolaires, actifs occupés ou inoccupés) à découvrir et mieux appréhender les métiers et le tissu économique

Certains secteurs d'activité souffrent d'une mauvaise image auprès du public, ce qui influe sur les orientations dans les parcours de formation.

L'exemple de l'orientation en voie professionnelle des élèves de troisième est parlant. Malgré une proportion importante d'élèves de troisième orientés en voie professionnelle (41,1% en 2016, 33,3% à l'échelle nationale), certaines spécialités demeurent peu attractives. Les formations dans le secteur des services sont relativement épargnées (66% de spécialités attractives en 2016), en revanche les spécialités dans le BTP et dans le domaine de l'industrie et du laboratoire souffrent d'un déficit d'attractivité (respectivement 29% et 45% de spécialités attractives en 2016)[6]. L'orientation reste également très sexuée, avec des filles très minoritaires dans les domaines de l'industrie et du laboratoire, ainsi que du bâtiment et des travaux publics.

A cela s'ajoute une situation socioéconomique défavorable, qui se répercute sur l'environnement familial des jeunes. A La Réunion, 30,9% des enfants de 0 à 17 ans ont leur parent de référence en situation de chômage[7]. Une part importante de jeunes n'a ainsi pas l'occasion de découvrir le monde du travail et les différents secteurs d'activité au sein de leur cercle familial.

Cet objectif vise à :

- Valoriser et renforcer la visibilité des formations existantes et des filières d'activité qui s'y rattachent. Il s'agit ici de développer les phases de découverte des métiers et d'immersion, en impliquant les entreprises, mais aussi de rendre plus visible l'offre de formation existante (cartographie) (exemple : les enseignements pratiques interdisciplinaires dès la sixième pouvant concerner des thématiques d'entreprise).

---

[6] L'indice d'attractivité est égal au nombre de candidats 1er vœu, divisé par la capacité d'accueil de la formation. Si l'indice est supérieur à 1, la formation est considérée comme attractive. S'il est inférieur à 1, la spécialité est peu attractive.

[7] MENESR, Géographie de l'école, douzième édition, 2017

- Permettre aux apprenants d'expérimenter la nature de différents emplois avant leur choix de formation.
- Faciliter les prises de décision des citoyens, en les informant des dispositifs d'accompagnement existants, et en développant une culture d'orientation éducative afin de renforcer leur autonomie.
- Contrer l'orientation sexuée des jeunes.
- Promouvoir l'entrepreneuriat, en organisant des ateliers et des séminaires sur le sujet (esprit start-up), en faisant témoigner des entrepreneurs.

La mise en œuvre de cet objectif s'appuiera sur les outils suivants.

Axe stratégique 1 : Mieux orienter pour mieux former et mieux insérer Objectif n°3 : Aider tous les publics (scolaires, actifs occupés et inoccupés) à découvrir et mieux appréhender les métiers et le tissu économique
PO FSE – Axe 3 – Mesure 3.12 : Favoriser la mixité et l'égalité entre les femmes et les hommes et lutter contre les discriminations liées au sexe
SEFORRE – Action 1 : Mise en synergie des outils et dispositifs d'information et d'orientation sur l'enseignement et les formations supérieurs
PIA Jeunesse, fiche action 1.2 : création d'un système d'information intégré pour la jeunesse « Portail Jeunes 974 »
SEFORRE – Action 4 : Création d'un service mobile d'information et de promotion des dispositifs de soutien à l'enseignement supérieur
PIA Jeunesse, fiche-action 1.5 : création d'un service mobile d'information – la caravane de la jeunesse
SEFORRE – Action 8 : Appui aux démarches entrepreneuriales des jeunes diplômés
SRDEII – Fiche-action n°1 : Développer la Réunion des talents
CPRDFOP – Fiche-action n°3 : Le Service Public Régional de l'Orientation

2.2 Axe stratégique 2 : Garantir un parcours sécurisé et de qualité à chaque réunionnais

La formation initiale et la formation tout au long de la vie sont des éléments constitutifs des parcours professionnels. La structuration de l'appareil de formation doit prendre en compte la diversité des territoires et des publics, afin d'assurer l'égalité d'accès à la formation.

Favoriser les itinéraires de réussite contribuera à l'élévation du niveau de qualification de la population, en apportant une vigilance particulière à :

- La structuration de l'offre de formation,
- L'individualisation des parcours,
- La lutte contre le décrochage,
- La prise en considération de l'ensemble des publics, avec une attention particulière pour les publics fragiles,
- La qualité et la cohérence de l'appareil de formation.

La réussite des Réunionnais dans leurs parcours de formation est un facteur clef pour conserver et développer l'employabilité, et pour s'insérer de manière durable sur le marché de l'emploi. Cet axe stratégique s'intègre tout particulièrement dans :

- Le pilier 1 du projet régional 2015-2021 de la Région[8] : Un passeport réussite pour chaque jeune Réunionnais, par lequel la Région « *fait de l'insertion sociale et professionnelle durable des réunionnais l'une de ses priorités* ».
- Le pilier 6 : Plus d'égalité des chances pour les familles, notamment sur le volet « *redonner confiance* ». La Région s'engage en effet dans la lutte contre l'illettrisme et le décrochage scolaire.

Objectif n°4 : Structurer territorialement l'offre de formation

Une offre de formation structurée sur le territoire régional est un élément clef pour réduire les inégalités d'accès à la formation. Une offre de formation de proximité contribue à lutter contre les déterminismes sociaux et de territoire.

La population réunionnaise se caractérise par un taux de pauvreté élevé (42%, contre 13,7% en métropole). La Réunion est également le département le plus inégalitaire de France en 2010[9]. Les difficultés sociales du territoire réunionnais transparaissent dans l'environnement familial des enfants de 17 ans ou moins. Les enfants vivent davantage en famille monoparentale et dans un logement surpeuplé, le parent de référence est plus fréquemment au chômage.
Ces situations sociales sont sources de déterminismes, qui vont à l'encontre de la démocratisation de l'enseignement.

---

[8] *Orientations budgétaires 2015-2021, Les 7 piliers de notre réussite réunionnaise, Région Réunion*
[9] *Indice de Gini de 0,53 à La Réunion, contre 0,31 en métropole.*

Une partie de ces déterminismes freine la mobilité des citoyens réunionnais, et ainsi la poursuite de projets de formation ou professionnels. Des freins psychologiques et physiques à la mobilité constituent une difficulté à surmonter pour accéder à la formation. Les jeunes Réunionnais font valoir « *un fort attachement au territoire d'origine* », pouvant donner lieu à un renoncement de projet de formation lorsque celui-ci nécessite une mobilité[10].

Il convient également de rappeler ici que le périmètre du CPRDFOP a été élargi aux conditions d'hébergement et de mobilité des jeunes depuis la loi du 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

D'autre part, l'offre de formation devra prendre en considération les évolutions démographiques sur les différents territoires réunionnais. La Réunion rassemble au 1er janvier 2016 850 996 habitants, et dépasserait le million d'habitants à l'horizon 2040[11,12]. Pour les jeunes, même si la part des moins de 20 ans diminue au sein de la population (31,5% de la population en 2016, 27,3% en 2040), leur nombre continuera de croître : La Réunion comptait 268 100 jeunes de moins de 20 ans en 2016, elle en comptera 289 600 en 2040.

La structuration de l'offre de formation doit également être pensée en parcours d'études / itinéraires de formation. Avec un enjeu fort d'élever le niveau de qualification, l'atteinte des niveaux postbac de formation, dans une logique de continuum bac-3/bac+3, est à considérer.
Ce raisonnement concerne tout particulièrement les bacheliers professionnels. Ceux-ci pour une part n'ont pas de solution de poursuite d'études, et pour une autre part s'orientent par défaut dans des formations postbac non professionnelles dans lesquelles ils rencontrent de fortes difficultés (échecs fréquents).

Structurer l'offre de formation régionale passera par :

- Adapter, coordonner et enrichir la carte des formations initiales sous statut scolaire et apprentissage en tenant compte de l'intégralité de l'offre de formation du territoire. La Région arrête, chaque année et après accord du recteur, la carte des formations professionnelles initiales de son territoire (loi du 8 juillet 2013 relative à l'orientation et la programmation pour la refondation de l'école de la République). La carte des formations initiales permet de répondre à la demande sociale d'une part (accès à une première qualification, poursuite d'études), tout en tenant compte des spécificités socio-économiques et démographiques de chaque territoire.
- Développer les innovations pédagogiques et favoriser l'expérimentation : FOAD, mixité des publics, etc.
- Encourager et faciliter les mobilités (soutien à l'apprentissage des langues étrangères depuis le plus jeune âge, aides financières).

---

[10] Etude de la formation et de l'insertion professionnelle outre-mer DGOM – Etude de cas régionale La Réunion, Amnyos, Juin 2016.
[11] Le vieillissement de la population : un défi pour les années à venir, Revue Economie de la Réunion n°137, Décembre 2010.
[12] A noter, ces projections ont été revues à la baisse, l'INSEE ayant prévu lors de projections précédentes que le million d'habitants serait atteint en 2030.

- Proposer des solutions d'hébergement aux apprenants (identification des hébergements disponibles, mutualisation avec une mixité des publics, etc.).

Pour cela, le CPRDFOP s'appuiera sur différents outils.

Axe stratégique 2 : Garantir un parcours sécurisé et de qualité à chaque réunionnais Objectif n°4 : Structurer territorialement l'offre de formation
PO FSE – Axe 1 – Mesure 1.02 : Améliorer le niveau de qualification et l'accessibilité à des formations supérieures
PO FSE – Axe 1 – Mesure 1.10 : Développer l'apprentissage des langues étrangères
PO FSE – Axe 1 – Mesure 1.11 : Plan Anglais
PO FSE – Axe 2 – Mesure 2.04 : Allocation de scolarité
PO FSE – Axe 2 – Mesure 2.05 : Bourses aux étudiants en mobilité
PO FSE – Axe 2 – Mesure 2.07 : Dispositif de mobilité éducative et professionnelle
SEFORRE – Action 2 : Coordination de la politique de soutien à la mobilité étudiante
SEFORRE – Action 3 : Améliorer les conditions d'études et de vie des étudiants
PIA Jeunesse, fiche-action 1.4 : Tremplin post bac pour les bacheliers professionnels
PIA Jeunesse, fiche action 4.2 : Développer l'entreprenariat des jeunes réunionnais dans la zone Océan Indien
SRDEII – Fiche-action n°3 : Se connecter au monde
Université de La Réunion : Plan Anglais de la Maison des Langues de l'Université de la Réunion
CPRDFOP – Fiche-action n°4 : La territorialisation de l'offre de formation
CPRDFOP – Fiche-action n°5 : Le campus des métiers et des qualifications
CPRDFOP – Fiche-action n°6 : L'articulation entre le secondaire et le postbac
CPRDFOP – Fiche-action n°7 : La carte des formations professionnelles
CPRDFOP – Fiche-action n°8 : Le dispositif SIEG de formation professionnelle
CPRDFOP – Fiche-action n°10 : L'alternance

Objectif n°5 : Proposer des solutions adaptées aux publics fragiles

La formation initiale et la formation tout au long de la vie constituent des éléments moteurs dans le développement personnel et la réalisation professionnelle des citoyens, qu'il s'agisse d'une première insertion sur le marché du travail, d'une reconversion ou d'une évolution.

Or, le niveau de qualification des Réunionnais est faible, avec la moitié de la population de 15 ans ou plus qui ne possède aucun diplôme en 2013 (contre un tiers de la population française)[13]. Cela constitue un frein indéniable à une insertion dans le monde économique et à la construction d'un parcours professionnel.

A cela s'ajoute un nombre important de demandeurs d'emploi : le nombre de demandeurs d'emploi en fin de mois (DEFM) de catégories A, B et C est de 161 680 en janvier 2017 (137 870 pour la catégorie A). La Réunion se caractérise par une proportion forte de chômeurs de très longue durée (2 ans et plus) au détriment des demandeurs d'emploi de moins d'un an.

[13] *INSEE, RP 2013*

En parallèle, La Réunion est également confrontée à des situations fréquentes de personnes rencontrant des difficultés de lecture et d'écriture. En 2011, 22,6% de la population réunionnaise (16-65 ans) est en situation d'illettrisme [14], soit 116 000 personnes. Ce taux est de 7,4% en France métropolitaine. La Réunion est ainsi une des régions françaises les plus concernées par l'illettrisme. Selon l'étude de la formation et de l'insertion professionnelle outre-mer DGOM (Monographie La Réunion, Amnyos, Juin 2016) « *les hommes sont deux fois plus en difficulté que les femmes* ». Fait préoccupant, la proportion de personnes en situation d'illettrisme a augmenté entre 2007 et 2011 (21,4% en 2007). Il faut toutefois noter que les jeunes (16-29 ans) sont moins confrontés à l'illettrisme que leurs aînés (même si cela concerne tout de même un jeune sur sept) et que l'illettrisme diminue entre 2010 et 2015 chez les jeunes âgés de 16 à 25 ans qui ont participé aux Journées Défense et Citoyenneté.
D'après l'étude de la formation et de l'insertion professionnelle outre-mer DGOM[15], 80% des personnes réunionnaises en situation d'illettrisme n'ont pas de diplôme. La scolarisation est un facteur de lutte contre l'illettrisme, même si d'autres facteurs sont à considérer, comme « *les conditions de vie, la pratique de la lecture, la langue maternelle parlée durant l'enfance ou le niveau de diplôme des parents* ».

Concernant les personnes en situation de handicap, leur situation est souvent corrélée à une certaine précarité et à des difficultés d'insertion sur le marché du travail. Cet objectif de proposer des solutions adaptées à ce public s'inscrit en cohérence avec le Plan Régional pour l'Insertion professionnelle des Travailleurs Handicapés (PRITH), qui recense et fédère les interventions des différents acteurs territoriaux œuvrant dans le champ de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés[16].

Les signataires souhaitent ainsi offrir des solutions adaptées à chaque public, qu'il s'agisse des demandeurs d'emploi, des personnes en situation d'illettrisme, des citoyens ne maîtrisant pas les savoirs fondamentaux, ou encore des personnes en situation de handicap.
L'égalité d'accès à la connaissance passe par la maîtrise des compétences clés.

Cet objectif visera à :

- Prioriser l'acquisition des savoirs fondamentaux[17], par la formation et par le soutien aux dispositifs visant à acquérir les compétences clefs. La prévention et la lutte contre l'illettrisme fera partie intégrante de cette priorité : expérimentation de nouvelles ingénieries pédagogiques, clarification du positionnement des signataires dans la lutte contre l'illettrisme (LCI).
- Accompagner les projets professionnels de ces publics (cela renvoie à l'objectif 2).
- Développer le dispositif SIEG (Service d'Intérêt Economique Général) de formation professionnelle, principalement orienté pour les demandeurs d'emploi sans

---

[14] Données INSEE, IVQ 2011, dans Etude de la formation et de l'insertion professionnelle outre-mer DGOM - Monographie La Réunion, Amnyos, Juin 2016
[15] Monographie La Réunion, Amnyos, Juin 2016
[16] Code du travail, article 5211-5
[17] La définition des savoirs fondamentaux peut s'entendre au sens de la Commission Européenne. Ils touchent huit domaines : Communication dans la langue maternelle, Communication dans une langue étrangère, Culture mathématique et compétences de base en sciences et technologies, Culture numérique, Apprendre à apprendre, Compétences interpersonnelles, interculturelles et sociales, Esprit d'entreprise, Expression culturelle.

qualification (notamment les jeunes). Il s'agit ici de mobiliser l'ensemble des dispositifs adéquats au sein du SIEG.

- Prioriser l'accès à la formation pour les Réunionnais en situation de handicap et/ou en situation d'illettrisme.
- Décliner les indicateurs de suivi de l'ensemble des actions du CPRDFOP par typologie de publics.

La mise en œuvre de cet objectif s'appuiera sur les outils suivants.

Axe stratégique 2 : Garantir un parcours sécurisé et de qualité à chaque réunionnais Objectif n°5 : Proposer des solutions adaptées aux publics fragiles
PO FSE – Axe 1 – Mesure 1.03 : Améliorer le niveau de qualification et l'accessibilité à des formations supérieures
PO FSE – Axe 1 – Mesure 1.08 : Développer la professionnalisation et l'accès à la qualification des demandeurs d'emploi
PO FSE – Axe 2 – Mesure 2.01 : Prestation « club senior »
PO FSE – Axe 2 – Mesure 2.02 : Favoriser les actions axées vers l'employabilité
PO FSE – Axe 2 – Mesure 2.08 : Mobilité des demandeurs d'emploi
PO FSE – Axe 2 – Mesure 2.15 : Soutenir la formation des actifs
PO FSE – Axe 3 – Mesure 3.02 : Mesure d'accompagnement, vecteur d'égalité des chances
PO FSE – Axe 3 – Mesure 3.04 : Actions de lutte contre l'illettrisme
PO FSE – Axe 3 – Mesure 3.06 : PLIE
PO FSE – Axe 3 – Mesure 3.07 : Insertion par l'Activité Economique et Chantiers Ecoles
PO FSE – Axe 3 – Mesure 3.08 : Accompagnement de publics en grandes difficultés
PO FSE – Axe 3 – Mesure 3.10 : Egalité entre les femmes et les hommes, conciliation de la vie professionnelle et privée et insertion des femmes éloignées de l'emploi
S3 – Priorité 3 – Fiche-action n°1 : Développement des compétences individuelles et collectives : l'enjeu de l'innovation sociale
Plan Régional pour l'Insertion professionnelle des Travailleurs Handicapés (PRITH)
CPRDFOP – Fiche-action n°8 : Le dispositif SIEG de formation professionnelle
CPRDFOP – Fiche-action n°10 : L'alternance
CPRDFOP – Fiche-action n°11 : Compétences clés de base et émancipation
CPRDFOP – Fiche-action n°14 : La reconnaissance et la valorisation des compétences issues de l'éducation non-formelle et informelle

Objectif n°6 : Prévenir et lutter contre le décrochage

A La Réunion, 38 500 jeunes sortis du système éducatif en 2011 n'ont aucun diplôme[18], contre 61 100 en 1999[19]. La diminution de ce nombre est significative. Toutefois, ces 38 500 jeunes représentent encore 36% des jeunes qui sortent du système de formation en 2011, contre 19,4% en France métropolitaine[20],[21].
Le décrochage scolaire[22] concerne davantage les hommes : 39% des jeunes hommes arrêtant leurs études sont sans diplôme, contre 32% des jeunes femmes.

Les sorties d'élèves sont particulièrement conséquentes en CAP : « *en 2015, 24,7% des étudiants inscrits en première année de CAP sortent de parcours avant la fin du second cycle* ». La filière du baccalauréat professionnel n'est pas épargnée : un élève sur dix en seconde professionnelle est également concerné par une sortie prématurée, et 13,6% des élèves de première professionnelle (soit une sortie « tardive »)[23].
Le décrochage scolaire important se traduit ainsi par une part élevée de non-diplômés chez les 20-24 ans non-scolarisés : environ un tiers des 20-24 ans non scolarisés à La Réunion, contre un cinquième en métropole[24].

Le décrochage scolaire a des implications fortes en termes d'insertion professionnelle. En effet, celle-ci est de moindre qualité pour les décrocheurs. Ainsi, les taux d'emploi des sortants de lycées sont systématiquement inférieurs pour les jeunes n'ayant pas obtenu leur diplôme, en comparaison des diplômés, et ce quel que soit le niveau de formation (CAP, Bac pro, BTS)[25].

Le décrochage n'est pas l'apanage des apprenants en formation initiale. L'évaluation du précédent CPRDFP relève également un décrochage des publics en formation continue, que les acteurs interrogés dans le cadre de cette évaluation imputent principalement à une articulation insuffisante entre l'offre de formation pré-qualifiante et qualifiante.

