

Le PACTE

Un engagement de l'Etat, un pilotage collectif pour l'inclusion et l'emploi durable



Synthèse du Workshop du 21 novembre 2019 au Cloître

Le Pacte : un changement de paradigme - Tristan Sauvaget, adjoint au responsable du Pôle 3^E Direccte Provence-Alpes-Côte d'Azur

Le Plan d'Investissement dans les compétences, en investissant massivement dans la croissance durable et inclusive des compétences (15 milliards d'euros), notamment des publics les plus fragiles, cherche à créer un cadre favorable pour proposer collectivement des réponses efficaces aux évolutions du marché du travail, à la mutation des emplois et à la lutte contre le chômage de masse.

Nous disposons à la fois de budgets et de temps pour expérimenter, coopérer, tester, faire grandir, ajuster de nouvelles pratiques favorisant la réussite d'objectifs ambitieux, à savoir de :

- Remettre l'individu au cœur des préoccupations. Le PIC vise à ramener vers l'emploi 2 millions de personnes non qualifiées ou déqualifiées
- Répondre aux besoins en compétences pour aujourd'hui et pour demain de certaines filières et de certains métiers pour apporter des solutions concrètes aux problématiques de recrutement des entreprises.

C'est avec Pôle Emploi que nous avons construit le Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences en Région Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Regards croisés et mise en perspective

Pourquoi vouloir innover aujourd'hui ?

Tristan Sauvaget, adjoint au responsable du Pôle 3E – Direccte

L'innovation n'est en rien une démarche nouvelle. Il s'agit au contraire d'une démarche continue destinée à investir mieux et plus dans les compétences comme en témoignent les initiatives de GPECT, de plateformes technologiques, ou la politique du titre professionnel. Cette démarche de certification qui se base désormais sur le geste professionnel et se découpe en blocs de compétences inspire d'ailleurs d'autres ministères.

Ce qui change aujourd'hui, c'est le fait que nous sommes à présent en capacité de porter un regard sur les expériences, réussies ou non, dans un contexte totalement nouveau que favorisent la Loi et le Plan d'Investissement dans les Compétences. Nous avons une véritable opportunité pour agir autrement.

Profitons-en car nous avons encore des enjeux à relever, dont notamment :



Événement labellisé
dans le cadre de la :



La question des types de compétences à certifier : compétences nécessaires mais pas suffisantes (soft skills) ;
La question des freins périphériques pour accueillir tous les usagers dans les dispositifs de formation (santé, transport, logement,). La DIRECCTE se rapproche du Service Régional de la Cohésion Sociale pour lancer à grande échelle un plan de lutte global contre la précarité.

La question des freins liés aux modes de recrutement ou celle de l'analyse des pré-requis pour entrer en formation qui témoignent du fait que ces outils restent centrés sur des modèles aujourd'hui dépassés, qui ne valorisent pas suffisamment les autres intelligences, les autres compétences,

Vidéo de François TADDEI, Directeur du Centre de Recherche Interdisciplinaire et fondateur de l'Institut Innovant de la Formation par la Recherche autour des thèmes :

- Les ingrédients nécessaires pour stimuler l'innovation et la créativité
- La place fondamentale du numérique dans la société apprenante

Les 3 piliers du PACTE : entreprises, publics et appareil de formation

Comment les formations mises en œuvre dans le cadre du Pacte ciblent au mieux les besoins des publics et des entreprises ?

Marie-Laure RALLET, Responsable du Service Politique d'Intervention, Pôle emploi

5 chantiers autour du PACTE :

- Besoins en compétences des entreprises
- Mobilisation des publics
- Formation
- Innovation et expérimentation
- Pilotage physico-financier

Dans le chantier Formation, Pôle Emploi a renouvelé en profondeur son offre depuis 2018 (60% de nouveautés) autour de 17 domaines professionnels et 135 formations.

Cette offre a été construite à partir des besoins identifiés dans les diagnostics territoriaux. Elle met l'accent sur la qualification, avec 49% de l'offre qualifiante, 46% de professionnalisante et 5% de pré-qualifiante. Avec 101 lieux d'exécution, la couverture régionale est également mieux assurée.

L'offre intègre des innovations structurantes destinées à fluidifier l'entrée en parcours (entrées et sorties permanentes), à adapter les modalités de délivrances de la formation (FOAD), à ajuster et valoriser les parcours.

Elle propose une véritable individualisation et personnalisation des parcours de formation pour renforcer l'employabilité. Toute l'ingénierie est construite sous forme modulaire, avec du soutien pédagogique et des périodes de formation en entreprise systématiques pour les formations supérieures à 300 heures.