---

[18] *A noter : le diplôme national du brevet n'est pas considéré comme un diplôme du secondaire.*
[19] *Forte hausse du niveau de formation mais encore 39 000 jeunes sans diplôme, INSEE Dossier n°2, La Réunion.*
[20] *Forte hausse du niveau de formation mais encore 39 000 jeunes sans diplôme, INSEE Dossier n°2, La Réunion.*
[21] *Selon des données INSEE (document de présentation, INSEE Réunion, 2016), le nombre de jeunes sortis du système éducatif sans aucun diplôme continue de diminuer entre 2011 et 2013.*
[22] *« Selon le Code de l'Education, un décrocheur est un élève qui quitte un cursus de l'enseignement secondaire sans obtenir le diplôme finalisant cette formation : c'est, par exemple, un élève qui a suivi un cursus menant à un CAP ou à un BEP sans en obtenir le diplôme. Cet élève peut aussi avoir quitté l'école au niveau du collège (avec ou sans le brevet). Le décrocheur peut aussi être un élève diplômé d'un CAP ou d'un BEP qui entame un parcours menant au baccalauréat professionnel ou technologique mais qui quitte le lycée sans l'obtenir »[22].*
[23] *Source : Etude de la formation et de l'insertion professionnelle outre-mer DGOM - Monographie La Réunion, Amnyos, Juin 2016, d'après des chiffres du MENSR.*
[24] *Document de présentation, INSEE Réunion, 2016.*
[25] *L'insertion des jeunes sortis de la formation professionnelle initiale, enquête IVA IPA 2015, La lettre de l'OREF, décembre 2016, hors-série, CARIF-OREF en partenariat avec le Rectorat de La Réunion.*

Lutter contre le décrochage implique des actions préventives et des actions curatives :

- En amont :
  - Redonner confiance, en associant étroitement la jeunesse : représentation de la jeunesse dans les instances, développement des pratiques de tutorat et d'entraide.
  - Travailler sur le repérage des apprenants aux premiers signes de décrochage.
  - Encourager la diffusion des bonnes pratiques.
  - Lever les freins à la mobilité (cela rejoint l'objectif n°4).
  - Renforcer l'articulation entre les formations pré-qualifiantes et les formations qualifiantes.
- En aval :
  - Soutenir et rendre visible les dispositifs accessibles aux décrocheurs.
  - Proposer des dispositifs alternatifs aux décrocheurs : passerelles, offre de formation spécifique innovante.
  - Accompagner les décrocheurs dans la définition de leurs projets (réorientation).
- Valoriser les échecs des apprenants sous une forme innovante.

Au-delà du lien étroit entre cet objectif et le plan de lutte contre le décrochage scolaire, le CPRDFOP s'appuiera sur différents outils.

Axe stratégique 2 : Garantir un parcours sécurisé et de qualité à chaque réunionnais Objectif n°6 : Prévenir et lutter contre le décrochage
PO FSE – Axe 1 – Mesure 1.01 : Fiche action Prévention et lutte contre le décrochage scolaire
PO FSE – Axe 2 – Mesure 2.09 : Dispositif de la Deuxième Chance
PO FSE – Axe 2 – Mesure 2.10 : RSMA
PO FSE – Axe 2 – Mesure 2.12 : Lever les freins à l'insertion professionnelle des jeunes en difficulté
PIA Jeunesse, fiche-action 4.4 : Organisation de séjours de rupture et de remobilisation pour les jeunes les plus en difficulté dans la zone Océan Indien
CPRDFOP – Fiche-action n°8 : Le dispositif SIEG de formation professionnelle
CPRDFOP – Fiche-action n°12 : La prévention et la lutte contre le décrochage

Objectif n°7 : Individualiser les parcours

Cet objectif vise à améliorer l'individualisation et la modularisation des parcours individuels de formation, en mettant à profit l'ensemble des moyens et des dispositifs existants.

Le niveau de qualification à La Réunion est faible, avec la moitié de la population de 15 ans ou plus qui ne possède aucun diplôme en 2013 (contre un tiers de la population française)[26]. Seuls 29% des demandeurs d'emploi en fin de mois en janvier 2017[27] détiennent un diplôme de niveau IV ou supérieur. Cela constitue un frein indéniable à une insertion dans le monde économique et à la construction d'un parcours professionnel.

---

[26] *INSEE, RP 2013*
[27] *De catégorie A, B ou C*

Pour une partie du public, il est nécessaire d'envisager une formation professionnelle pré-qualifiante, avant de s'engager dans une formation qualifiante. Or, à La Réunion, l'évaluation du précédent CPROFP mettait en évidence une articulation insuffisante entre le pré-qualifiant et le qualifiant, ainsi qu'une offre pré-qualifiante difficilement lisible.

D'autre part, l'individualisation des parcours doit permettre la mobilisation de tous les moyens permettant de parvenir à une qualification. Cela fait notamment référence à :

- La reconnaissance des acquis, via la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience). Le contexte actuel est propice au développement de la VAE. L'expérience professionnelle nécessaire[28] pour engager une démarche de VAE est en effet passée de 3 ans à 1 année, avec la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. Cette modification permet de toucher des publics jusqu'alors écartés de ce type de dispositif.

  Le nombre de Validations des Acquis de l'Expérience (VAE) est en forte baisse depuis 2012 à La Réunion (-37% entre 2012 et 2015), que ce soit les validations totales ou partielles : les validations totales ont diminué de 34% entre 2012 et 2015, et les validations partielles ont chuté de 43%.

  Pour autant, en rapportant le nombre de personnes reçues en entretien conseil à la population régionale 2013, La Réunion a le ratio le plus important des anciennes régions françaises[29] (0,30%, devant Poitou-Charentes - 0,23% - et Languedoc-Roussillon - 0,13%). En fait, La Réunion oriente dans une moindre mesure vers la VAE à la suite des entretiens conseils, en comparaison des autres régions françaises. En effet, en moyenne nationale[30], une orientation vers la VAE à l'issue de l'entretien conseil est proposée dans 69,3% des cas en 2013[31]. Cette proportion est seulement de 44% à La Réunion (48% en 2014, et 51% en 2015[32]). D'autre part, les orientations « autres » sont plus fréquentes à La Réunion ; elles concernent 45% des orientations en 2013 (38% en 2015), contre 12,2% au niveau national en 2013.
- L'utilisation du Compte Personnel d'Activité, créé par la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 et qui comprend le Compte Personnel de Formation (CPF), le Compte Personnel Pénibilité (CPP) et le Compte d'Engagement Citoyen (CEC). Les dispositions en faveur des moins qualifiés ont notamment été élargies (plafond porté à 400 heures).

---

[28] Expérience professionnelle salariée, non-salariée ou bénévole.

[29] Attention, les données portant sur 2013, il s'agit ici du périmètre anciennes régions françaises. Le nombre de personnes reçues en entretien conseil n'est pas connu en Aquitaine, Alsace, Corse et Guyane. Ces régions sont donc exclues du périmètre.

[30] Hors anciennes régions Alsace, Aquitaine, Corse et Guyane pour lesquelles ce chiffre n'est pas connu.

[31] Données issues de La VAE à travers les régions, année 2013, Réseau des CARIF OREF, septembre 2015

[32] Données issues de Carif-Oref, « La VAE en chiffres, année 2015 », mai 2016, « La VAE en chiffres, année 2014 » et « La VAE en chiffres, année 2013 ».

Dans cet objectif, il est important de :

- Renforcer l'articulation entre les formations pré-qualifiantes et les formations qualifiantes.
- Rendre lisible l'offre de formation pré-qualifiante et l'offre de formation qualifiante de l'ensemble des financeurs.
- Articuler la carte des formations initiales avec l'offre de formation continue en tenant compte de l'intégralité de l'offre de formation présente sur le territoire.
- Rapprocher la formation professionnelle initiale de la formation continue, en développant la mutualisation des plateaux techniques et la mixité des publics.
- Promouvoir la VAE auprès du public et des entreprises, la VAE étant un outil de gestion des ressources humaines à part entière.
- Créer un outil de capitalisation des étapes de parcours professionnels (passeport ou "carte vitale" des parcours).
- Développer des bourses d'entreprises, finançant la scolarité d'un apprenant et visant à échéance une embauche par l'entreprise.

La mise en œuvre de cet objectif s'appuiera sur les outils suivants.

Axe stratégique 2 : Garantir un parcours sécurisé et de qualité à chaque réunionnais Objectif n°7 : Individualiser les parcours
PO FSE – Axe 1 – Mesure 1.03 : Améliorer le niveau de qualification et l'accessibilité à des formations supérieures
PO FSE – Axe 3 – Mesure 3.01 : Soutenir les actions innovantes en faveur des jeunes – Pack Jeunes
PO FSE – Axe 3 – Mesure 3.03 : Soutenir l'accompagnement et la sécurisation des parcours des emplois aidés et demandeurs d'emploi
Action 4 du Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales : Concourir à une meilleure sécurisation des parcours par le soutien à la formation tout au long de la vie
PIA Jeunesse, fiche action 3.1 : Mise en place d'un dossier de preuves des compétences non formelles et informelles pour les jeunes les plus éloignés de l'emploi
PIA Jeunesse, fiche-action 3.2 : Création d'un passeport réussite "compétences et formation"
CPRDFOP – Fiche-action n°8 : Le dispositif SIEG de formation professionnelle
CPRDFOP – Fiche-action n°14 : La reconnaissance et la valorisation des compétences issues de l'éducation non-formelle et informelle
CPRDFOP – Fiche-action n°15 : La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

Objectif n°8 : Garantir la qualité et la cohérence de l'appareil de formation

Au-delà de l'accès à la formation et de la construction des parcours individuels, les signataires souhaitent s'engager plus avant et œuvrer pour la qualité et la cohérence de l'appareil de formation.

L'évaluation du précédent CPRDFP avait mis en exergue que l'absence de conférence des financeurs de la formation avait des répercussions sur :

- La lisibilité et l'articulation des différentes sortes de formation.
- La cohérence d'ensemble des différentes actions proposées (juxtaposition d'actions, actions de gré à gré, etc.).

D'autre part, la loi du 5 mars 2014 confie à tous les financeurs de la formation professionnelle la responsabilité du suivi et du contrôle de la qualité des organismes de formation avec lesquels ils travaillent, pour améliorer la transparence de l'offre de formation et favoriser une montée en charge progressive de la qualité des actions de formation.

Les actions à mettre en œuvre sont :

- L'adoption, à terme, d'une charte Qualité en Formation Professionnelle ; dont un projet a été réalisé en 2017. Les différents acteurs de la formation professionnelle souhaitent se doter d'une charte Qualité, afin de *« matérialiser une démarche d'intelligence collective à l'échelle de notre territoire au travers des groupes de travail thématiques qu'animera le secrétariat permanent de la charte »*[33]. Pour ce faire, une vigilance toute particulière sera portée au contexte législatif (veille), et à l'obtention d'un consensus entre l'ensemble des partenaires potentiels.

  De manière globale, les objectifs communs des signataires de cette charte sont : le partage des informations dans la communication des catalogues qualité, la création d'un espace de dialogue et de suivi partagé sur la qualité, et la recherche permanente d'une amélioration de la démarche qualité.
- La mise en place d'une conférence des financeurs, afin de renforcer la cohérence de l'appareil de formation. Il s'agit ici de développer un plan complet de financement de la formation, de coupler davantage les différentes aides, etc.
- L'articulation entre la carte des formations professionnelles initiales sous statut scolaire et apprentissage, avec l'offre de formation continue, en tenant compte de l'intégralité de l'offre de formation du territoire.
- L'encouragement aux innovations pédagogiques et à l'expérimentation, dans un objectif de proposer une offre de formation toujours plus qualitative et en correspondance avec les réalités du monde socioéconomique.

Pour cela, le CPRDFOP s'appuiera sur différents outils.

Axe stratégique 2 : Garantir un parcours sécurisé et de qualité à chaque réunionnais Objectif n°8 : Garantir la qualité et la cohérence de l'appareil de formation
Action 9 du Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales : Accompagner la démarche qualité des organismes de formation sanitaire et sociale
CPRDFOP – Fiche-action n°7 : La carte des formations professionnelles
CPRDFOP – Fiche-action n°8 : Le dispositif SIEG de formation professionnelle
CPRDFOP – Fiche-action n°9 : Le Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales (SRFSS)
CPRDFOP – Fiche-action n°16 : La démarche qualité
CPRDFOP – Fiche-action n°17 : La conférence des financeurs

[33] *Projet de charte de partenariat Qualité en Formation Professionnelle, 2017*

2.3 Axe stratégique 3 : La formation, un levier de compétitivité économique régionale et territoriale

Par essence, la formation professionnelle se doit d'être adaptée aux besoins du monde socio-économique.

Les liens entre offre de formation et appareil productif sont à penser à trois niveaux de temporalité :

- Sur un mode « juste à temps », l'appareil de formation doit apporter des réponses formatives dans des délais compatibles avec les besoins du marché du travail.
- Sur un mode anticipatif, en identifiant les besoins futurs en main d'œuvre et compétences.
- Sur un mode prospectif, en réalisant d'ores et déjà des choix en fonction des futurs possibles.

La Réunion se caractérise par une prédominance de microentreprises et de PME, chez qui les services ressources humaines sont souvent inexistants ; les fonctions RH étant assurées par le dirigeant. L'accompagnement de ces entreprises dans la valorisation de leur activité et l'identification de leurs besoins est d'autant plus central.
La structuration de branches professionnelles à La Réunion est rendue difficile par ce tissu atomisé, mais aussi par un volume insuffisant d'entreprises dans certains secteurs économiques.

En parallèle, le monde économique connaît des mutations profondes, avec la digitalisation de l'économie, l'apparition de nouveaux modes d'organisation économique, la transition écologique et énergétique, etc.
Ces changements impactent les pratiques des métiers et font émerger d'autres professions. Plus que jamais, des compétences d'adaptabilité et d'autonomie sont nécessaires afin de faire face à la transformation des métiers. Selon un rapport d'information du Sénat paru en mai 2017, *« les deux tiers des écoliers en classes maternelles aujourd'hui occuperont des emplois qui n'existent pas encore aujourd'hui »*[34].

Au regard de ces éléments, quinze secteurs économiques prioritaires sont définis dans le cadre de ce CPRDFOP : **numérique, transition écologique et énergétique (dont la bio-économie, les biotechnologies et l'architecture tropicale), tourisme, BTP, transport-logistique, optique-lunetterie, sanitaire – médico-social et social, sport et animation, automobile, arts du spectacle et activités culturelles, immobilier, aéronautique, maritime, agriculture, économie sociale et solidaire** (voir également tableau ci-dessous).
Ces secteurs ont été identifiés par la collectivité régionale pour leur potentiel d'activité économique et de création d'emplois.

Plusieurs de ces secteurs ont fait l'objet d'un accord-cadre ou d'un contrat d'objectifs lors du précédent CPRDFP : l'animation-sport, le BTP, l'automobile, l'optique-lunetterie, le sanitaire et social, les TIC-numérique, le transport-logistique.

---

[34] Rapport d'information Quels emplois pour demain, Sénat, 31 mai 2017, d'après les travaux du cabinet Wagepoint, juillet 2013.

	Etablissements 2015	Salariés privés 2015	Proportion femmes parmi actifs en emploi (2013)	Proportion sans diplôme parmi actifs en emploi (2013)	Proportion salariés parmi actifs en emploi (2013)	Rapport offres – demandes d'emploi 2014 (4ème trimestre) 1 offre pour…
Numérique	1 002	2 916	11%	29%	85%	6 demandes
Transition écologique et énergétique[35]		5 948 actifs en emploi	13%	37%	99,8%	
Tourisme	5 904	13 187	40%	33%	80%	2,5 demandes
BTP	6 517	14 327	9%	36%	77%	6,3 demandes
Transport-logistique	2 778	15 926	23%	36%	90%	7,3 demandes
Optique-lunetterie	113	373	42%	7%	82%	1,4 demande
Sanitaire, médico-social, social	6 053	18 474 (en 2016)	73%	26%	87%	6 demandes (en 2013)
Sport et animation	1 650 clubs	Entre 4 500 et 5 000				3 demandes (en 2015)
Arts du spectacle et activités culturelles – Spectacle vivant	211	546*				
Automobile	2 591	6 292	20%	31%	82%	6 demandes
Immobilier	2 656	2 442			81%	
Agriculture	8 160	2 738	21%	56%	35%	9,5 demandes
Economie sociale et solidaire	2 046	24 951	58% (en 2014)			

** sans tenir compte des intermittents du spectacle.*

[35] Les données relatives à la transition écologique et énergétique se rapportent ici aux données sur l'économie verte. Le secteur de l'économie verte regroupe l'ensemble des « métiers verts », c'est-à-dire, l'ensemble des métiers « dont la finalité et les compétences mises en œuvre contribuent à mesurer, prévenir, maîtriser, corriger les impacts négatifs et les dommages sur l'environnement »[35].

Plusieurs enjeux liés à l'articulation emploi-formation-compétences ont d'ores et déjà été identifiés à travers l'analyse documentaire et des entretiens pour certains de ces secteurs prioritaires.

Secteur	Enjeux emploi – formation – compétences
Agriculture-Pêche	Importance des difficultés à recruter, en partie expliquées par le caractère saisonnier de l'emploi (métiers les plus touchés : éleveur salarié et maraîchers et horticulteurs salariés).
BTP	Importance des difficultés à recruter sur certains métiers (exemple : plombiers chauffagistes) Besoin en compétences d'encadrement (chantier PSO – Pôle Sanitaire Ouest). Besoin fort d'adaptation des métiers du BTP aux changements de la société actuelle avec l'intégration du numérique et les questions de construction durable. Manque d'anticipation du monde économique sur les besoins en emplois et en compétences.
Automobile	Surdimensionnement de l'appareil de formation par rapport à la réalité économique du territoire. Manque d'anticipation du monde économique sur les besoins en emplois et en compétences.
Santé humaine et action sociale	Peu de lisibilité sur l'offre de formation (foisonnement des organismes de formation) pour la petite enfance. Nécessité d'une montée en compétences pour répondre aux besoins : – Des personnes âgées dans les années à venir (vieillissement de la population), – Dans le domaine de la petite enfance (faible taux de couverture pour les services d'accueil du jeune enfant). – Des enfants en situation de handicap dans les établissements scolaires, pris en charge par les AESH (Accompagnants des Elèves en Situation de Handicap) dont les compétences nécessitent d'être augmentées et valorisées (par l'intermédiaire de la VAE notamment). – Dans l'intervention / le maintien à domicile (nécessité d'une montée en compétences des intervenants).
Sport et animation	Une partie des emplois dépendant des orientations gouvernementales. La réforme des rythmes scolaires avait conduit à une augmentation de l'emploi (Projets éducatifs territoriaux des communes), il est possible que l'effet inverse se produise avec les nouvelles priorités du gouvernement. Enjeu d'une montée en qualification des personnels en emploi (beaucoup de salariés détenteurs du BAFA, BAFD[36]).
Arts du spectacle et activités culturelles - Spectacle vivant	Maintenir et développer les emplois en préservant la richesse et la diversité culturelle, en accompagnant les logiques de mutualisation (difficultés pour les toutes petites structures de se doter et de stabiliser certaines compétences), et en déployant des dispositifs d'aide aux emplois pour lever les difficultés de pérennisation des emplois créés. S'adapter aux mutations du secteur et de son environnement (économique, technologique, artistique, juridique, territorial) Renforcer les compétences et expertise des professionnels en coordonnant et renforçant l'offre de formation locale à partir des priorités identifiées par la branche et les partenaires Anticiper les besoins sur les métiers, l'emploi et la formation : familles de compétences déficitaires liées principalement à l'encadrement (direction, administration, direction technique et direction artistique) et à l'accompagnement d'artistes, fonction employeur et managériale en manque d'outils et de structuration, faible sensibilisation des acteurs aux risques professionnels et à leur gestion.

[36] *BAFA : Brevet d'Aptitude aux Fonctions d'Animateur et BAFD : Brevet d'Aptitude aux Fonctions de Directeur d'accueils collectifs de mineurs*

Numérique	Offre de formation continue incomplète à La Réunion (recours significatif à des formations en métropole). Besoin de structurer davantage l'offre de formation initiale sur les métiers du numérique naissants, et/ou sur les hauts niveaux de qualification. Des petites entreprises qui envoient peu leurs personnels se former à cette thématique. Métiers en demande et utilisation insuffisante des technologies numériques par les entreprises et services[37]
Tourisme	Quelques catégories de métiers en tension : postes de cuisine ou postes de management. Plans de formation peu mobilisés. Besoin de polyvalence et compétence en langues étrangères (anglais notamment). Besoin futur relatif au tourisme durable et au développement des outils numériques dans le tourisme. Soutien au développement des activités sportives et de pleine nature, via des actions de formations en accompagnateurs de montagne et professionnels du canyon, de la plongée, des sports aériens, de la spéléologie et des tunnels de lave, etc., en fonction des besoins repérés par la branche professionnelle et des perspectives de développement du tourisme.
Transport et Logistique	Enjeux autour de la mobilité durable, et du vieillissement de la population réunionnaise (besoins de déplacements spécifiques). Insuffisance de l'offre de formation. Difficultés au recrutement à l'entrée en formation (pénurie de candidats, niveau de formation insuffisant, manque de motivation).

Objectif n°9 : Renforcer l'adéquation entre l'offre de formation professionnelle et les besoins en compétences du territoire

Selon les éléments figurant dans les différents accords-cadres sectoriels, plusieurs secteurs relèvent encore une adéquation insuffisante entre les formés et les besoins du territoire, avec parfois des réponses insuffisantes en formation continue (secteur TIC), ou à l'inverse un surdimensionnement de l'offre de formation (secteur automobile) dans d'autres cas.

Plus généralement, les difficultés sont particulièrement prégnantes pour les métiers saisonniers, les métiers nécessitant une polyvalence technique et commerciale, et enfin les métiers très qualifiés (« *métiers de la santé, de techniciens de l'industrie et de la construction, de l'encadrement (cadres administratifs, financiers,...), les métiers d'ingénieurs et de cadres en recherche et développement (en informatique, télécommunications, environnement, construction et industrie* » [38]).

Au-delà de ces aspects, il faut également considérer la qualité des relations entre apprenants et entreprises. Des entretiens réalisés avec des jeunes décrocheurs réunionnais[39] mettent en évidence un manque de confiance réciproque : les employeurs accordent peu de confiance aux jeunes (manque d'expérience, méconnaissance

[37] *Rapport « la société et l'économie à l'aune de la révolution numérique. Enjeux et perspectives des prochaines décennies (2015-2025) ».*
[38] *Enquête BMO en 2016, éclairages et synthèses, La Réunion, Avril 2016, n°1*
[39] *Etude de la formation et de l'insertion professionnelle outre-mer DGOM – Etude de cas régionale La Réunion, Amnyos, Juin 2016*

intergénérationnelle, ...), tandis que les jeunes ont peu d'espoir vis-à-vis de leur insertion future.

Les différentes actions à mener dans le cadre de cet objectif sont :

- Développer et promouvoir l'alternance à tous les niveaux de formation. L'alternance permet aux jeunes de se familiariser très tôt à la vie de l'entreprise, de diffuser la culture d'entreprise, et d'enrichir les relations entre formation et monde économique.

  L'alternance est mobilisable pour les jeunes (principalement via l'apprentissage) et pour les demandeurs d'emploi (contrats de professionnalisation).
- Poursuivre les contrats d'objectifs et les accords-cadres avec les secteurs économiques et les partenaires institutionnels, afin de doter chaque acteur d'une meilleure vision et connaissance des besoins.
- Favoriser la transmission des savoirs et l'intégration dans les entreprises, en encourageant le tutorat et les référents.
- Renforcer l'implication des acteurs économiques dans les observations emploi/formation.

Pour cela, le CPRDFOP s'appuiera sur différents outils.

Axe stratégique 3 : La formation, un levier de compétitivité économique régionale et territoriale Objectif n°9 : Renforcer l'adéquation entre l'offre de formation professionnelle et les besoins en compétences du territoire
PO FSE – Axe 1 – Mesure 1.13 : Professionnalisation des métiers d'aide à domicile
PO FSE – Axe 1 – Mesure 1.12 : Formations dans le secteur agricole, les filières adossées et la foresterie
PO FSE – Axe 1 – Mesure 1.06 : Soutenir les formations initiales aux métiers agricoles et de la mer
PO FSE – Axe 1 – Mesure 1.09 : Formation professionnelle des adultes
PO FSE – Axe 2 – Mesure 2.06 : L'alternance, stratégie payante pour les jeunes en mobilité
PO FSE – Axe 2 – Mesure 2.11 : Elever les niveaux de qualification par l'apprentissage
PO FEADER – Mesure 1.1.1 : Accroitre les compétences des acteurs en milieu rural
PO FEADER – Mesure 1.1.2 : Formations des actifs du secteur agricole et des filières adossées
Action 4 du Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales : Concourir à une meilleure sécurisation des parcours par le soutien à la formation tout au long de la vie
SRDEII – Fiche-action n°6 : Accompagner la croissance des entreprises
S3 – Priorité 2 – Fiche-action n°1 : La Réunion émotionnelle, destination de sensations exceptionnelles de pleine nature
S3 – Priorité 2 – Fiche-action n°2 : La Réunion, un voyage multiple de cultures
CPRDFOP – Fiche-action n°1 : La structuration des branches professionnelles
CPRDFOP – Fiche-action n°5 : Le campus des métiers et des qualifications
CPRDFOP – Fiche-action n°7 : La carte des formations professionnelles
CPRDFOP – Fiche-action n°9 : Le Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales (SRFSS)
CPRDFOP – Fiche-action n°10 : L'alternance

Objectif n°10 : Accompagner les acteurs du territoire dans l'anticipation de leurs besoins en compétences

L'économie réunionnaise se distingue par un « *dualisme du tissu productif : 72,6% des entreprises n'emploient aucun salarié, 95% moins de 10 employés. En 2015, La Réunion ne comptait que 705 établissements de plus de 50 salariés sur les 75 013 recensés* »[40]. Les entreprises qui emploient le plus de salariés à La Réunion sont les PME et les microentreprises[41], soit l'inverse de la France. Au niveau national, les grandes entreprises et les entreprises de taille intermédiaire emploient davantage de salariés.

Cette atomisation de l'économie rend d'autant plus difficile les anticipations en besoins en main d'œuvre, du fait d'entreprises peu outillées pour la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), en raison d'une absence de services dédiés et d'un manque de moyens (humains, financiers,...). Plusieurs secteurs d'activités relèvent ainsi une anticipation insuffisante dans les besoins en main d'œuvre et compétences (BTP, automobile,...).

Plus largement, l'évaluation du précédent CPRDFP réunionnais relevait également des lacunes en matière d'outils d'observation en continu des besoins, avec des difficultés dans les démarches d'observation de relation formation emploi (régionale et partenariale).

Il s'agit ici d'intervenir sur les liens entre appareil de formation et monde économique, sur un **mode anticipatif**. Cet objectif se décline de la façon suivante :

- Aider à la structuration des branches professionnelles, afin d'avoir une vision structurée des besoins à venir par secteur économique.
- Développer l'agilité du système, en termes d'adaptation de l'appareil de formation et de financement.
- Appuyer le développement des compétences et des qualifications, via la professionnalisation des dirigeants, le soutien aux entreprises (dispositifs de mutualisation d'emploi, remplacement des salariés en formation, clubs RH).
- Renforcer l'implication des acteurs économiques dans les observations emploi/formation.
- Créer et/ou renforcer les écosystèmes et les communautés, pour promouvoir les démarches collaboratives, mutualiser les formations, transmettre les bonnes pratiques.

---

[40] *SRDEII La Réunion*
[41] *Il s'agit d'une caractéristique partagée avec d'autres départements d'outre-mer.*

La mise en œuvre de cet objectif s'appuiera sur les outils suivants.

Axe stratégique 3 : La formation, un levier de compétitivité économique régionale et territoriale Objectif n°10 : Accompagner les acteurs du territoire dans l'anticipation de leurs besoins en compétences
PO FSE – Axe 2 – Mesure 2.14 : Soutenir la GPEC et anticiper les mutations économiques
SRDEII – Fiche-action n°1 : Développer la Réunion des talents
SRDEII – Fiche-action n°3 : Se connecter au monde
SRDEII – Fiche-action n°5 : Simplifier la maturation des projets
SRDEII – Fiche-action n°8 : Se regrouper pour gagner
CPRDFOP – Fiche-action n°4 : La territorialisation de l'offre de formation
CPRDFOP – Fiche-action n°7 : La carte des formations professionnelles

Objectif n°11 : Soutenir le développement économique lié aux métiers de demain

Le SRDEII réunionnais identifie plusieurs axes de développement économique pour le territoire : la transition écologique et énergétique (dont la bio-économie, les biotechnologies et l'architecture tropicale), le numérique, le retour des territoires (nouveaux modèles économiques), et l'affirmation du grand bassin indianocéanique.
Ces axes de développement influeront sur les métiers de demain à La Réunion. Trois de ces axes rejoignent les tendances à l'œuvre au niveau national. Les métiers de demain s'articuleront en effet autour de trois grandes tendances : le développement numérique, la transition écologique et énergétique, et les évolutions sociétales. Les évolutions sociétales sont notamment liées au vieillissement de la population et aux nouveaux modes d'organisation économique / de consommation.

La transition écologique et énergétique

L'économie réunionnaise se caractérise à l'heure actuelle par une forte vulnérabilité sur le plan énergétique. La Réunion a développé un modèle de civilisation qui implique une forte consommation d'énergies fossiles. *« Chaque année, plus de 600 millions d'euros sont consumés en importations de produits pétroliers et le taux de dépendance énergétique atteint aujourd'hui 86%, contre 50% en 1980 »*[42].

Pour La Réunion, *« l'un des plus grands défis du XXIe siècle sera de concilier prospérité économique et conservation écologique. (...) L'heure est désormais à l'invention d'une économie écologique, ou bioéconomie, inscrite et respectueuse des rythmes et des capacités des écosystèmes. Par sa petite taille et sa très forte croissance, La Réunion apparaît comme un des lieux privilégiés pour anticiper une mutation qui concernera demain tous les territoires de la planète et bouleversera nos manières de produire, de distribuer et de consommer »*[43]. Il s'agit ici pour La Réunion de travailler autour de la valorisation durable, la décarbonisation et le développement de l'économie circulaire.

---

[42] *SRDEII La Réunion.*
[43] *SRDEII La Réunion.*

Le SRDEII souligne également les atouts majeurs du territoire pour cette transition : un patrimoine naturel d'exception, « *une vaste zone économique exclusive, des filières agricoles structurées, et des institutions et équipements de recherche de rang mondial* ».

Enfin, cette dimension intègre également le secteur du bâtiment avec l'enjeu de développer une architecture propre au territoire (architecture tropicale), permettant de faire face aux divers aléas ou risques naturels.

Encadré 1 : Des indicateurs spécifiques à considérer

En vue d'assurer un suivi de l'évolution de l'emploi et des formations dans le domaine de la transition écologique et énergétique, divers indicateurs seront à considérer :

- Nombre d'élèves et/ou d'étudiants en formation en environnement.
- Demandes et offres d'emplois pour les métiers verts (purement environnementaux) et verdissants (métiers dont le contenu évolue pour intégrer les problématiques environnementales).
- Insertion professionnelle des jeunes issus des formations environnementales par domaine : prévention et réduction des pollutions, nuisances et risques ; maitrise de l'énergie et énergies renouvelables ; aménagement du territoire et cadre de vie, gestion sociétale de l'environnement ; protection de la nature, gestion et étude des milieux et des équilibres écologiques ; hygiène, sécurité, santé, environnement.

Source : stratégie nationale de transition écologique vers un développement durable 2015-2020 (SNTEDD).

La digitalisation

En parallèle, le monde connait une digitalisation croissante de l'économie. Le numérique constitue l'un des piliers des modes d'organisation de l'appareil productif. La Réunion identifie le numérique comme un axe fort de développement économique. La digitalisation permet en effet de faire disparaitre « *deux "handicaps" traditionnels des économies ultramarines : l'éloignement, puisque la communication et la circulation des produits dématérialisés s'opèrent désormais en temps réel grâce aux réseaux très haut débit; et l'absence d'économie d'échelle, les marchés porteurs exigeant désormais des produits singuliers adaptés aux besoins personnalisés* »[44].

« *Le numérique se présente ainsi à la fois comme un gisement d'activités en propre, et un support pour le développement ou la transformation des secteurs productifs (agroalimentaire, énergie, tourisme, etc.) et la résolution des défis sociaux tels que le développement des capacités (e-éducation), le bien-être (e-santé) ou les transports* »[45]. Plusieurs secteurs d'activité réunionnais notent ainsi une forte digitalisation qui impacte les besoins en main d'œuvre et compétences (Tourisme, BTP, sanitaire et social).

A l'heure actuelle, les entreprises françaises souffrent d'une utilisation insuffisante des technologies numériques[46], ce qui renforce l'importance de la formation dans la filière. D'une part, pour les jeunes et les demandeurs d'emploi qui souhaitent s'insérer sur le marché du travail, et d'autre part pour les personnes en emploi, afin de conserver leur employabilité et leur permettre d'exercer leur métier dans les meilleures conditions.
A La Réunion, le déploiement des GPEC est limité, en raison principalement de l'atomisation du système productif. Ainsi, les petites entreprises envoient peu leurs personnels se former

[44] *SRDEII La Réunion.*
[45] *SRDEII La Réunion.*
[46] *Rapport « La société et l'économie à l'aune de la révolution numérique. Enjeux et perspectives des prochaines décennies (2015-2025) ».*

au numérique. Les éléments recueillis mettent en évidence un besoin sur cette filière, avec une offre de formation encore insuffisamment structurée, ainsi que des manques dans l'offre de formation continue. En effet, sur ce sujet, le recours à des formations situées en métropole est encore significatif.

La filière numérique est en structuration à La Réunion, avec notamment :

- le développement de l'offre de formation dans cette filière (à travers notamment l'Ecole Régionale Supérieur du Numérique à Saint-André),
- le déploiement du Comité Stratégique de Filière Régional Numérique (CSFRNum) sur le territoire de La Réunion, qui vise à accompagner la filière sur les aspects emploi formation, dialogue social et développement économique. Ce Comité Stratégique est en cours de développement[47]. La DIECCTE Réunion, la Région, l'Arvise, Digital Réunion et CINOV sont partenaires.

Encadré 2 : Des indicateurs spécifiques à considérer

En vue d'assurer un suivi de l'évolution de l'emploi et des formations dans le domaine de la digitalisation, divers indicateurs seront à considérer. Toutefois, de nombreux rapports récents montrent à quel point il est difficile d'apprécier de manière exhaustive ce champ en matière de formation et d'emploi. En effet, d'après un rapport commun à trois Ministères[48] :

- Les métiers en lien avec le numérique ne font pas l'objet d'une classification stabilisée du fait :
  - de nomenclatures institutionnelles peu adaptées aux métiers en forte évolution,
  - de classifications « métiers » faisant état de périmètres divers et non convergents.
- Les besoins en formation sont multiformes.

Pour autant, une première liste d'indicateurs peut être proposée :

- Nombre d'élèves et/ou d'étudiants en formation dans les secteurs suivants : informatique, télécommunications, électronique, communication, information, art et spectacle, multimédias.
- Insertion professionnelle des élèves et étudiants issus de ces formations.
- Demandes et offres d'emplois dans les domaines suivants : informatique, télécommunications, électronique, communication, information, art et spectacle, multimédias.

Le retour des territoires / Les évolutions sociétales

La Réunion, bien qu'étant un territoire jeune, n'est pas épargnée par le vieillissement de sa population. « *Sous l'effet conjugué d'une augmentation de la part de la population âgée de 65 ans ou plus (+13 points) et d'une baisse de la population de 15 à 64 ans (-7 points), le taux de dépendance économique des personnes âgées*[49] *passerait de 12% actuellement à 35% en 2040* »[50]. Ainsi, « *l'accueil des personnes les plus âgées potentiellement dépendantes, dans de bonnes conditions, est dès aujourd'hui un enjeu majeur pour l'île* ».

---

[47] *Lancement d'un appel à projets par la DIECCTE pour l'accompagnement au déploiement du Comité Stratégique de Filière Régional Numérique (CSFRNum) en juin 2017.*

[48] *Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social ; Ministère de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche ; Ministère de l'Economie, de l'Industrie et du Numérique ; « Les besoins et l'offre de formation aux métiers du numérique » ; Février 2016.*

[49] *Le taux de dépendance économique des personnes âgées rapporte la population des plus de 65 ans à la population en âge de travailler, définie comme celle âgée entre 15 et 64 ans. C'est donc le rapport du nombre d'individus âgés supposés « dépendre » des autres pour leur vie quotidienne et du nombre d'individus supposés capables d'assumer cette charge.*

[50] *Le vieillissement de la population : un défi pour les années à venir, Revue Economie de la Réunion n°137, Décembre 2010*

L'accueil des personnes dépendantes s'appuie sur des services de proximité, qui sont identifiés par le SRDEII comme un levier de développement économique. En effet, « *ces services de proximité présentent le double avantage d'apporter une réponse concrète à des problématiques aigües, d'améliorer le vivre ensemble et la qualité de vie tout en offrant de formidables gisements d'activités, non délocalisables : plus de trois millions d'emplois au sein de l'Union Européenne selon une étude de la Commission* »[51].

En parallèle, le SRDEII incite à s'appuyer sur les nouveaux business models, tels que l'innovation sociale et l'économie sociale et solidaire, mais aussi sur les modes productifs basés sur des stratégies de différenciation (plutôt que de standardisation). Ces modes d'organisation sont davantage compatibles avec les forces du territoire réunionnais (insularité, patrimoine culturel et naturel spécifique, petite taille,...).

Ces solutions alternatives constituent des possibilités à part entière d'insertion dans le monde économique.

L'affirmation du grand bassin indianocéanique

Enfin, le SRDEII souhaite appuyer le développement de l'économie réunionnaise sur l'affirmation du grand bassin indianocéanique, notamment grâce aux marchés du transbordement / commerce maritime, et au développement de services à forte valeur ajoutée (« *connaissance et suivi des milieux naturels, télédétection et traitement des données satellitaires, épidémiosurveillance, formations de haut niveau, etc.* »[52]).

Cet objectif vise alors à :

- Poursuivre la structuration des filières économiques sur le territoire (numérique, transition écologique et énergétique,...).
- Appuyer le développement des compétences et des qualifications, via la professionnalisation des dirigeants, le soutien aux entreprises (dispositifs de mutualisation d'emploi, remplacement des salariés en formation, clubs RH).
- Contribuer à la diffusion de la culture numérique, et ce dès le plus jeune âge (introduction de la dimension numérique à l'école primaire, ateliers et séminaires sur la transformation numérique).
- Encourager les innovations pédagogiques. La question de la digitalisation de la formation est incontournable, afin que les apprenants puissent développer dans leur cursus des compétences transférables par la suite dans leur parcours professionnel.
- Adapter les contenus de l'offre de formation (programmes de formation spécifiques, intégration de modules numériques dans toutes les formations, etc.).
- Promouvoir l'entrepreneuriat, en organisant des ateliers et des séminaires sur le sujet (esprit start-up), en faisant témoigner des entrepreneurs.

[51] *SRDEII La Réunion.*
[52] *SRDEII La Réunion.*

Pour cela, le CPRDFOP s'appuiera sur différents outils.

Axe stratégique 3 : La formation, un levier de compétitivité économique régionale et territoriale Objectif n°11 : Soutenir le développement économique lié aux métiers de demain
PO FSE – Axe 1 – Mesure 1.04 : Formations favorisant l'émergence des pôles d'excellence et l'accompagnement des grands projets
PO FSE – Axe 1 – Mesure 1.05 : Accompagner le développement du secteur sanitaire, social et médico-social par la formation
PO FSE – Axe 2 – Mesure 2.13 : Soutenir et accompagner la création, la reprise et le développement d'activités et le développement de l'entreprenariat de l'économie sociale et solidaire
PO FSE – Axe 3 – Mesure 3.05 : Chantier d'insertion dans le domaine de l'environnement
PO FSE – Axe 3 – Mesure 3.09 : Service à la personne en faveur des publics dépendants
PO FSE – Axe 3 – Mesure 3.11 : Accueil familial spécialisé
SEFORRE - Action 8 : Appui aux démarches entrepreneuriales des jeunes diplômés
PIA Jeunesse, fiche-action 2.1 : Création d'un dispositif intégré et multipartenarial « envie d'agir Réunion » en faveur de la culture de l'initiative des jeunes
PIA Jeunesse, fiche-action 2.3 : Développement d'un axe d'intervention culture de l'initiative dans le cadre d'un continuum éducatif « bac-3/bac+3 »
PIA Jeunesse, fiche-action 4.3 : Résidences de savoir-faire « Les métiers de la biodiversité dans la zone Océan Indien »
SRDEII – Fiche-action n°1 : Développer la Réunion des talents
SRDEII – Fiche-action n°3 : Se connecter au monde
S3 – Fiche-action n°1 : Conservation et restauration écologique
S3 – Priorité 1 - Fiche-action n2 : Viser l'excellence en agro-écologie tropicale
S3 – Priorité 1 - Fiche-action n°5 : valorisation des ressources tropicales et des produits issus des industries agroalimentaires
CPRDFOP – Fiche-action n°1 : La structuration des branches professionnelles
CPRDFOP – Fiche-action n°9 : Le Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales (SRFSS)
CPRDFOP – Fiche-action n°13 : L'esprit d'entreprendre

Sans que cela fasse l'objet d'une fiche-action dédiée, la S3 de La Réunion insiste sur l'accompagnement à la découverte entrepreneuriale, notamment en renforçant les compétences et la culture de l'innovation et de l'entrepreneuriat (communication unifiée du Comité Régional pour l'Innovation, animations, conférences, concours, Pôle Etudiant Pour l'Innovation, la Technologie et l'Entrepreneuriat (PEPITE)). D'autre part, l'importance des secteurs du numérique et de la transition écologique et énergétique pour l'économie réunionnaise est rappelée via la priorité n°3 de la S3 : « La Réunion, plateforme agile de transformation vers une économie de la connaissance, numérique et décarbonée ».

2.4 Axe stratégique 4 : La formation, une politique évaluée et pilotée

La gouvernance partagée sera l'un des piliers de la réussite de ce CPRDFOP.

Le suivi et l'évaluation du CPRDFOP sont assurés par le CREFOP, conformément à la loi. Il faut rappeler par ailleurs que l'évaluation des CPRDFOP est désormais obligatoire.

Cet axe stratégique « La formation, une politique évaluée et pilotée » s'articule autour de trois objectifs ; la nécessité d'un pilotage efficace autour d'un dialogue quadripartite de qualité, le réajustement en continu des objectifs et des actions du CPRDFOP, et la structuration et l'harmonisation de la fonction d'observation partagée.

Objectif n°12 : Piloter et coordonner la démarche d'ensemble

Le CREFOP est l'instance désignée pour assurer le suivi et l'évaluation du CPRDFOP. En d'autres termes, il assurer le rôle de comité de pilotage.
Le CREFOP est composé de représentants de l'Etat, du Conseil Régional, des représentants au niveau régional des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel.
Les commissions Emploi, Formation et Alternance et Orientation professionnelle du CREFOP suivront la mise en œuvre des objectifs correspondant à leur thématique.
Pour assurer un pilotage efficace, il apparait essentiel de créer les conditions d'un dialogue de qualité entre la Région et les partenaires signataires.
Une bonne coordination entre Etat, Région et partenaires sociaux permettra la mise en place et la mise en œuvre d'actions cohérentes, optimisées, complémentaires, suivies et appréciées collectivement.
Il s'agit ici de renforcer le quadripartisme, dans le partage des connaissances et l'analyse des besoins.

En complément, un comité technique sera mis en place au sein de la Région, et plus particulièrement de la DFPA. Il aura pour tâche de préparer les comités de pilotage en apportant des éléments d'aide à la décision (état d'avancement, indicateurs, etc.).

Enfin, sera initiée pour chaque fiche-action une démarche projet en confiant au « pilote » identifié la charge de constituer un « groupe projet », et d'en animer les instances de suivi et de pilotage dédiées (comité technique et comité de pilotage). Une remontée d'informations (état d'avancement, évaluation, difficultés rencontrées, etc.) sera assurée pour chaque action, permettant au CREFOP de revisiter le cas échéant les orientations du CPRDFOP.

La mise en œuvre de cet objectif s'appuiera sur les outils suivants.

Axe stratégique 4 : La formation, une politique évaluée et pilotée Objectif n°12 : Piloter et coordonner la démarche d'ensemble
CPRDFOP – Fiche-action n°17 : La conférence des financeurs
CPRDFOP – Fiche-action n°18 : Le suivi et le pilotage du CPRDFOP

Objectif n°13 : Réajuster au fil de l'eau

Le CPRDFOP a une durée de vie de six années. Pour autant, les besoins socioéconomiques évoluent de manière continuelle, et ont des répercussions immédiates ou futures sur la formation professionnelle et l'orientation. En outre, le cadre législatif national va connaître des évolutions sur le plan de la formation professionnelle et de l'alternance.

Les signataires souhaitent ainsi un réajustement des différents objectifs et des actions au cours de la mise en œuvre du Plan, afin de répondre au plus près aux besoins du territoire et de réagir aux modifications législatives à venir.

Ces réajustements permettront également de prendre en compte les bonnes pratiques qui pourront être identifiées tout au long du CPRDFOP par les signataires et les acteurs de la formation professionnelle et de l'orientation.

Pour ce faire :

- Un suivi continu sera mis en œuvre, qui s'appuiera sur une démarche d'évaluation au fil de l'eau. Les actions à mettre en place sont :
  - Evaluer en continu les réalisations. L'analyse des résultats devra permettre d'apprécier l'efficacité et l'efficience des actions qui seront engagées dans le cadre du CPRDFOP. Pour autant, l'évaluation ne devra pas négliger d'interroger la pertinence des objectifs définis dans le Contrat de Plan, notamment au vu de l'évolution du contexte démographique et socioéconomique, ainsi que la cohérence entre moyens mobilisés et objectifs poursuivis.

    Pour faciliter la conduite de l'évaluation in itinere, la définition d'indicateurs pertinents, mesurables, et atteignables pour l'ensemble des plans d'actions définis dans le CPRDFDOP est incontournable, dans une démarche de bonne intelligence.
  - Sensibiliser et professionnaliser les acteurs. Il s'agit ici d'intégrer la culture de l'évaluation dans les pratiques de chacun, en communiquant et en formant sur ce sujet.
  - Identifier une structure de pilotage élargie de l'évaluation (pour éviter d'être juge et partie).
- Une veille législative et réglementaire permanente sera assurée au sein de la Direction de la Formation Professionnelle et de l'Apprentissage.

Objectif n°14 : Structurer et harmoniser la fonction d'observation partagée

Afin d'atteindre l'ensemble des objectifs fixés dans le CPRDFOP, la connaissance partagée :

- de l'appareil de formation et de ses évolutions,
- des besoins en termes de certifications, métiers et compétences dans chaque secteur d'activité,
- et des évolutions démographiques,

est primordiale pour piloter efficacement le CPRDFOP.

Sur le plan des analyses sectorielles, le périmètre de l'ensemble des secteurs sera à définir en accord avec les différentes parties prenantes. En effet, à l'heure actuelle, seuls certains secteurs ayant fait l'objet d'un accord-cadre ou d'un contrat d'objectifs ont un champ partagé et défini.

Il s'agit ici de poursuivre le déploiement des outils créés lors du précédent CPRDFP (Formanoo, SYOP,...) et de renforcer la participation et l'implication de l'ensemble des partenaires détenteurs de données, afin d'alimenter des tableaux de bord partagée.

Cela implique naturellement dans un premier temps de définir en partenariat avec les acteurs concernés (producteurs de données et membres des comités) les indicateurs à alimenter.

Enfin, la fonction ingénierie et analyse des données sera également à définir.

Pour cela, le CPRDFOP s'appuiera sur différents outils.

Axe stratégique 4 : La formation, une politique évaluée et pilotée Objectif n°14 : Structurer et harmoniser la fonction d'observation partagée
PO FSE – Axe 1 – Mesure 1.07 : Développer l'ingénierie et les missions d'analyse dans une logique d'offre de formations tout au long de la vie
CPRDFOP – Fiche-action n°2 : L'observation des dynamiques territoriales
CPRDFOP – Fiche-action n°18 : Le suivi et le pilotage du CPRDFOP

3. Les fiches actions du CPRDFOP

Action 1 – La structuration des branches professionnelles

Intitulé de l'action	Structuration des branches professionnelles
Axe stratégique	A3 - La formation, un levier de compétitivité économique régionale et territoriale
Objectifs stratégiques	O9 – Renforcer l'adéquation entre l'offre de formation professionnelle et les besoins en compétences du territoire O11 – Soutenir le développement économique lié aux métiers de demain
Synergies avec d'autres outils programmatiques	SRDEII – Fiche-action n°6 : Accompagner la croissance des entreprises

Description	A partir des années 2000, la Réunion a vu plusieurs démarches collectives structurées en accord-cadre ou en contrat sectoriel d'objectifs. Durant le précédent CPRDFP, plusieurs accords-cadres et contrats d'objectifs ont d'ailleurs été signés dans les secteurs suivants : animation-sport, hôtellerie-restauration, automobile, BTP, optique-lunetterie, sanitaire et social, TIC, transports et logistique. Ces accords conclus sont un outil essentiel pour l'articulation des volets emploi, ressources humaines et formation, au sein de chaque branche professionnelle. Ils permettent de mettre en œuvre et/ou de renforcer les dynamiques partenariales et prospectives sur le territoire réunionnais. La structuration des branches professionnelles a été identifiée comme une priorité par les acteurs pour les années à venir. Il s'agit ici d'étendre les dynamiques existantes à d'autres filières, qu'il s'agisse de secteurs bien implantés à la Réunion ou en émergence. En effet, une branche professionnelle structurée est davantage en mesure de travailler sur une dimension prospective, réaliser sa propre GPEC, proposer un plan de formation sectoriel, et remonter les besoins en emplois et compétences aux différents partenaires. Ce sont des atouts indéniables dans la volonté régionale de répondre par la formation aux besoins de l'appareil économique.
Objectifs opérationnels	<u>A court terme :</u> Favoriser l'interconnaissance entre les acteurs et la mise en place d'espaces d'échanges partenariaux Contractualiser avec les branches professionnelles sur le volet emploi – formation – compétences <u>A moyen et long termes :</u> Produire une connaissance globale et partager : anticiper l'évolution des métiers, partager les compétences nécessaires pour la transition vers les métiers de demain,... Favoriser l'accès au plus grand nombre à la formation professionnelle tout au long de la vie

	Accompagner la montée en qualification au cours de la carrière professionnelle Améliorer la mobilisation conjointe des interventions et des financements
Modalités de mise en œuvre	Définition des secteurs-cibles Actions d'information et de sensibilisation adaptées à chaque secteur visé Négociations d'accords Formation et information à l'intention des porteurs potentiels Accompagnement à la structuration sur les plans de l'organisation, la conduite de projet, le dialogue social Accompagnement à l'animation
Cibles / Bénéficiaires	Entreprises, Région, DIECCTE, DJSCS, Rectorat, Partenaires sociaux
Pilote	Partenaires sociaux
Partenaires	Partenaires sociaux, chambres consulaires, OPCA, ARVISE, CARIF-OREF, DIECCTE
Moyens et/ou dispositifs mobilisables	Afin de motiver les acteurs économiques, la structuration de la branche et la signature d'un accord-cadre peut conditionner le bénéfice de mesures d'appui collectif.
Indicateurs d'évaluation	Nombre d'études de définition / de cadrage des secteurs cibles Nombre d'accords sectoriels conclus

Action 2 – L'observation des dynamiques territoriales

Intitulé de l'action	Observation des dynamiques territoriales
Axe stratégique	A4 - La formation, une politique évaluée et pilotée
Objectif stratégique	O14 – Structurer et harmoniser la fonction d'observation partagée
Synergies avec d'autres outils programmatiques	PO FSE – Axe 1 – Mesure 1.07 : Développer l'ingénierie et les missions d'analyse dans une logique d'offre de formations tout au long de la vie

Description	Le lien entre développement économique, social et formation est fondamental, notamment à la Réunion, en raison d'un fort enjeu d'insertion des publics. La connaissance fine des acteurs, des territoires, des besoins des entreprises, de l'évolution des métiers sont essentiels pour éclairer l'action publique. Au cours du précédent CPRDFP réunionnais, un système d'observation partenarial (SYOP) a été élaboré. Le SYOP est opérationnel depuis 2015, avec la mise en ligne de données visant à informer le public et les décideurs sur les dynamiques à l'œuvre sur le territoire réunionnais. Il s'agit ici de conserver la dynamique existante et de renforcer le système d'observation sur les points suivants : – L'exhaustivité des données recueillies, – L'articulation entre les différents systèmes d'information. – Le calibrage des données. – La définition précise des périmètres d'observation. Cela fait notamment référence aux études sectorielles, lorsque la définition du périmètre n'a pas été arrêtée en amont de manière consensuelle (exemple : les secteurs qui ne sont pas constitués en branches professionnelles). – Le retour sur les usages des données récoltées.
Objectifs opérationnels	Poursuivre la mise en place des conditions de partenariat avec les acteurs fournisseurs de données dans le secteur Réaliser un outil de connaissance des secteurs et filières stratégiques prioritaires du CPRDFOP Mettre en place les moyens de connaissance des modalités d'insertion sociale et professionnelle des publics formés dans la vie active et des mobilités professionnelles
Modalités de mise en œuvre	Poursuivre et élaborer des conventions cadres de partage de données Mettre en place les passerelles nécessaires entre les systèmes d'information existants Susciter et accompagner le développement des observatoires régionaux de branches Proposer des publications grand public pour une bonne compréhension et diffusion des informations Animer des rencontres entre les acteurs pour confronter l'information recueillie et les réalités locales sur les champs économie, emploi et formation Capitaliser les données autour des projets économiques de création ou de modification d'activité Renforcer les conditions de pilotage de cette fonction au sein du CREFOP

Cibles / Bénéficiaires	Acteurs du développement économique, de l'emploi et de la formation de La Réunion Observatoires Institutionnels (action publique) Acteurs du SPRO
Pilote	Région, DIECCTE
Partenaires	CARIF-OREF, Pôle Emploi, DIECCTE, Rectorat, établissements de formation / organismes de formation continue, partenaires sociaux, INSEE, Assurance-Maladie, observatoires de branches, ...
Moyens et/ou dispositifs mobilisables	Système d'observation partenarial (SYOP) Bases de données existantes auprès des partenaires Intégration dans les contrats d'objectifs sectoriels de l'obligation de renseigner le système d'information Cette action est corrélée à l'action « structuration des branches professionnelles », dans la mesure où la production de données sur un secteur est conditionnée par la bonne définition du périmètre de ce dit secteur.
Indicateurs d'évaluation	Nombre de conventions de partenariat signées Taux de renseignement des indicateurs Passerelles mises en place entre les différents systèmes d'information (nombre et qualité du fonctionnement) Nombre de secteurs étudiés et rapport aux secteurs prioritaires

Action 3 – Le Service Public Régional de l'Orientation (SPRO)

Intitulé de l'action	Le Service Public Régional de l'Orientation
Axe stratégique	A1 – Mieux orienter pour mieux former et mieux insérer
Objectifs stratégiques	O1 - Identifier un réseau de guichets d'orientation labellisés SPRO facilement repérables par tous les actifs, et harmoniser et coordonner les différents réseaux de l'accueil, de l'information et de l'orientation sur l'ensemble du territoire O2 - Offrir un service de l'orientation de qualité, à la fois accessible, complète et gratuite O3 - Aider tous les publics (scolaires, actifs occupés ou inoccupés) à découvrir et mieux appréhender les métiers et le tissu économique
Synergies avec d'autres outils programmatiques	Orientations stratégiques de la mandature régionale Schéma de l'Enseignement de la Formation Supérieure et de la Recherche de la Réunion (SEFORRE) Programme Opérationnel Européen 2014 – 2020 Plan de lutte contre le décrochage scolaire et l'illettrisme Schéma Régional de la Formation Sanitaire et Sociale

Description	Sur la base de la convention signée entre l'État et la Région auquel est annexé le cahier des charges validé en CREFOP en 2016, le Service Public Régional de l'Orientation (SPRO) intègre l'offre de Conseil en Evolution Professionnelle, et permet de déployer sur l'ensemble du territoire, pour tous les publics, des services d'accueil et de conseil personnalisé ainsi qu'une offre de services numériques. Le service public régional de l'orientation tout au long de la vie (SPRO) concourt à la réalisation de cinq grands objectifs stratégiques communs à l'État et à la Région : ▪ **Faciliter le parcours d'orientation de tous les publics, tout au long de leur vie** au travers un accueil physique et/ou numérique de proximité et une information fiable, actualisée, personnalisée sur les filières, les métiers, la formation, l'emploi, ▪ **Développer une Qualité de Services** dans les champs de l'Accueil, de l'Information, de l'Orientation et de l'Accompagnement dans différents champs (Conseil en Evolution Professionnelle, prise en charge de publics spécifiques, ...), ▪ **Rendre plus lisible l'offre de services** pour les acteurs engagés dans le SPRO, et pour le public ▪ **Organiser la mise en réseau des acteurs** dans une recherche de cohérence et de couverture territoriale pour une meilleure proximité et accessibilité de l'offre de services au travers une capillarité territoriale de l'offre de services à l'échelle des bassins, des communes et des quartiers ; ▪ **Mieux prendre en compte les besoins de territoires et de l'économie de La Réunion**, en mixant les orientations stratégiques et opérationnelles du SPRO aux enjeux des territoires. Les principales déclinaisons opérationnelles du schéma de développement du SPRO, déjà validées par les acteurs, sont présentées dans le schéma ci- annexé. Elles guideront les travaux d'animation partenariale sous le pilotage de la Région dans le cadre du déploiement de ce service public.

Objectifs opérationnels	Le SPRO est le dispositif pilier du CPRDFOP du fait de sa capacité, à : ▪ Impulser le déploiement structuré et harmonieux d'une offre de service de qualité en matière d'accueil, d'information et d'orientation de tous les publics ; ▪ Fédérer les acteurs professionnels dans la recherche de synergie et mise en œuvre de continuum de services sécurisés pour les publics au fil de leur scolarité et de leur vie professionnelle ; ▪ Proposer des outils d'aide à l'information et à l'orientation interconnectés avec des contenus riches utiles aux acteurs et aux publics, notamment aux décrocheurs scolaires ou à leurs référents CEP ; ▪ Coordonner l'offre de formation à destination des différents publics grâce à la mise en cohérence des schémas stratégiques ; ▪ Alimenter les travaux de la future Conférence des Financeurs dans l'analyse des besoins de formation sur le territoire et la concertation sur un cadre collectif régional portant sur les coopérations financières dans le cadre de la mise en œuvre du CPF ; ▪ Poser les articulations entre orientation tout au long de la vie et Décret Qualité en formation. Il s'agira pour la Région : ▪ d'assurer la coordination et la cohérence des actions en lien avec l'orientation ; ▪ de concevoir et mettre en place un plan d'action concerté garantissant la qualité de services, notamment au travers de la professionnalisation des acteurs ; ▪ d'évaluer le SPRO au travers d'un tableau de bord commun (Création d'un tableau de bord composé d'indicateurs partagés par l'ensemble des acteurs et validés par le CREFOP). La Région coordonnera, en concertation avec le CREFOP, le déploiement des niveaux de la mise en œuvre développés ci-dessus, à savoir : ▪ la gouvernance du Service Public Régional de l'Orientation ; ▪ la cohérence territoriale des implantations du SPRO ; ▪ la professionnalisation continue et l'harmonisation des pratiques des acteurs de l'orientation ; ▪ la mise en cohérence, l'interconnexion et la simplification des systèmes d'informations des acteurs, ainsi que la coordination de la communication relative à l'orientation.
Modalités de mise en œuvre	La mise en œuvre du SPRO repose sur **4 niveaux de traitement identifiés** : ▪ **Sa gouvernance :** conçue par le législateur comme une gouvernance partagée entre les institutions publiques et les socio professionnels, la gouvernance du SPRO est concrétisée à la Réunion d'une part par le Comité de Pilotage (réunissant l'État, l'Académie, la Région, les présidents de la commission « Orientation Professionnelle et Parcours » du CREFOP) en charge de valider le plan d'actions annuel du SPRO (débattu et proposé par les membres du comité technique), et d'autre part du Comité Technique des Partenaires adhérents au SPRO (dont les acteurs du CEP), en charge de veiller aux déploiements des actions validées par le Comité de Pilotage.

	A l'échelle de la région, le comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CREFOP) est l'instance de concertation et de suivi relative à la mise en œuvre du service public régional d'orientation. ▪ **Les territoires :** il s'agit de permettre une couverture optimale des bassins d'emploi, communes et quartiers, en adéquation avec les acteurs politiques de ces échelons territoriaux en y déployant des services CEP de niveau 1 à 3 de la norme établie à savoir, selon le positionnement des structures d'orientation répertoriées ou labellisées SPRO : **niveau 1 :** accueil et information de premier niveau, **niveau 2 :** le conseil à l'élaboration d'un projet ou d'un parcours d'évolution professionnelle et la stratégie adéquate, **niveau 3 :** accompagnement personnalisé à la mise en œuvre du projet et de son financement articulé avec le CPF. ▪ **La professionnalisation des opérateurs du SPRO :** au travers d'une plate-forme portée par le Carif-Oref, il s'agit de co-élaborer avec l'ensemble des acteurs une offre de professionnalisation composée d'un « tronc commun » obligatoire, et de modules thématiques. La plate-forme garantira une visibilité globale de l'offre de professionnalisation (thème, planning, inscription, contenus,...) et accompagnera les conseillers dans la gestion de leur passeport de compétences. Ce dernier sera également à moyen terme un indicateur du niveau de qualification des CEP dans le SPRO. ▪ **Le système d'information du SPRO :** ce dernier doit permettre de proposer d'une part au grand public, une visibilité exhaustive des acteurs et de l'offre de service sur le territoire, un simulateur de parcours, lui permettant de repérer les aides, les dispositifs, les formations qui correspondent à son projet, de repérer les événements utiles à son projet, de créer son Passeport Réussite, de contacter un conseiller... D'autre part, le système d'information, permet d'outiller les acteurs professionnels du SPRO afin de leur proposer notamment, une base de connaissances partagées sur les aides et dispositifs mobilisables selon le public à accompagner, d'interroger les offres et les places de formation, d'évaluer les opportunités métiers et sectorielles, de qualifier la demande sur le SPRO, de se positionner sur les sessions de professionnalisation, de faire connaître ses événements ...
Cibles / Bénéficiaires	Public scolarisé et leurs familles, jeunes sortis du système scolaire, décrocheurs scolaires, demandeurs d'emploi, actifs occupés.
Pilote	Etat - Région – CREFOP avec l'appui d'un Comité de Pilotage du SPRO (DIECCTE, Rectorat – SAIO, Commission 3 du CREFOP).
Partenaires	Etat (DIECCTE et Education Nationale) Conseil Régional (DGA Education, Direction de la formation professionnelle et de l'apprentissage) Comité Régional Emploi Formation et Orientation Professionnelle (CREFOP) CARIF - OREF

	Acteurs de conseil en évolution professionnelle (Pôle Emploi, Missions Locales, Cap Emploi, OPACIF, APEC) Structures d'accueil et d'orientation Centre Régional d'Information Jeunesse Services conseils des chambres consulaires Collectivités territoriales dont intercommunalités
Moyens et/ou dispositifs mobilisables	**Dispositifs mobilisables :** ▪ Programme Opérationnel Européen 2014 – 2020 (FSE et FEDER) ▪ Programme d'investissement d'Avenir (PIA) ▪ Plan de lutte contre le décrochage scolaire ▪ Compte Personnel de Formation **Moyens organisationnels :** ▪ Apports des partenaires au développement du SPRO notamment à partir des outils existants ▪ Temps consacré à la gouvernance par les partenaires sociaux ▪ Comité technique des partenaires œuvrant au SPRO ▪ Mobilisation des équipes du Carif-Oref
Indicateurs d'évaluation	Les indicateurs seront à définir en concertation avec les partenaires et en complément de ceux déjà définis ou proposés par la DGEFP, le CNEFOP, le CREFOP, le CESER, et le CPRDFOP. A titre indicatif, les critères d'observation seraient les suivants : ▪ **Indicateurs volumétriques :** o Nombre d'opérateurs participants au SPRO o Cartographie du SPRO o Nombre de conseillers Niveau 1, Niveau II et Niveau III notamment ayant bénéficié du dispositif de professionnalisation o Nombre de publics accueillis et accompagnés (globalement puis par niveau de service CEP) o Nombre d'événements de communication et fréquentation o ... ▪ **Indicateurs qualitatifs :** o Profil des demandeurs o Nature des demandes (dont formation) o Arbre de compétences des conseillers en évolution professionnelle o Satisfaction des usagers o Besoins des conseillers en évolution professionnelle o Taux de satisfaction des conseillers en évolution professionnelle o ...

Action 4 – La territorialisation de l'offre de formation

Intitulé de l'action	La territorialisation de l'offre de formation
Axes stratégiques	A2 - Garantir un parcours sécurisé et de qualité à chaque réunionnais A3 – La formation, un levier de compétitivité économique régionale et territoriale
Objectifs stratégiques	O4 – Structurer territorialement l'offre de formation O10 – Accompagner les acteurs du territoire dans l'anticipation de leurs besoins en compétences
Synergies avec d'autres outils programmatiques	

Description	La structuration de l'offre de formation s'opère en considérant les spécificités socio-économiques et démographiques de chaque territoire, pour une politique de formation en lien avec les réalités locales et une plus forte cohérence entre l'économie et le social, la demande de qualification des entreprises, et la demande d'éducation-formation des jeunes et des familles. Les comités territoriaux emploi formation (COTEF) ont à charge d'œuvrer pour opérationnaliser le triptyque « demande des individus et besoins de l'économie dans un territoire partagé », en s'appuyant sur les travaux réalisés par l'observatoire régional emploi formation, de la conférence des financeurs et le système d'observation partenarial. Il s'agit ici d'impulser et de soutenir une démarche de mise en relation et de mise en réseau des acteurs locaux, afin de favoriser la coordination territoriale des parcours de formation et d'insertion proposés aux réunionnais. L'ancrage de l'action dans les territoires va dans le sens d'une plus forte cohérence entre les différents intervenants, d'une optimisation des moyens et des crédits – donc une amélioration de l'offre de formation par la mobilisation de l'ensemble des ressources du territoire (formation, logement, transport, santé...). Cela s'inscrit dans le périmètre élargi du CPRDFOP depuis la loi du 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, qui prend en considération les conditions d'hébergement de mobilité des jeunes.
Objectifs opérationnels	Prendre en compte l'hétérogénéité des territoires et leur interaction dans l'élaboration de l'offre de formation Encourager les dynamiques territoriales en matière d'emploi et de formation Conjuguer face aux fluctuations du marché du travail, les mesures correctrices et instantanées avec les enjeux structurels de la relation formation/emploi Favoriser les logiques de parcours sur un même territoire Offrir une égalité d'accès à la formation à l'ensemble des réunionnais

	Mutualiser et communiquer sur les solutions d'hébergement et de transport
Modalités de mise en œuvre	Mise en place des COTEF sur l'ensemble de l'île Définition d'un calendrier annuel de concertation et des interventions sur les territoires (acteurs publics, associatifs, privés) Identification les forces des territoires Articulation avec la carte des formations : Ouverture et/ou adaptation de l'offre de formation, en rapport avec les tendances des territoires et des secteurs économiques en présence (exemple : création d'un cursus de formation professionnelle maritime) (voir également fiche-action 7 : La carte des formations professionnelles)
Cibles / Bénéficiaires	Tous les apprenants potentiels
Pilote	Région
Partenaires	CARIF-OREF, Pôle Emploi, DIECCTE, Rectorat, DJSCS, établissements de formation / organismes de formation continue, chambres consulaires, partenaires sociaux, observatoires de branches, ...
Moyens et/ou dispositifs mobilisables	Démarches de GPEC territoriales Plan d'Initiative Locale Economique (PILE) : mise en place de chantiers/formations en rapport avec une filière économique porteuse (encadrement formatif sur chantier, période d'immersion en entreprises, période de formation, accompagnement individualisé)
Indicateurs d'évaluation	Nombre de formations ouvertes par filière, par niveau, par statut et par territoire Taux de vacance des formations Taux de réussite aux diplômes Qualité de l'insertion professionnelle des sortants de formation (enquête IVA – IPA, enquête de suivi des demandeurs d'emploi) : taux d'emploi, taux de chômage, etc.

Action 5 – Le campus des métiers et des qualifications

Intitulé de l'action	Le campus des métiers et des qualifications
Axe stratégique	A2 - Garantir un parcours sécurisé et de qualité à chaque réunionnais A3 - La formation, un levier de compétitivité économique régionale et territoriale
Objectifs stratégiques	O4 – Structurer territorialement l'offre de formation 09 – Renforcer l'adéquation entre l'offre de formation professionnelle et les besoins en compétences du territoire
Synergies avec d'autres outils programmatiques	-

Description	Les campus des métiers et des qualifications (CMQ), initiés par la loi du 8 juillet 2013 relative à l'orientation et la programmation pour la refondation de l'Ecole de la République, réunissent un ensemble d'acteurs en vue de la construction d'une offre de formation initiale et continue, en lien avec une filière qui correspond à un enjeu économique régional ou national. Ces campus permettent de donner une visibilité à certains domaines économiques porteurs, tout en valorisant les parcours de formation afférents. A l'heure actuelle, La Réunion est dotée d'un campus des métiers et des qualifications, autour du génie civil et de l'écoconstruction en milieu tropical, labellisé en février 2017. Un deuxième projet a été déposé en 2017, pour un campus des métiers et des qualifications du management et des services numériques. La réponse du Ministère est attendue pour la fin d'année 2017. Ainsi, cette action vise à : – Etudier les possibilités de création de nouveaux CMQ avec les acteurs partenaires. Le repérage des secteurs porteurs est ici un élément clef. – Monter le(s) projet(s) le cas échéant pour répondre aux appels à projets nationaux réguliers « Campus des Métiers et des Qualifications ». – Faire vivre le(s) CMQ existant(s) par une collaboration étroite entre les mondes de l'économie, de la recherche et de la formation. – Valoriser le(s) CMQ existant(s).
Objectifs opérationnels	Soutenir la création et la labellisation de nouveaux CMQ Rapprocher les acteurs de la formation, de l'emploi et de l'économie Adapter l'offre de formation à l'évolution et aux besoins des secteurs économiques impliqués dans les CMQ Faire des CMQ un outil de valorisation des parcours Améliorer l'insertion des apprenants Contribuer à la territorialisation de l'offre de formation (Fiche-Action n°4)

Modalités de mise en œuvre	Etude(s) d'opportunités (identification des secteurs porteurs) Réponse à appel à projets CMQ Définition et déclinaison d'un plan d'actions pour chaque CMQ dans un cadre partenarial (économie, recherche, formation) Actions de promotion et de découverte
Cibles / Bénéficiaires	Apprenants de la formation initiale et de la formation continue Entreprises des secteurs économiques représentés Organismes de formation Acteurs du SPRO
Pilote	Région et autorités académiques
Partenaires	Pôle Emploi, DIECCTE, organismes de formations, partenaires sociaux, branches professionnelles, chambres consulaires, OPCA, acteurs économiques
Moyens et/ou dispositifs mobilisables	Directeur(s) opérationnel(s) du (des) CMQ ; chargé de la définition et de la mise en œuvre d'un plan d'actions
Indicateurs d'évaluation	Participation aux appels à projets « Campus des Métiers et des Qualifications » Enquête d'image sur les métiers des secteurs concernés par le(s) CMQ Taux de pression et évolution de ce taux par formation offerte dans le(s) CMQ Nombre d'apprenants par niveau de formation au sein du (des) CMQ et évolution de ce nombre Qualité de l'insertion professionnelle des sortants de formation en CMQ (enquête IVA – IPA, enquête de suivi) : taux d'emploi, taux de chômage, etc. Taux de poursuite d'études des diplômés de voie professionnelle (par diplôme) au sein du (des) CMQ et évolution de ce taux

Action 6 – L'articulation entre le secondaire et le postbac

Intitulé de l'action	L'articulation entre le secondaire et le post-bac
Axe stratégique	A2 - Garantir un parcours sécurisé et de qualité à chaque réunionnais
Objectif stratégique	O4 – Structurer territorialement l'offre de formation
Synergies avec d'autres outils programmatiques	PO FSE – Axe 1 – Mesure 1.02 : Améliorer le niveau de qualification et l'accessibilité à des formations supérieures PIA Jeunesse, fiche-action 1.4 : Tremplin post bac pour les bacheliers professionnels SEFORRE – Action 3 : Améliorer les conditions d'études et de vie des étudiants Projet Régional de l'Enseignement Agricole (PREA) – Axe 1 : Carte des formations

Description	Le diplôme reste l'un des meilleurs remparts contre le chômage. L'analyse des besoins en compétences met en évidence une progression du niveau de diplôme à l'embauche dans les différents secteurs d'activité. L'élévation du niveau de qualification passe par l'encouragement aux poursuites d'études et la constitution de parcours de formation cohérents. La question de l'articulation entre l'infrabac et le postbac est primordiale à La Réunion, avec une part importante de bacheliers professionnels poursuivant leurs études vers l'enseignement supérieur hors de la voie professionnelle. Or, il s'avère que la poursuite d'études dans une voie non professionnelle se fait majoritairement par défaut pour ces jeunes réunionnais. Une part importante de bacheliers professionnels n'obtient pas le vœu 1 d'affectation sur le portail Admission PostBac (APB). La conséquence de ces refus d'accès dans les formations courtes pour ces bacheliers professionnels est une orientation par défaut à l'Université en Licence. Leurs chances de réussite sont très faibles en filières généralistes universitaires. Ainsi, la réussite de ces jeunes passe par une meilleure articulation entre le secondaire et le postbac, et plus précisément par : – L'accompagnement des néobacheliers professionnels dans leur choix d'études supérieures et dans la définition de leur projet professionnel. – L'évolution de la carte des formations pour une plus grande cohérence bac-3/bac+3 (voir également fiche-action n°7 – La carte des formations professionnelles). – L'accompagnement à la mobilité pour la poursuite d'études, dans le cadre d'un parcours de formation cohérent.
Objectifs opérationnels	Favoriser la réussite des jeunes dans leurs parcours de formation Encourager les poursuites d'études dans de bonnes conditions Proposer des formations supérieures adaptées au public de bacheliers professionnels (voir également fiche-action n°7 : La carte des formations professionnelles)
Modalités de mise en œuvre	Analyse des comportements des diplômés en termes de souhaits de poursuite d'études et de poursuite d'études effectives, et identification des freins à la poursuite d'études

	Ouverture de formations et/ou adaptation de l'offre de formation en considérant la demande sociale (voir également fiche-action 7 : La carte des formations professionnelles) : – Conforter les places en STS pour les bacheliers professionnels. – Développer l'offre de formation (exemple : ouverture de nouveaux établissements). – Diversifier l'offre de formation. – Soutenir et développer les dispositifs pour la réussite des bacheliers dans l'enseignement supérieur (exemple : années de mise à niveau).
Cibles / Bénéficiaires	Bacheliers professionnels
Pilote	Région, autorités académiques
Partenaires	Autorités académiques, établissements de formation, LADOM
Moyens et/ou dispositifs mobilisables	Les différents dispositifs d'aides à la mobilité (Passeport Mobilité Etudes, Formation Professionnelle en Mobilité, Aide à la Continuité Territoriale,...) Le Service Public Régional de l'Orientation (SPRO) Les partenaires pourront également s'appuyer sur le dispositif de cycle préparatoire aux études supérieures et à l'insertion professionnelle (CPESIP), qui sera proposé sur la période 2017-2020 par l'Université de la Réunion, et qui est sanctionné par un Diplôme d'Université (DU). Ce dispositif consiste en une année post-bac, pour accompagner les étudiants à la définition de leur projet professionnel et à l'amorce de sa concrétisation. Ce dispositif s'adresse tout particulièrement aux néobacheliers dont le choix d'orientation n'est pas clairement défini et dont les résultats sont jugés insuffisants pour avoir de bonnes chances de réussite en premier cycle. Etude sur les besoins en logements étudiants (prévue dans le SEFORRE, action 3).
Indicateurs d'évaluation	Nombre de formations ouvertes dans la voie professionnelle par niveau, par statut et par territoire Taux de poursuite d'études des bacheliers professionnels selon la voie de formation (professionnelle ou non-professionnelle), et évolution de ce taux Taux de réussite des bacheliers professionnels dans l'enseignement supérieur selon le type de formation (STS, Licence,...), et évolution de ce taux Etudiants inscrits en CPESIP Taux de réussite en CPESIP Suivi des étudiants : Taux d'insertion professionnelle et taux de réussite en formation (formations intégrées à l'issue du CPESIP)

Action 7 – La carte des formations professionnelles

Intitulé de l'action	La carte des formations professionnelles
Axes stratégiques	A2 - Garantir un parcours sécurisé et de qualité à chaque réunionnais A3 – La formation, un levier de compétitivité économique régionale et territoriale
Objectifs stratégiques	O4 – Structurer territorialement l'offre de formation O8 – Garantir la qualité et la cohérence de l'appareil de formation 09 – Renforcer l'adéquation entre l'offre de formation professionnelle et les besoins en compétences du territoire O10 – Accompagner les acteurs du territoire dans l'anticipation de leurs besoins en compétences
Synergies avec d'autres outils programmatiques	PO FSE – Axe 2 – Mesure 2.11 : Elever les niveaux de qualification par l'apprentissage Programme Régional de l'Enseignement Agricole (PREA) – Axe 1 : Carte des formations

Description	La carte des formations professionnelles sera à établir à deux niveaux, dans le cadre d'un processus d'élaboration concertée : d'une part pour les formations professionnelles initiales, d'autre part pour les formations continues. Il est important de noter que le nombre d'apprenants, que ce soit en formation initiale et en formation continue, continuera de croître dans la région Réunion. En effet, la population augmentera à horizon 2040, et même si la part des moins de 20 ans diminuera au sein de la population, la hausse en volume contrebalancera cette baisse (d'après projections INSEE à horizon 2040). Conformément à la loi du 8 juillet 2013 relative à l'orientation et la programmation pour la refondation de l'école de la République, la Région arrête, chaque année et après accord du recteur, la carte des formations professionnelles initiales de son territoire. La carte des formations a pour objectif de renforcer l'accès à une première qualification et de faciliter la poursuite d'études, en considérant les spécificités socio-économiques et démographiques de chaque zone d'emploi. Ainsi, la carte des formations répond d'une part à la demande des habitants et à la volumétrie d'apprenants, d'autre part aux besoins économiques. La carte des formations professionnelles initiales est élaborée à partir des grandes orientations régionales et académiques. Pour les rentrées 2019 et 2020, la carte des formations professionnelles s'attachera tout particulièrement à : – Valoriser les formations professionnelles. – Renforcer et développer la coopération entre système éducatif et monde économique. – Développer la mixité des filières et la complémentarité des voies de formation (statut scolaire et apprentissage). – Encourager la mutualisation des équipements et des plateaux techniques. – Déployer des sections ULIS dans les établissements.

	– Fluidifier les parcours infrabac / postbac. Sur ce dernier point, la carte des formations professionnelles doit être en mesure de considérer les aspirations des bacheliers professionnels réunionnais, qui à l'heure actuelle poursuivent en proportion importante leurs études en voie non-professionnelle (voir fiche-action n°6 – L'articulation entre le secondaire et le postbac).
Objectifs opérationnels	Développer une offre de formation initiale et continue répondant aux besoins actuels et futurs des entreprises (métiers de demain) Assurer l'égalité d'accès à la formation dans un souci d'équilibre territorial Organiser la complémentarité des différentes voies de formations Conforter la concertation avec les partenaires
Modalités de mise en œuvre	Remontée des projets des établissements via un logiciel, en n-2. Rencontres/concertation avec les acteurs économiques pour connaître les besoins et exposer les projets des établissements. Lien étroit avec la fiche-action 1 – La structuration des branches professionnelles : la formalisation des besoins par les entreprises est difficile lorsque les branches ne sont pas structurées (peu de remontées de besoins).
Cibles / Bénéficiaires	Tous les apprenants
Pilote	Région et autorités académiques
Partenaires	Chambres consulaires, partenaires sociaux, branches professionnelles, OPCA, Pôle Emploi, CARIF-OREF
Moyens et/ou dispositifs mobilisables	Appel à projets « Campus des Métiers et des Qualifications » (voir également fiche-action n°5)
Indicateurs d'évaluation	Nombre de formations ouvertes par filière, par niveau, par statut et par territoire Taux de vacance des formations Taux de réussite aux diplômes Qualité de l'insertion professionnelle des sortants de formation (enquête IVA – IPA, enquête de suivi des demandeurs d'emploi) : taux d'emploi, taux de chômage, etc.

Action 8 – Le dispositif SIEG de formation professionnelle

Intitulé de l'action	Le dispositif SIEG (Service d'Intérêt Economique Général) de formation professionnelle
Axe stratégique	A2 - Garantir un parcours sécurisé et de qualité à chaque réunionnais
Objectif stratégiques	O4 – Structurer territorialement l'offre de formation O5 – Proposer des solutions adaptées aux publics fragiles O6 – Prévenir et lutter contre le décrochage O7 – Individualiser les parcours O8 – Garantir la qualité et la cohérence de l'appareil de formation
Synergies avec d'autres outils programmatiques	PO FSE – Axe 1 – Mesure 1.08 : Développer la professionnalisation et l'accès à la qualification des demandeurs d'emploi PO FSE – Axe 2 – Mesure 2.01 : Prestation « club senior » PO FSE – Axe 2 – Mesure 2.02 : Favoriser les actions axées vers l'employabilité PO FSE – Axe 2 – Mesure 2.15 : Soutenir la formation des actifs PO FSE – Axe 3 – Mesure 3.02 : Mesure d'accompagnement, vecteur d'égalité des chances PO FSE – Axe 3 – Mesure 3.04 : Actions de lutte contre l'illettrisme PO FSE – Axe 3 – Mesure 3.06 : PLIE PO FSE – Axe 3 – Mesure 3.07 : Insertion par l'Activité Economique et Chantiers Ecoles PO FSE – Axe 3 – Mesure 3.08 : Accompagnement de publics en grandes difficultés

Description	La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale entérine les services publics régionaux de la formation professionnelle (SPRFP) : « *Toute personne cherchant à s'insérer sur le marché du travail dispose, quel que soit son lieu de résidence, du droit d'accéder à une formation professionnelle afin d'acquérir un premier niveau de qualification, de faciliter son insertion professionnelle, sa mobilité ou sa reconversion. A cette fin, la Région assure, selon des modalités définies par décret, l'accès gratuit à une formation professionnelle conduisant à un diplôme ou à un titre à finalité professionnelle classé au plus au niveau IV et enregistré au répertoire national des certifications professionnelles* ». Le précédent CPRDFP de La Réunion 2011-2015 faisait déjà référence à la création d'un service régional de la formation professionnelle (SPRF). En effet, la Région Réunion souhaite installer un dispositif en capacité de prendre en charge plus efficacement la formation professionnelle des demandeurs d'emploi sans qualification, notamment celle des jeunes. Or, pour être opérant, ce SPRF doit permettre une prise en charge complète et sécurisée de parcours individualisés de ces publics, du positionnement jusqu'à la certification. Cette logique de parcours intégrés, gage de la réussite de ce dispositif, nécessite le recours à une modalité de

	contractualisation nouvelle avec les opérateurs : reposant sur la notion de Service d'intérêt économique général (SIEG), caractérisée par le public et le périmètre d'action (défini par les Obligations de Service Public ou OSP) du SPRF, le SIEG permet de recourir au mandatement direct avec octroi de droits spéciaux. Il s'agit de mettre en place un dispositif permettant de compléter l'offre régionale de formation concernant un ou plusieurs segments aujourd'hui non couverts, tout en conférant plus de visibilité à l'ensemble de cette offre pour les usagers et les partenaires opérateurs.
Objectifs opérationnels	Structurer le service public régional de la formation professionnelle Faciliter l'accès aux réunionnais à un diplôme ou à un titre à finalité professionnelle classé au plus au niveau IV Augmenter le niveau de qualification de la population Diminuer le décrochage des publics en formation continue
Modalités de mise en œuvre	Sur le contenu des parcours : Définir un parcours complet et individualisé, de la prescription initiale jusqu'aux premiers jalons de la mise en emploi Sur le plan sectoriel : Sélectionner les secteurs économiques concernés Quantifier les besoins de commande Sur le plan juridique : Habiliter par voie de mandatement direct des opérateurs
Cibles / Bénéficiaires	Jeunes Publics en situation d'illettrisme Demandeurs d'emploi seniors Personnes en situation de handicap Personnes sous main de justice
Pilote	Région
Partenaires	CARIF-OREF, DIECCTE, DAAF, Rectorat, Pôle Emploi, Missions Locales, Conseil Départemental, ARVISE, OPCA, branches professionnelles, syndicats professionnels, organismes de formation
Moyens et/ou dispositifs mobilisables	Les outils de gestion existants : – Mafate, développé par la Région Réunion et couvrant l'ensemble des dispositifs de la Région. – Formanoo, développé et géré par le CARIF-OREF pour le compte de la Région, constituant un catalogue de l'offre de formation proposée et un outil de suivi des actions financées par la Région. – et Ma Démarche FSE, mis en place par le DGEFP pour le suivi de l'ensemble des données et indicateurs liés à la gestion de ce fonds. Les dispositifs existants sur la formation : – Les marchés sectoriels (marchés publics d'actions qualifiantes) – L'apprentissage – Les formations sanitaires et sociales – Les formations supérieures – L'AFPAR

	– Les dispositifs d'insertion : Atelier d'apprentissage en autonomie (3A), les dispositifs « compétences-clés » (par exemple le Certificat de connaissances et de compétences professionnelles CléA élaboré par les partenaires sociaux), les projets d'initiative locale (PIL), le dispositif Tremplin vers l'emploi (TVE), le dispositif « Parcours sécurisés – remise à niveau - qualification » (PS/RAN), le dispositif « Entreprise d'entraînement pédagogique » (EEP), le dispositif « Personnes sous main de justice » Les nouveaux dispositifs potentiels, par exemple : la création d'un certificat digital, pour une meilleure appropriation du numérique (usage des médias sociaux, maîtrise du vocabulaire et des concepts,...) Les actions d'insertion subventionnées par la Région (Ecole de la deuxième chance, Chèque Formation Réussite, Régiment du Service militaire adapté)
Indicateurs d'évaluation	Evolution du niveau de formation de la population Nombre d'apprenants par type de formation / de dispositif et évolution de ce nombre Nombre de diplômes et de certificats délivrés et évolution de ce nombre Qualité de l'insertion professionnelle des sortants de formation / de dispositif : taux d'emploi, taux de chômage, etc.

Action 9 – Le Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales

Intitulé de l'action	Le Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales (SRFSS)
Axe stratégique	A2 - Garantir un parcours sécurisé et de qualité à chaque réunionnais A3 - La formation, un levier de compétitivité économique régionale et territoriale
Objectifs stratégiques	O8 – Garantir la qualité et la cohérence de l'appareil de formation O9 – Renforcer l'adéquation entre l'offre de formation professionnelle et les besoins en compétences du territoire O11 – Soutenir le développement économique lié aux métiers de demain
Synergies avec d'autres outils programmatiques	PO FSE – Axe 1 – Mesure 1.13 : Professionnalisation des métiers d'aide à domicile PO FSE – Axe 3 – Mesure 3.09 : Service à la personne en faveur des publics dépendants PO FSE – Axe 3 – Mesure 3.11 : Accueil familial spécialisé

Description	En application de la loi du 13 août 2004, le Conseil Régional de la Réunion s'est vu transférer à partir du 1er janvier 2005 la responsabilité des formations sanitaires et sociales. Depuis l'acte III de décentralisation, la Région a également la responsabilité d'agréer les établissements de formation et d'assurer le financement nécessaire à la mise en œuvre des formations initiales préparant aux diplômes de travail social et sanitaire délivrés par l'État. S'inscrivant dans la continuité de la mise en œuvre du premier schéma 2009-2013 qui a été prolongé jusqu'en 2015 dans le cadre du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (CPRDFP), la Région Réunion a adopté un nouveau schéma, mis en œuvre sur une période de 5 ans (2015-2020). Le Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales 2015-2020 de La Réunion s'articule autour de trois enjeux stratégiques : – Répondre aux besoins actuels. Cet enjeu se traduit par : o La nécessité de se doter d'outils d'évaluation, afin de répondre précisément aux besoins du secteur sanitaire et social sur un plan quantitatif (volume de diplômés/formés) et sur un plan qualitatif (prise en compte de l'évolution des métiers). o La mutualisation des contenus entre différentes formations. o Un partenariat repensé avec l'Université. – Anticiper les évolutions, au vu des orientations du schéma d'organisation médico-sociale (SOMS) défini par l'ARS. En effet, les évolutions du secteur sanitaire et social impliquent un suivi de la personne dans sa globalité, en la plaçant au cœur des dispositifs (logique de parcours). Le secteur connait également des bouleversements techniques importants, qui nécessitent des besoins en formation appropriés. – Prendre en compte les transformations règlementaires, notamment avec la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, ou

	encore les différentes lois santé, comme la loi du 26 janvier 2016 de modernisation du système de santé. Les différentes législations ont en effet des répercussions à considérer sur les salariés, les entreprises et/ou organisations publiques, et les organismes de formation du secteur sanitaire et social.
Objectifs opérationnels	Le SRFSS 2015-2020 s'articule autour de 4 axes, dans lesquels s'insèrent les actions à mettre en œuvre : - Axe 1 : Améliorer l'adéquation emploi-formation. - Axe 2 : Concourir à une meilleure sécurisation des parcours tout au long de la vie. - Axe 3 : Garantir l'efficience et la qualité des formations. - Axe 4 : Favoriser l'égalité des chances de réussite aux apprenants.
Modalités de mise en œuvre	Onze actions sont et seront mises en œuvre dans le cadre du SRFSS : Fiche-action n°1 : Fédérer les moyens et les outils nécessaires à l'identification des besoins en emplois sanitaires, médico-sociaux et sociaux Fiche-action n°2 : Accompagner les structures dans la GPEC Territoriale pour permettre la meilleure adéquation entre l'offre de formation et les besoins évolutifs des métiers et des emplois Fiche-action n°3 : Développer une culture commune du secteur sanitaire, médico-social et social Fiche-action n°4 : Concourir à une meilleure sécurisation des parcours par le soutien à la formation tout au long de la vie Fiche-action n°5 : Renforcer les moyens technologiques, la culture TICE dans le dispositif de formation Fiche-action n°6 : Accompagner les formations dans le schéma européen LMD (Licence, Master, Doctorat) Fiche-action n°7 : Reconfiguration de l'appareil de formation dans le cadre de l'harmonisation européenne des diplômés Fiche-action n°8 : Renforcer les coopérations dans les stages entre organismes de formation et secteurs professionnels au niveau local, national et international Fiche-action n°9 : Accompagner la démarche qualité des organismes de formation sanitaire et sociale Fiche-action n°10 : Améliorer les conditions de vie des apprenants Fiche-action n°11 : Améliorer les conditions d'accueil des apprenants et l'accès à la documentation
Cibles / Bénéficiaires	Apprenants dans le secteur sanitaire et social Etablissements de formations sanitaires et sociales
Pilote	Région
Partenaires	Agence Régionale de Santé (ARS), DJSCS, branches professionnelles, établissements de formations sanitaires et sociales, universités
Moyens et/ou dispositifs mobilisables	Moyens et outils mobilisables spécifiques à chacune des onze fiches-actions, détaillés dans le SRFSS
Indicateurs d'évaluation	Indicateurs de résultats spécifiques à chacune des onze fiches-actions, détaillés dans le SRFSS

Action 10 – L'alternance

Intitulé de l'action	L'alternance
Axe stratégique	A2 - Garantir un parcours sécurisé et de qualité à chaque réunionnais A3 - La formation, un levier de compétitivité économique régionale et territoriale
Objectifs stratégiques	O4 – Structurer territorialement l'offre de formation O5 – Proposer des solutions adaptées aux publics fragiles O9 – Renforcer l'adéquation entre l'offre de formation professionnelle et les besoins en compétences du territoire
Synergies avec d'autres outils programmatiques	PO FSE – Axe 2 – Mesure 2.06 : L'alternance, stratégie payante pour les jeunes en mobilité PO FSE – Axe 2 – Mesure 2.11 : Elever les niveaux de qualification par l'apprentissage

Description	L'alternance constitue un enjeu fort en vue de développer et de renforcer l'employabilité des réunionnais : – Depuis le précédent CPRDFP, l'apprentissage est une priorité pour la Réunion. La Réunion a connu une augmentation significative de ses effectifs apprentis (+26% entre 2010 et 2015), à tous les niveaux de formation. En 2015-2016, La Réunion compte 4 851 apprentis, tous niveaux de formation confondus. L'offre de formation s'est diversifiée, avec la création de 6 CFA entre 2010 et 2014, pour un total de 11 CFA agréés en 2017. – Le PO FSE promeut les dispositifs d'alternance pour soutenir l'accès à l'emploi. L'alternance est une voie de formation intéressante à plusieurs titres. Celle-ci participe à la perméabilité entre monde de la formation et monde économique, et aboutit à de meilleurs résultats d'insertion professionnelle pour les alternants, comparé à la voie sous statut scolaire. Toutefois, malgré ses indéniables qualités, l'alternance souffre d'un déficit d'image, et donc d'attractivité, auprès des jeunes et/ou de leurs familles. Du côté du monde économique, une partie des entreprises réunionnaises n'a pas l'automatisme de se tourner vers cette solution et/ou hésite à « franchir le cap ». Ainsi, durant ce Contrat de Plan, les actions seront orientées autour de : – La mixité des publics dans les établissements. L'avantage de la mixité des publics est double ; elle permet une souplesse plus grande dans le nombre de places dédiées à l'alternance et à la voie scolaire, et elle favorise l'interconnaissance et une perception juste de cette voie de formation. – La mixité des parcours, afin de proposer un choix plus large et donc plus adapté aux jeunes réunionnais. C'est par exemple désormais le cas pour la filière de l'optique-lunetterie, dont les formations sont accessibles sous statut scolaire et en apprentissage.

	– La construction de parcours de formation cohérents, dans une logique de poursuite d'études, sur des filières économiques demandeuses et/ou porteuses. – La sécurisation des parcours (voir également fiche-action n°12 : La prévention et la lutte contre le décrochage), avec notamment : o La présence de médiateurs ; véritables interfaces et maillons entre l'apprenti, l'entreprise, le CFA, et la famille de l'apprenti. Un profil « publics fragiles » sera notamment à intégrer dans la fiche de poste des médiateurs, dans la continuité du dispositif PreKap'R qui avait permis l'instauration d'un « référent parcours » pour les personnes apprenties en situation de handicap (expérimentation de 3 ans débutée en 2015). o La sécurisation des parcours passe également par de bonnes conditions d'études et de vie (logement, transports,...). o La professionnalisation des maîtres d'apprentissage et tuteurs (par exemple, formation aux usages numériques), avec la possibilité de délivrer un titre de maître d'apprentissage confirmé. – La découverte et la promotion de l'alternance, auprès des jeunes, de leurs familles, mais aussi des entreprises. Cela passe notamment par le soutien aux actions valorisant la formation professionnelle, et le soutien aux modules préparatoires à l'alternance destinés aux jeunes en échec scolaire, demandeurs d'emploi ou en difficulté d'orientation. Enfin, dans un contexte d'évolution législative en cours en matière de formation professionnelle et de formation en alternance, une vigilance toute particulière sera apportée en vue de faire évoluer cette fiche et de l'affiner.
Objectifs opérationnels	Promouvoir l'alternance auprès des jeunes et du monde économique Renforcer la cohérence des parcours de formation en alternance (logique de poursuite d'études dans une filière) Apporter des réponses aux besoins en compétences des entreprises Sécuriser les parcours des alternants
Modalités de mise en œuvre	Identification des formations pouvant faire l'objet d'une mixité de publics et des établissements/CFA intéressés, dans un principe de non-concurrence (recherche des formations avec de la vacance). Modernisation de la carte pédagogique de l'alternance, en accord avec la carte des formations initiales sous statut scolaire (adaptation du calendrier). Travail conjoint avec les branches et syndicats professionnels pour apporter des réponses aux besoins du monde économique. Mise en relation par temporalité et par proximité des offres disponibles dans les entreprises, des offres de formations en alternance et des jeunes en recherche d'entreprise. Repérage des logements disponibles pour les apprentis. Information sur les aides possibles pour le logement et la mobilité. Création d'une plateforme d'interconnexion entreprises, jeunes, centres de formation.

Cibles / Bénéficiaires	Jeunes Publics fragiles, notamment personnes en situation de handicap Etablissements de formation Entreprises ayant recours à l'alternance, et celles susceptibles d'y avoir recours
Pilote	Région – CREFOP
Partenaires	Rectorat, DAAF, DJSCS, DIECCTE, CFA, branches professionnelles, syndicats professionnels, Missions Locales, Pôle Emploi, LADOM, OPCA, chambres consulaires, ARS, AGEFIPH, FIPHFP, ESAT
Moyens et/ou dispositifs mobilisables	Le Service Public Régional de l'Orientation (SPRO) Pacte régional des entreprises citoyennes pour le développement de l'apprentissage Modules préparatoires à l'apprentissage Olympiade des Métiers
Indicateurs d'évaluation	Nombre de contrats d'alternance et évolution de ce nombre Nombre d'alternants par niveau de formation et par âge et évolution de ce nombre Taux de rupture de contrat d'alternance et évolution de ce taux Participation des apprentis réunionnais à l'Olympiade des Métiers

Action 11 – Compétences clés de base et émancipation éducative

Intitulé de l'action	Compétences clés de base et émancipation éducative
Axe stratégique	A2 - Garantir un parcours sécurisé et de qualité à chaque réunionnais
Objectif stratégique	O5 - Proposer des solutions adaptées aux publics fragiles
Synergies avec d'autres outils programmatiques	PO FSE – Axe 3 – Mesure 3.04 : Actions de développement des apprentissages aux compétences clés

Description	Malgré les efforts des partenaires concernés par cette problématique, La Réunion reste parmi les régions françaises les plus concernées par l'illettrisme : 22,6% de la population réunionnaise âgée de 16-65 ans en situation d'illettrisme en 2011 (116 000 personnes). Un phénomène important qui a un impact sur l'ensemble du système de formation et d'insertion sociale et professionnelle et qui, de ce fait, exige une prise en compte spécifique par les décideurs. Et ce, tant au niveau de la prévention (publics encore scolarisés), de la lutte (publics hors système scolaire) qu'à celui de l'accompagnement et la professionnalisation des acteurs (commanditaires, prescripteurs, opérateurs...) Suite au bilan des actions du plan 2010/2015 présenté à sa commission permanente le 11 juillet 2017, la Région Réunion s'est engagée sur la voie de l'innovation et de la diversification des actions en vue de toucher le plus grand nombre de personnes concernées par ce phénomène. Dans cette optique, un important séminaire sur cette question a été programmé par la Région Réunion les 28 et 29 novembre 2017, en réflexion préalable à la finalisation du futur plan 2018-2022.
Objectifs opérationnels	Les objectifs, contenus et modalités de mise en œuvre de ce nouveau plan sont en cours de co-construction avec une échéance de finalisation en 2018.
Modalités de mise en œuvre	Actuellement, les partenaires-signataires de la charte et du plan constituent un Comité de pilotage et définissent un plan pluriannuel dont les actions sont réparties en trois grands champs : 1. Prévention : concernant des publics du système scolaire, 2. Lutte : concernant des publics hors système scolaire, à financement public ou privé, 3. Accompagnement et professionnalisation des acteurs : autant ceux exerçant dans le champ de la prévention que celui de la lutte... La mise en œuvre du nouveau plan prendra appui sur cet existant prolongé par les réflexions et travaux issus de la Conférence partagée démarrée en novembre 2017.
Cibles / Bénéficiaires	En attendant la finalisation des travaux en cours, on peut faire l'hypothèse que ce nouveau plan s'adressera en particulier aux personnes présentant de graves difficultés dans les domaines 1 « **Communiquer en français** » et 2 « **Utiliser les règles de base du calcul et du raisonnement mathématique** » du SOCLE DE CONNAISSANCES ET DE COMPETENCES PROFESSIONNELLES (CLEA). Afin de gagner en efficacité, les actions de ce plan seront concentrées sur les publics suivants : En matière de **prévention des difficultés d'apprentissage** : ▪ Les très jeunes enfants repérés en graves ou très graves difficultés d'apprentissage lors des diagnostics précoces effectués par les médecins PMI et/ou de la médecine scolaire.

	▪ Les élèves repérés en graves ou très graves difficultés d'apprentissage lors des différents niveaux d'évaluation de l'éducation nationale et ce dès les classes du primaire. Ceux notamment bénéficiant du dispositif CLAS (Contrat Local d'Accompagnement à la Scolarité). ▪ Les jeunes « encore scolarisés » repérés en graves ou très graves difficultés lors des JDC, notamment ceux en risque de décrochage scolaire. En matière de **développement des compétences clés de base** : ▪ Les jeunes sortis du système scolaire repérés en graves ou très graves difficultés lors des JDC. ▪ Les demandeurs d'emploi, notamment ceux bénéficiaires de minima sociaux. ▪ Les salariés, qu'il s'agisse du secteur marchand ou non-marchand. Une attention particulière sera portée en direction des publics porteurs de handicap.
Pilote	En application de l'article L.121-2 du code de l'éducation, la Région contribue à la lutte contre l'illettrisme sur le territoire régional en organisant des actions de prévention et d'acquisition *d'un socle de connaissances et de compétences* défini par décret. Compte tenu des évolutions réglementaires qui régissent la formation professionnelle, la nouvelle gestion du dispositif devrait prendre la forme suivante : 1. Un comité de pilotage plénier 2. Un comité technique 3. Des ateliers thématiques 4. Des moments formels de concertation avec des instances de gouvernance tels que : CREFOP et COPAREF Les consultations avec l'instance paritaire CREFOP sont définies dans le **Décret no 2014-1055 du 16 septembre 2014 relatif aux missions, à la composition et au fonctionnement du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles :** « Art. R. 6523-17. – Outre les attributions dévolues au comité régional pour les articles R. 6123-3 à R. 6123-3-2, le comité de chacune des collectivités mentionnées à l'article R. 6523-15 est chargés : a) D'émettre un avis sur la charte ou le plan régional de prévention et de lutte contre l'illétrisme établi sous l'égide du préfet et du président du conseil régional en Guadeloupe et à La Réunion, du préfet et du président de l'assemblée en Guyane, ou du préfet et du président du conseil exécutif en Martinique ; » Dans le cadre de la Loi du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe), la Région Réunion oriente ses actions de prévention de l'illettrisme en direction d'élèves du primaire.
Partenaires	Les signataires de la charte de partenariat s'engagent à mutualiser les moyens humains et financiers dont ils disposent pour atteindre les objectifs visés. Le signataire de la charte de partenariat est le garant de la pérennité de l'engagement de l'institution qu'il représente. Par ailleurs, un référent

	responsable du suivi des actions menées sera désigné par chacune des instances précitées. Concernant plus précisément l'orientation et la formation professionnelle : ▪ Les partenaires de la Région Réunion ont à cœur que l'orientation soit un volet développé à sa juste mesure dans le CPRDFOP, l'orientation étant un élément clef pour réduire l'échec scolaire et le décrochage scolaire. ▪ Le CPRDFOP devra traiter de la lutte contre le décrochage scolaire et l'illettrisme.
Moyens et/ou dispositifs mobilisables	Il s'agit notamment : • Des moyens inscrits dans le Programme Opérationnel du FSE 2014-2020, depuis janvier 2016, quasi exclusivement gérés par la Région (DFPA, Pôle Egalité des chances...) • des moyens financiers et humains propres à chacun des partenaires associés à cette charte et à ce plan : ETAT (préfecture et académie), Région, Conseil Départemental, CAF, ANLCI, AGEFOS-PME, CONSTRUCTYS, CNFPT, OPCALIA, FAFSEA, UNIFAF, UNIFORMATION, POLE EMPLOI, UNIVERSITE, La POSTE et ASSOCIATION DES MAIRES[53]. • Des moyens dédiés au programme CLEA (FPSPP, Pôle Emploi, OPCA...) Exemples de dispositifs du Champ Lutte mis en œuvre à La Réunion: ▪ *Actions Région :* Lutte Contre l'Illettrisme – Compétences Clés en Situation Professionnelle (700 personnes en 2016) *Cases à Lire (Mobilisation des publics sur les premiers apprentissages en amont des autres dispositifs de formation)* ▪ *CLEA (socle des connaissances et des compétences professionnelles* ▪ *« Le service militaire adapté (SMA) est un dispositif d'insertion socioprofessionnelle au profit des jeunes d'outre-mer âgés de 18 à 25 ans et éloignés du marché de l'emploi. Il s'agit d'un accompagnement à vocation sociale visant à apporter une réponse globale à l'exclusion, au chômage, à la désocialisation et à l'illettrisme* ▪ ...
Indicateurs d'évaluation	**Evaluation des actions** Les acteurs concernés s'engagent à se doter d'indicateurs pertinents, pour une mesure précise (à minima annuelle) de l'efficience de l'action. Un tableau de bord intégré à formanoo/Syop du CARIF-OREF, alimenté par chacun des signataires du Plan est à envisager. **Bilan du plan d'actions** La mise en œuvre de ce plan de développement des apprentissages aux compétences clés requiert un suivi régulier, un bilan intermédiaire et un bilan final. Le travail effectué annuellement devrait alimenter et de ce fait, faciliter le bilan du plan d'action dans sa globalité. **Coordination** Les modalités exactes de coordination seront définies à l'issue des travaux en cours.

[53] *Cette liste n'est ni exhaustive ni fermée, elle peut évoluer d'ici la finalisation du nouveau plan.*

Action 12 – La prévention et la lutte contre le décrochage

Intitulé de l'action	La prévention et la lutte contre le décrochage
Axe stratégique	A2 - Garantir un parcours sécurisé et de qualité à chaque réunionnais
Objectif stratégique	O6 – Prévenir et lutter contre le décrochage
Synergies avec d'autres outils programmatiques	PO FSE – Axe 1 – Mesure 1.01 : Fiche action Prévention et lutte contre le décrochage scolaire Projet Régional de l'Enseignement Agricole (PREA) – Axe 2 : Une insertion facilitée

Description	Le décrochage est un phénomène d'ampleur à La Réunion. Le nombre de jeunes sortis du système de formation initiale à compter de 16 ans est estimé par le Rectorat de la Réunion à environ 3 400 jeunes en 2016 (taux de l'ordre de 11,5%). A ce chiffre s'ajoute celui des jeunes en difficulté et en cours de décrochage au sein des collèges, lycées, C.F.A,... que ce soit dans le système d'enseignement public ou privé. Au-delà de ces publics scolaires, il faut également prendre en considération les réunionnais en formation continue qui sont également sujets au décrochage. Ces situations avaient été mises en lumière lors de l'évaluation du précédent CPRDFP. Il s'agit pour ces publics de : – Rendre plus lisible l'offre de formation continue et de renforcer la cohérence des parcours (voir fiche-action n°8 – Le dispositif SIEG de formation professionnelle), – Mieux détecter les problématiques (voir également fiche-action n°11 – Compétences clés de base et émancipation éducative), – Accompagner ces publics dans leurs choix d'orientation (voir fiche-action n°3 – Le Service Public Régional de l'Orientation (SPRO)). Pour les publics scolaires, la politique de prévention et de lutte contre le décrochage s'inscrit dans un cadre national, décliné à l'échelle de la région. En effet, un protocole d'accord entre l'Association des Régions de France et l'État (inter-ministères), relatif à la prise en charge des jeunes de 16 à 25 ans, sortants du système de formation initiale sans un diplôme national ou une certification professionnelle, a été signé le 13 août 2015. Il prévoit la conduite collective et partenariale de la politique de lutte contre le décrochage mise en œuvre. Cette politique publique se concrétise par la définition au niveau local d'un Plan décrochage comportant trois volets, dans lesquels s'inscrivent les actions : – La prévention du décrochage. Les liens entre décrochage et orientation sont étroits. La prévention du décrochage passe en partie par une orientation choisie (voir également fiche-action n°3 : le Service Public Régional de l'Orientation). Il s'agit ici de s'assurer de la motivation des jeunes et de la

	bonne connaissance des attentes en formation. – L'accompagnement et le « raccrochage » des jeunes en difficulté dans le système de formation initiale, – La remédiation et le retour en formation des jeunes sortis depuis plus d'un an du système de formation initiale, à compter de 16 ans, sans qualification certifiée, ni diplôme. A la Réunion une convention-cadre entre l'État et la Région Réunion a été signée en 2017 pour la mise en œuvre localement de cette politique publique.
Objectifs opérationnels	Repérer et intervenir auprès des jeunes montrant des signes de décrochage Réduire le temps de latence ou d'errance entre le décrochage et l'engagement dans un nouveau parcours Proposer des solutions d'accompagnement adaptées aux décrocheurs, pour l'obtention d'une formation et/ou d'un emploi Réduire le taux de décrochage dans l'ensemble des formations Favoriser la découverte des métiers nouveaux, porteurs et/ou en lien avec les priorités régionales
Modalités de mise en œuvre	Renforcement des actions existantes Redynamisation des Plateformes de Suivi et d'Appui aux Décrocheurs (PSAD) Suivi et évaluation du Plan décrochage et de l'efficience des PSAD Mise en place d'entretiens de sélection dans les formations touchées par le décrochage (exemple : certains CAP) Organiser des interventions de professionnels auprès des jeunes (dès le collège) pour la découverte de métiers et de secteurs
Cibles / Bénéficiaires	Jeunes en difficulté et en décrochage dans le système de formation initiale en collèges, lycées, C.F.A ou dans l'enseignement agricole Jeunes sortis du système de formation initiale à compter de 16 ans sans diplôme, ni qualification certifiée
Pilote	Région, autorités académiques et CREFOP
Partenaires	Acteurs du SPRO, Association Régionale des Missions Locales, organismes et établissements de formation
Moyens et/ou dispositifs mobilisables	Service Public Régional de l'Orientation (SPRO) Plan de lutte contre le décrochage (convention en juin 2017) Les quatre Plateformes de Suivi et d'Appui aux Décrocheurs (PSAD) de La Réunion (Est, Ouest, Sud, Nord), lancées entre décembre 2016 et décembre 2017. Elles sont animées par un référent (personnel Mission Locale). Les PSAD ont pour rôle de : – Coordonner le repérage et le suivi de l'ensemble des jeunes décrocheurs identifiés sur son territoire, à compter de 16 ans. – Mutualiser les offres de solutions proposées afin de pouvoir proposer une solution d'accompagnement à chaque jeune ayant décroché qui le souhaite. Ensemble des dispositifs déjà existants : micro-lycées, dispositif FOQUALE – Formation Qualification Emploi, école de la deuxième chance, service militaire adapté – RSMA, garantie jeune, service civique, contrat de professionnalisation ou d'apprentissage /

	modules préparatoires à l'apprentissage, etc. Dispositif SIEG de formation professionnelle
Indicateurs d'évaluation	Taux de décrochage scolaire par formation et évolution de ce taux Taux de rupture de contrat d'apprentissage et évolution de ce taux Nombre de décrocheurs et évolution de ce nombre Nombre de décrocheurs pour lesquels une solution a été mobilisée et évolution de ce nombre Suivi des décrocheurs pris en charge (analyse de cohorte) : taux de satisfaction, retours en formation, ...

Action 13 – L'esprit d'entreprendre

Intitulé de l'action	L'esprit d'entreprendre
Axe stratégique	A1 – Mieux orienter pour mieux former et mieux insérer A2 - Garantir un parcours sécurisé et de qualité à chaque réunionnais A3 – La formation, un levier de compétitivité économique régionale et territoriale
Objectifs stratégiques	O3 – Aider tous les publics (scolaires, actifs occupés ou inoccupés) à découvrir et mieux appréhender les métiers et le tissu économique O5 – Proposer des solutions adaptées aux publics fragiles O11 – Soutenir le développement économique lié aux métiers de demain
Synergies avec d'autres outils programmatiques	PIA Jeunesse, fiche-action 2.1 : Création d'un dispositif intégré et multipartenarial « envie d'agir Réunion » en faveur de la culture de l'initiative des jeunes PIA Jeunesse, fiche action 4.2 : Développer l'entreprenariat des jeunes réunionnais dans la zone Océan Indien PO FSE – Axe 2 – Mesure 2.13 : Soutenir et accompagner la création, la reprise et le développement d'activités et le développement de l'entreprenariat de l'économie sociale et solidaire

Description	L'esprit d'entreprendre est la première impulsion de la création d'entreprise. Aborder l'entrepreneuriat à travers sa dimension culturelle « esprit d'entreprendre » et non exclusivement technique, est essentiel afin de démocratiser et populariser l'acte d'entreprendre, notamment auprès des jeunes, et s'inscrit plus largement dans une « culture de l'initiative » en rendant les réunionnais acteurs de leurs parcours. L'action porte sur trois phases clefs : – La sensibilisation du public. – L'accompagnement des porteurs de projets. – La professionnalisation des opérateurs de l'accompagnement. L'idée ici est de proposer un dispositif multi partenarial, proposant un continuum global et intégré : accompagnement personnalisé des jeunes de l'idée au projet, formation, financement, suivi, valorisation et mise en réseau des bénéficiaires. La pédagogie du projet est fondée sur la conduite d'un projet en vraie grandeur. L'expérience de confrontation dynamique au réel constitue un puissant facteur de remobilisation personnelle propice à l'autonomisation et la responsabilisation, à la construction de compétences sociales et professionnelles, à l'élaboration d'un projet de vie voulu, à l'ouverture aux autres et à l'instauration d'interactions positives avec les institutions. En développant des savoirs expérientiels, elle apporte la preuve de capacités acquises. A ce titre, et en particulier pour les jeunes peu qualifiés, elle contribue à la restauration de la confiance en soi, indispensable à un processus d'insertion sociale et

	professionnelle réussi. En outre, découvrir qu'il est possible d'agir sur son environnement, de le transformer pour le rendre « plus habitable », qu'il est possible d'entreprendre sa vie et non de la subir et de mettre en acte les valeurs auxquelles on est attaché, est source d'espoir qui laisse ouvert le champ des possibles.
Objectifs opérationnels	Redonner confiance à la jeunesse réunionnaise dans son pouvoir d'agir Développer l'autonomie, le sens des responsabilités individuelles et collectives et l'implication des jeunes dans la vie sociale Encourager la découverte de soi, l'expression des talents, les capacités d'action et de création Contribuer à l'insertion sociale et professionnelle par la voie de l'expérience et la création d'activités génératrices d'emplois Promouvoir une image positive des jeunes dans la société, acteurs à part entière de son développement social, culturel et économique et ainsi renforcer leur employabilité
Modalités de mise en œuvre	Mise en place d'un dispositif souple et adapté à la diversité des jeunes et des projets avec 2 approches proposant un continuum pédagogique : – Projets sans finalité professionnelle à partir de 12 ans, – Projets à finalité professionnelle à partir de 18 ans, Formation des acteurs de proximité à l'émergence et à l'accompagnement des jeunes en démarche de projet (animateurs, enseignants, travailleurs sociaux...) Structuration d'un réseau de partenaires techniques / experts thématiques Communication et valorisation des jeunes dans l'espace public
Cibles / Bénéficiaires	Elèves de collèges et lycées Jeunes
Pilote	DJSCS
Partenaires	Région, Etat, chambres consulaires, syndicats professionnels, opérateurs du SPRO, Pôle Emploi, CAF, établissements de formation, Pôle entrepreneuriat étudiant de la Réunion (P2ER), Comité régional des associations de jeunesse et d'éducation populaire (CEMEA, La Ligue,...), Forum réunionnais de la jeunesse, Jeune chambre économique de Saint-Denis de La Réunion (JCESDR), Centre des jeunes dirigeants d'entreprise de La Réunion (CJD).
Moyens et/ou dispositifs mobilisables	Service Public Régional de l'Orientation (SPRO) Groupement de créateurs, à destination des jeunes de 16 à 25 ans : offre de service proposée par les Missions Locales (accompagnement individualisé, s'appuyant sur une pédagogie adaptée à travers trois phases : sensibilisation, émergence, formation via un Diplôme Universitaire en partenariat avec l'Université de La Réunion)
Indicateurs d'évaluation	Nombre d'actions de sensibilisation et nombre de citoyens sensibilisés, par type de public (demandeurs d'emploi, lycéens, collégiens,...) Nombre de jeunes entrés dans le(s) dispositif(s) afférents et suivi de ces jeunes : nombre de projets aboutis (créations effectives,...), qualité de l'insertion professionnelle des sortants Création d'entreprises à La Réunion et évolution de ce nombre

Action 14 – La reconnaissance et la valorisation des compétences issues de l'éducation non-formelle et informelle

Intitulé de l'action	La reconnaissance et la valorisation des compétences issues de l'éducation non-formelle[54] et informelle[55]
Axe stratégique	A2 - Garantir un parcours sécurisé et de qualité à chaque réunionnais
Objectifs stratégiques	O5 – Proposer des solutions adaptées aux publics fragiles O7 – Individualiser les parcours
Synergies avec d'autres outils programmatiques	PIA Jeunesse, fiche action 3.1 : Mise en place d'un dossier de preuves des compétences non formelles et informelles pour les jeunes les plus éloignés de l'emploi PIA Jeunesse, fiche-action 3.2 : Création d'un passeport réussite "compétences et formation"

Description	Les apprentissages acquis par les pratiques culturelles, artistiques, sportives, solidaires ou ludiques durant les temps d'éducation non formels, notamment dans les structures d'éducation populaire, mais aussi informels, en famille ou entre pairs, apportent des plus-values en termes de compétences, de savoir-faire et de savoir-être transférables dans la vie professionnelle. Accompagner les jeunes dans l'identification de ces compétences sociales, méthodologiques et techniques permet de faire le point sur les expériences accumulées, de repérer les fils rouges, d'expliciter les centres d'intérêt et de mettre en évidence les atouts sur lesquels s'appuyer pour éclairer les choix de vie et gagner en autonomie. Pour les jeunes peu ou pas qualifiés, la valorisation de ces compétences contribue à la restauration de la confiance et de l'estime de soi, indispensables pour s'inscrire dans un processus d'insertion sociale et professionnelle réussi. Cette action vise ainsi à mettre en place un dispositif reconnu par les acteurs de la formation et du monde économique. Ce dispositif permettra de valoriser les parcours d'éducation informelle et non-formelle à travers un outil spécifique de reconnaissance des compétences, et favorisera progressivement l'intégration des jeunes les plus éloignés de l'emploi, peu ou pas diplômés, dans les parcours d'insertion et de formation de droit commun. Il s'agit de prendre en compte les compétences acquises par les jeunes en dehors des circuits institutionnels habituels, de leur permettre de se reconstruire une image positive et d'apporter une plus-value pour la recherche d'emploi.

[54] L'éducation non-formelle désigne un enseignement intégré, à l'école ou à l'extérieur, dans le cadre d'activités planifiées mais qui ne sont pas explicitement désignées comme des activités d'apprentissage.
[55] L'éducation informelle désigne les apprentissages découlant des activités de la vie quotidienne liée à la famille ou aux loisirs, ou même au travail (temps ni organisé ni structuré dans un objectif d'apprentissage).

Objectifs opérationnels	Proposer aux jeunes des outils concrets et opérationnels, co-construits avec eux, permettant d'attester des compétences existantes ou acquises dont ils sont porteurs Restaurer l'estime de soi et la confiance en soi des jeunes en situation d'échec Favoriser des parcours d'orientation et de formation choisis et non subis Permettre aux jeunes de raccrocher le droit commun Améliorer l'employabilité des jeunes en renforçant le rapprochement des jeunes avec les entreprises
Modalités de mise en œuvre	Elaborer un support « dossier de preuves » permettant de visualiser les compétences acquises ou en cours d'acquisition Co-construire le support avec les jeunes directement concernés Sensibiliser les acteurs jeunesse, de l'insertion et les partenaires sociaux à la place de l'éducation non formelle et informelle dans les parcours d'apprentissage des jeunes et aux compétences mobilisées Former les acteurs et les jeunes à l'appropriation de l'outil Favoriser son appropriation et son usage par les jeunes les plus éloignés des dispositifs d'insertion (NEET) Organiser un accompagnement souple et adapté en fonction du profil des jeunes
Cibles / Bénéficiaires	Jeunes, plus particulièrement les NEET[56] (jeunes n'étant ni en emploi, ni en formation ou études)
Pilote	DJSCS
Partenaires	Région, Etat, chambres consulaires, syndicats professionnels, opérateurs du SPRO, Pôle Emploi, CAF, établissements de formation, Pôle entrepreneuriat étudiant de la Réunion (P2ER), Comité régional des associations de jeunesse et d'éducation populaire (CEMEA, La Ligue,...), Forum réunionnais de la jeunesse, Jeune chambre économique de Saint-Denis de La Réunion (JCESDR), Centre des jeunes dirigeants d'entreprise de La Réunion (CJD).
Moyens et/ou dispositifs mobilisables	Fonds d'expérimentation pour la jeunesse dédié à l'outre-mer (appel à projets) Appui : PRODIJ (Pôle Réunionnais Organisation Développement Innovation Jeunesse)
Indicateurs d'évaluation	Nombre de bénéficiaires Nombre de jeunes finalisant le processus « dossier de preuves » Suivi des bénéficiaires : nombre/part d'inscriptions consécutives dans des parcours de formation et de certification, nombre/part en emploi Nombre de partenaires sociaux impliqués

[56] *NEET vient de l'anglais « not in employment, education or training ». Le terme désigne les jeunes (en général de 15 à 29 ans, de 15 à 26 ans, ou 18-24 ans), qui sont sans emploi, ne suivent pas d'études ni de formation.*

Action 15 – La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

Intitulé de l'action	La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)
Axe stratégique :	A2 - Garantir un parcours sécurisé et de qualité à chaque réunionnais
Objectif stratégique	O7 - Individualiser les parcours
Synergies avec d'autres outils programmatiques	Décret qualité de 2015 impulsée sur le territoire réunionnais Action 4 du Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales : Concourir à une meilleure sécurisation des parcours par le soutien à la formation tout au long de la vie Les accords cadre sectoriels du Conseil Régional de la Réunion : agriculture pêche, tourisme, agroalimentaire, optique-lunetterie, transport logistique, BTP, automobile, commerce Programme Opérationnel Fonds Social Européen (PO FSE)
Description	La reconnaissance des acquis, via la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience). Le contexte actuel est propice au développement de la VAE. L'expérience professionnelle nécessaire[57] pour engager une démarche de VAE est en effet passée de 3 ans à 1 année, avec la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. Cette modification permet de toucher des publics jusqu'alors écartés de ce type de dispositif. Une action en faveur de la VAE apparait d'autant plus importante que le nombre de VAE est en baisse entre 2012 et 2015 à La Réunion. Il s'agit ici d'assurer le développement de l'information conseil et orientation en validation des acquis de l'expérience en favorisant en parallèle : – des approches individuelles, – des approches collectives, – des approches territorialisées, – des approches sectorielles en priorisant les secteurs tels que : agriculture-pêche, tourisme, agroalimentaire, optique-lunetterie, transport-logistique, BTP, automobile, commerce. Une partie des approches individuelles et collectives se concentrera sur des publics spécifiques, à savoir les personnes en situation d'illettrisme, les femmes, les Travailleurs Handicapés (TH), et les personnes en contrats aidés. En parallèle, les acteurs de la VAE s'attacheront à développer les démarches Qualité.
Objectifs opérationnels	Augmenter le signal de qualification des actifs réunionnais Rendre lisibles et accessibles les informations VAE Sécuriser les parcours professionnels Développer les parcours mixtes VAE/Formation des actifs afin de déboucher sur une ou des certification(s) reconnue(s) au niveau

[57] *Expérience professionnelle salariée, non-salariée ou bénévole.*

	national et inscrite(s) au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) Partager une culture VAE
Modalités de mise en œuvre	Animation Ateliers Formation Conférences Echange de pratiques professionnelles Professionnalisation des acteurs de la VAE Mettre en place des expérimentations innovantes sur les approches sectorielles, publiques et collectives Construction d'un outil retraçant le parcours VAE : de l'information conseil à la validation et suivi post jury afin d'assurer la lisibilité du parcours du candidat (sécurisation parcours VAE)
Cibles / Bénéficiaires	Les actifs réunionnais répondant aux critères d'accessibilité à la VAE Les demandeurs d'emploi Le public en situation d'illettrisme Le public ayant une reconnaissance Travailleurs handicapés Le public féminin Les contrats aidés
Pilote	La Région
Partenaires	Les acteurs de la VAE : – les certificateurs, – les points relais conseil, – les financeurs de VAE, – les accompagnateurs en VAE,..., Les acteurs du SPRO Les OPCA
Moyens et/ou dispositifs mobilisables	Appui technique : CRIS VAE Dispositifs existants : – Chèque VAE (Région) – Aide à la validation des acquis de l'expérience (Pôle Emploi) – Aides financières (OPCA)
Indicateurs d'évaluation	Typologie du public concerné par le dispositif Nombre de personnes informées par le dispositif Nombre de personne ayant obtenu une validation totale Nombre de personnes ayant obtenu une validation partielle Capitalisation des pratiques (publications, note de synthèse)

Action 16 – La démarche qualité

Intitulé de l'action	La démarche qualité
Axe stratégique	A2 - Garantir un parcours sécurisé et de qualité à chaque réunionnais
Objectifs stratégiques	O2 – Offrir un service de l'orientation de qualité, à la fois accessible, complet et gratuit O8 – Garantir la qualité et la cohérence de l'appareil de formation
Synergies avec d'autres outils programmatiques	Au même titre que les systèmes d'informations qui permettront d'interconnecter les actions à venir du CPRDFOP, la démarche Qualité du Conseil Régional, se veut structurante pour l'ensemble des objectifs du CPRDFOP.

Description	La loi du 5 mars 2014 confie aux financeurs de la formation professionnelle la responsabilité du suivi et du contrôle de la qualité des organismes de formation avec lesquels ils travaillent, à date du 1er janvier 2017 (décret du 30 juin 2015). La qualité de la formation est un facteur clef dans la réussite des apprenants, que ce soit dans leurs parcours de formation (obtention de diplômes/certifications) ou leurs parcours professionnels (adéquation entre compétences acquises au cours de la formation et compétences attendues par les employeurs). Il s'agit ici de : ▪ Mettre en œuvre, dans la continuité de la démarche Qualité initiée par le Conseil Régional en 2016, un label Qualité reconnu par le CNEFOP (« Formation et Qualité Région Réunion »), gratuit pour les organismes de formation, et de fait reconnu par l'ensemble des acheteurs. ▪ Accompagner la professionnalisation des équipes des établissements de formation. ▪ Encourager et promouvoir auprès des établissements de formation : o Tout type de démarche qualité. o Les innovations pédagogiques et l'expérimentation, dans une démarche de renforcement de l'adéquation formation-réalités du monde socio-économique (usages numériques, formation ouverte à distance,...). – Favoriser les conditions d'une large concertation entre organismes de formations et financeurs dans le cadre d'une charte Qualité.
Objectifs opérationnels	Accompagner les établissements de formation sur l'élévation de leur qualité de services. Proposer un label Qualité gratuit et adapté aux enjeux du territoire. Faciliter la lecture et l'analyse homogène de l'offre de formation. Favoriser la cohérence de la carte des formations et l'articulation entre SPRO et appareil de formation
Modalités de mise en œuvre	▪ Déploiement du label « Formation et Qualité Région Réunion », en trois phases : la candidature au catalogue Qualité de la Région, l'entrée au catalogue, le contrôle et la labellisation. ▪ Actions de communication et de sensibilisation à la qualité et aux innovations pédagogiques auprès des établissements de formation (séminaires d'échanges de pratiques,...). ▪ Actions de professionnalisation des équipes des établissements de formation. ▪ Soutien aux innovations pédagogiques et expérimentations. ▪ Mise en lien avec la conférence des financeurs

	▪ Elaboration d'une Charte Qualité à l'échelle du territoire, en veillant aux évolutions du contexte législatif et au consensus entre l'ensemble des partenaires potentiels.
Cibles / Bénéficiaires	Les organismes et établissements de formation
Pilote	Régional
Partenaires	Les financeurs mentionnés au décret Les autorités académiques et les certificateurs Les opérateurs de formation dans : – Le secteur public et parapublic (GRETA, AFPA, Université...) – Le secteur consulaire (CCI, chambre des métiers, chambre d'agriculture) – La branche des organismes privés (représentés par les syndicats ou fédérations) Les partenaires sociaux représentés par le COPAREF
Moyens et/ou dispositifs mobilisables	<u>Moyens relevant de la gouvernance :</u> – Elaboration et signature d'une Charte de partenariat sur la Qualité – Installation de la Commission ad-hoc – Création d'un tableau de bord partagé <u>Moyens organisationnels :</u> – Prestation de services afin de réaliser les audits et contrôles – Direction de la Formation Professionnelle et de l'Apprentissage – Mobilisation du Carif-Oref en appui technique
Indicateurs d'évaluation	Nombre d'organismes de formation ayant candidaté sur la démarche Nombre d'organismes de formation référencés au catalogue Nombre d'organismes de formation labellisés Nombre de jours de professionnalisation mis en œuvre Signataires de la Charte Qualité

Action 17 – La conférence des financeurs

Intitulé de l'action	La conférence des financeurs
Axe stratégique	A2 - Garantir un parcours sécurisé et de qualité à chaque réunionnais A4 - La formation, une politique évaluée et pilotée
Objectifs stratégiques	O8 – Garantir la qualité et la cohérence de l'appareil de formation O12 – Piloter et coordonner la démarche d'ensemble
Synergies avec d'autres outils programmatiques	-

Description	En termes d'optimisation et de cohérence de l'action publique, une ingénierie partagée entre les différents financeurs de la formation semble opportune. L'évaluation du précédent CPRDFP avait mis en exergue que l'absence de conférence des financeurs de la formation avait des répercussions sur : – La lisibilité et l'articulation des différentes sortes de formation. – La cohérence d'ensemble des différentes actions proposées (juxtaposition d'actions, actions de gré à gré, etc.). La création d'une conférence des financeurs permettra de travailler sur : – Une meilleure articulation des différents dispositifs de remise à niveau, de savoirs de base et de pré-qualification avec les dispositifs de qualification. – La prise en compte des logiques de parcours. – La cohérence de l'appareil de formation. La mise en place d'une conférence des financeurs va également dans le sens d'un suivi global et transversal de la mise en œuvre du CPRDFOP.
Objectifs opérationnels	Mettre en place des outils partagés de pilotage et de suivi Articuler l'ensemble des financements Remédier aux ruptures dans les parcours de formation Rendre lisible l'offre de formation qualifiante (tous financeurs confondus) et ses évolutions
Modalités de mise en œuvre	<u>En amont :</u> Définition des thématiques à traiter de manière mutualisée Définition d'un calendrier annuel de pilotage et de concertation <u>En aval :</u> Définition d'un plan de financement Couplage d'aides
Cibles / Bénéficiaires	Ensemble des apprenants et des potentiels apprenants réunionnais
Pilote	Région en partenariat avec le COPAREF, les OPCA et le FPSPP
Partenaires	Financeurs de la formation, DIECCTE

Moyens et/ou dispositifs mobilisables	Commissions paritaires emploi-formation Politique d'achat coordonnée de places de formation entre Pôle Emploi et la Région
Indicateurs d'évaluation	Amélioration du taux de remplissage des formations Création d'outils partagés / Type Nombre de réunions annuelles organisées dans le cadre de la conférence des financeurs

Action 18 – Le suivi et le pilotage du CPRDFOP

Intitulé de l'action	Le suivi et le pilotage du CPRDFOP
Axe stratégique	A4 - La formation, une politique évaluée et pilotée
Objectifs stratégiques	O12 – Piloter et coordonner la démarche d'ensemble 013 – Réajuster au fil de l'eau 014 – Structurer et harmoniser la fonction d'observation partagée
Synergies avec d'autres outils programmatiques	PO FSE – Axe 1 – Mesure 1.07 : Développer l'ingénierie et les missions d'analyse dans une logique d'offre de formations tout au long de la vie

Description	Cette action s'inscrit dans la continuité de l'évaluation du précédent CPRDFP de La Réunion. Les résultats évaluatifs ont ainsi nourri les réflexions lors de la définition des axes stratégiques de ce présent CPRDFOP. Le suivi et le pilotage du CPRDFOP passe en premier lieu par le renforcement du dialogue quadripartite au sein du CREFOP, dans une perspective de partage des diagnostics, de co-construction et de complémentarité des réponses et des actions. Pour ce faire, une commission transverse sera créée au sein du CREFOP. Elle sera en charge du suivi et de l'évaluation du CPRDFOP, afin d'associer l'ensemble des acteurs concernés à la coordination de l'élaboration, du suivi et de l'évaluation de ce Contrat de Plan. En parallèle, la fonction d'observation partagée sera réaffirmée. Un système de données fiable et exhaustif est indispensable, afin de : – Mieux connaitre l'appareil de formation et anticiper ses évolutions au regard des besoins et des tensions – Articuler le CPRDFOP avec les politiques régionales développées en matière de d'éducation, de développement économique, d'aménagement du territoire et d'enseignement supérieur/recherche... – Mieux connaître les enjeux en termes de certifications, de métiers et de compétences. Trois dimensions opérationnelles seront intégrées à cette fonction : – Une fonction « recueil, production, traitement des données ». – Une fonction « ingénierie et analyse des données ». – Une fonction « prospective » ou d'analyse des besoins en lien avec la nécessité de renforcer le quadripartisme dans le partage des connaissances et l'objectivation des évolutions de l'offre de formation.
Objectifs opérationnels	Positionner précisément le suivi des démarches et le pilotage du CPRDFOP au sein du CREFOP Positionner la fonction d'animation du CPRDFOP Assurer la présence des signataires du CPRDFOP dans l'ensemble des démarches Rendre lisible les priorités du CPRDFOP et les réalisations associées auprès de l'ensemble des acteurs

Modalités de mise en œuvre	Mettre en place les conditions de suivi de la mise en œuvre du CPRDFOP Renseignement des indicateurs permettant de rendre compte des conditions de mise en œuvre des objectifs et des actions Suivi des conventionnements, cadres partenariaux, contrats sectoriels Examen régulier des données de suivi / Analyse des résultats Adaptation des contenus pour les différents territoires et publics en fonction des résultats Assurer la cohérence et le suivi des indicateurs du CPRDFOP avec les indicateurs FSE
Cibles / Bénéficiaires	Instances dans le domaine de l'emploi/formation
Pilote	CREFOP
Partenaires	Instances paritaires, CARIF-OREF
Moyens et/ou dispositifs mobilisables	Charte de suivi et d'évaluation du CPRDFP de La Réunion, à actualiser
Indicateurs d'évaluation	Mobilisation des partenaires professionnels et institutionnels Nombre de conventions de partenariat signées (sur le volet données) Taux de renseignement des indicateurs Niveau de mise en œuvre des actions prévues dans le CPRDFOP Evaluation de mise en œuvre des différentes actions selon les critères d'évaluation propres à chaque action

4. Annexes

4.1 Sigles

CCEE : Conseil de la culture, de l'éducation et de l'environnement de La Réunion

CÉP : Conseillers en Evolution Professionnelle

CESER : Conseil Economique Social et Environnemental de la Région

CFA : Centre de Formation des Apprentis

COPAREF : Comité Paritaire Interprofessionnel Régional pour l'Emploi et la Formation Professionnelle

COTEF : Comités Territoriaux Emploi Formation

CPESIP : Cycle Préparatoire aux Etudes Supérieures et à l'Insertion Professionnelle

CPRDFOP : Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles

CREFOP : Comité Régional Emploi Formation Orientation Professionnelle

DIECCTE : Direction de l'Emploi, de la Concurrence, de la Consommation et du Travail de l'Etat

DGEFP : Direction Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

DJSCS : Direction de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale

DRAAF : Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt

LCI : Lutte Contre l'Illettrisme

MAPLCI : Mission d'Appui à la Prévention et à la Lutte Contre l'Illettrisme

MLDS : Mission de Lutte contre le Décrochage Scolaire

PEPITE : Pôle Etudiant Pour l'Innovation, la Technologie et l'Entrepreneuriat

PIA : Programme des Investissements d'Avenir

PSAD : Plateforme de Suivi et d'Appui aux Décrocheurs

RNCP : Répertoire National des Certifications Professionnelles

S3 : Stratégie de Spécialisation Intelligente

SRDEII : Schéma Régional de Développement Economique, d'Innovation et d'Internationalisation

SEFORRE : Schéma Régional de l'Enseignement et des Formations Supérieurs, et de la Recherche

SIEG : Service d'Intérêt Economique Général

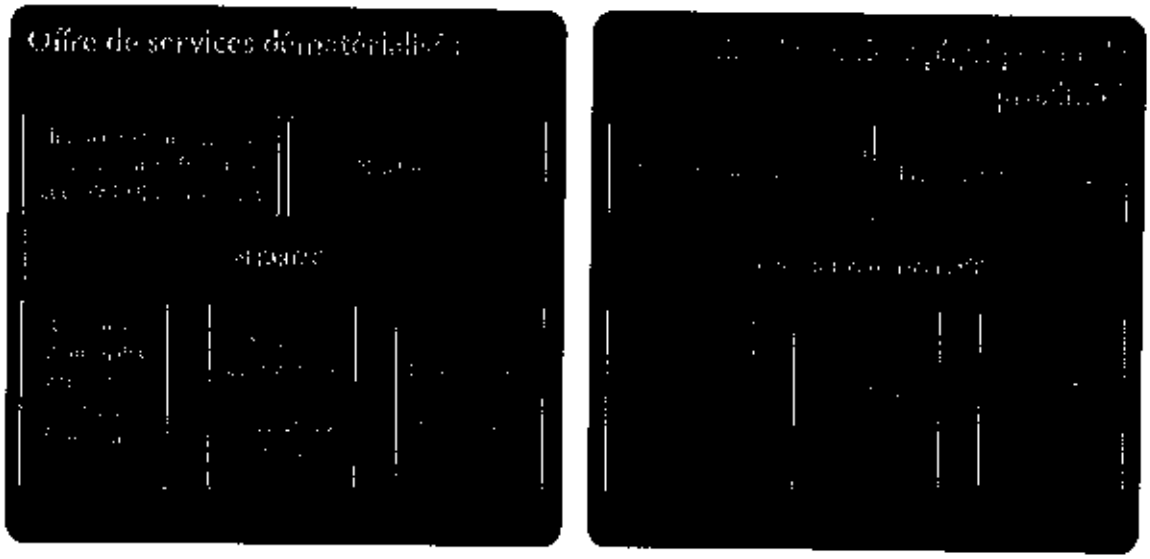
SPRF : Service Public Régional de la Formation

SPRO : Service Public Régional de l'Orientation

SRFSS : Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales

VAE : Validation des Acquis de l'Expérience

4.2 Déclinaison opérationnelle d'un plan d'action du Service Public Régional de l'Orientation (SPRO) – fiche-action n°3 : Le Service Public Régional de l'Orientation (SPRO)



(1) En partenariat étroit avec l'Académie, l'ONISEP, l'INTERCARIF-OREF et les acteurs professionnels de l'emploi, de l'orientation et de la formation tout au long de la vie.

4.3 Schéma du dispositif multi-partenarial – fiche-action n°11 : Compétences clés de base et émancipation éducative

Un dispositif multi partenarial adossé à une charte de partenariat et un plan d'actions

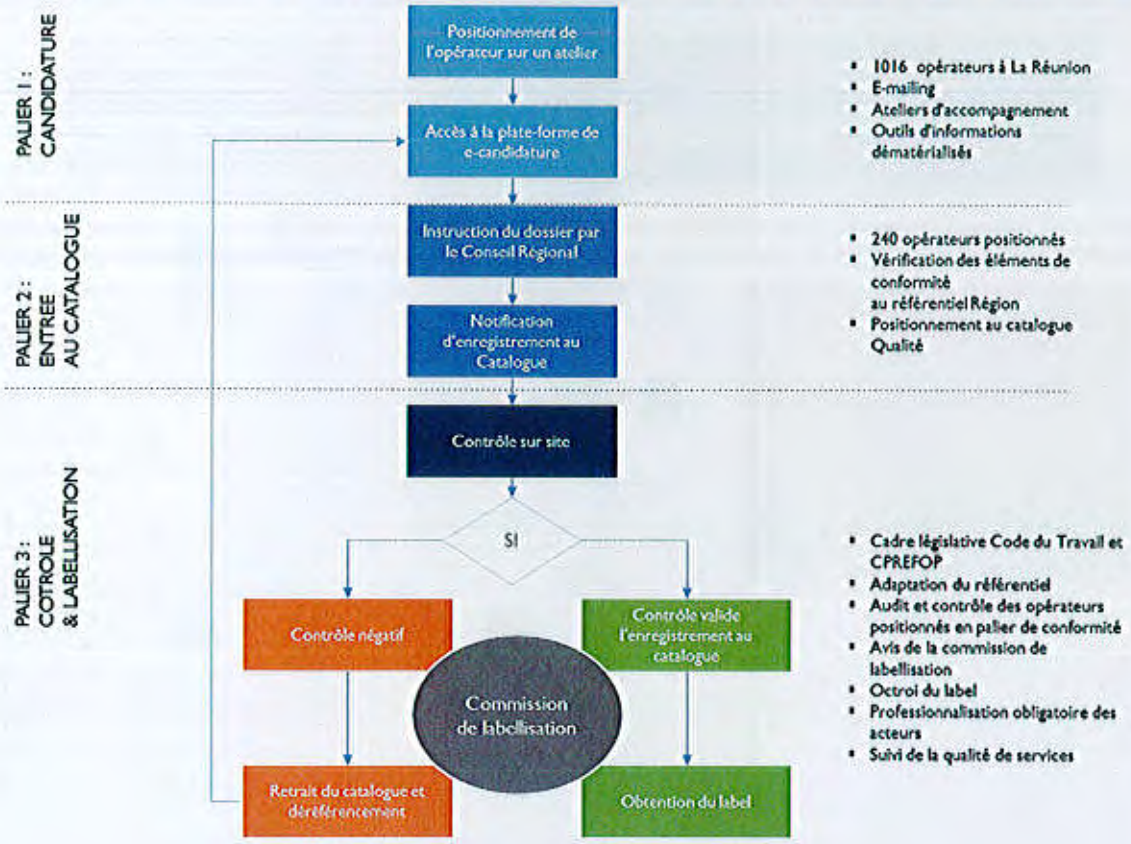
De 2010 à 2015 : en moyenne, 48 actions annuelles, réparties en 3 grands axes :

- *Prévention*
- *Lutte*
- *Professionnalisation des acteurs*



4.4 Schéma de mise en œuvre – fiche-action n°14 : La création du label « Formation et Qualité Région Réunion »

Image 1 : Modalités de mise en œuvre du label « Formation et Qualité Région Réunion »



4.5 Rapport « état des lieux et diagnostic »

Cf. rapport du 26 octobre 2017.



LA RÉUNION! Positive!

Hôtel de Région Pierre LAGOURGUE
Direction de la Formation Professionnelle et de l'Apprentissage
Avenue René Cassin Moufia B.P 67190
97801 SAINT DENIS
CEDEX 9
Tél : 02 62 48 70 00