Schéma général de l'offre de formation :

- Remise à niveau (25% max de la durée totale de la formation),
- Formation professionnelle avec coaching (appui pédagogique : soutien personnalisé),
- Formation en situation de travail en entreprise (30% maximum),
- Appui à la recherche d'emploi (21heures maximum).

Chantier formation – marché spécifique axe 2

Il s'agit de solutions intégrées et hyper-individualisées destinées aux publics les plus éloignés de l'emploi ou de la formation « classique » :

- Actions de remobilisation,
- Développement de compétences significatif (savoirs de base, savoir-être professionnel, premières compétences numériques...) dûment attesté voire certifié (Cléa),
- Un accompagnement vers des parcours plus « classiques »,
- Un soutien particulier visant à prévenir l'abandon.



Événement labellisé
dans le cadre de la :



Ce marché offre une très grande latitude dans les réponses à apporter, donc des réponses innovantes sont attendues. Il est en effet nécessaire d'adapter les parcours au grand éloignement de la qualification et d'élargir le sourcing pour toucher les NEETS et les « invisibles » (repérage multi partenarial, ...).

Publics PIC ciblés :

- qui ne sont pas forcément suivis par les opérateurs du SPE,
- pour lesquels les parcours intégrés AFC et les parcours « savoirs de base » ne conviendraient pas,
- les plus éloignés de la qualification (infra V voire IV).

Ce marché porte des exigences métier nouvelles :

Ce qui est intensifié : les moyens sur les étapes clés (35 heures maximum de positionnement et évaluation), l'innovation pédagogique, les solutions individualisées, la valorisation de la progression des compétences.

Ce qui est nouveau : hyper-individualisation des parcours, logique sans couture, forte latitude accordée aux OF, possibilité d'entraînement post formation.

Autres chantiers suivis par Pôle Emploi :

Mise en place de 10 *task-force régionales*, systèmes de captation en continu des besoins des entreprises pour adapter et renouveler l'offre de formation ; 9 par filière et 1 transverse :

- Métiers du transport et de la logistique,
- Métiers de l'industrie et de la métallurgie,
- Métiers de l'artisanat,
- Métiers de la filière mer,
- Métiers de la santé, du social et des services à la personne,
- Métiers de la culture et tourisme,
- Métiers de l'agriculture et de l'agroalimentaire,
- Métiers verts, verdissants et développement durable,
- Métiers du numérique,
- Task Force transverse (Métiers des fonctions supports).

Place de l'emploi et de la formation : événement itinérant pour aller à la rencontre des « invisibles » (espaces coaching, numérique, offre de formation, job dating).

Table ronde : **Quelles formes d'innovation pour répondre aux problématiques des entreprises et des publics ?**

Linda KESSOUAR, Goshaba (en visio)

Christophe BONNOT, Directeur des Relations Institutionnelles, Groupe ID'EES

Christian FLORISOONE, Fondateur d'ICV In practice.

Christophe Bonnot du Groupe ID'EES présente le dispositif « La Main – le Cœur – La Tête » labellisé « PIC 100% inclusion ». porté par un consortium d'acteurs complémentaires : Humando, Afpà, Nes&Cité, Action logement, Simplon.co et le Groupe ID'EES avec en son centre la mobilisation des entreprises qui ont des besoins en personnel non qualifié.

Partant du constat qu'il existe une exclusion sélective et persistante du marché du travail dans les QPV, ce projet est résolument tourné vers la mise en emploi : il s'agit de rompre avec une pratique routinière de former d'abord avant de faire. Aussi, le projet repose sur plusieurs principes destinés à faire, à aimer et à devenir :

- Mettre le public en immersion en entreprise le plus vite possible, lui « faire faire », afin de relancer la dynamique et lui apprendre à faire (la main),
- Placer le public en conditions d'ouverture, de curiosité, d'interrogation de ses goûts, de ses envies (le cœur),
- Former, perfectionner, accompagner dans l'emploi durable (la tête).



Événement labellisé
dans le cadre de la :



Il s'agira de lancer deux plateformes au cœur des QPV avec pour ambition d'accompagner 540 personnes (Public NEETS dont 60% de publics jeunes, 25% de femmes).

Le consortium est structuré autour d'expertises permettant d'aller vers les publics :

- Médiation par des personnes qualifiées (RH) et volonté de rompre avec les logiques de « frères » par Nes&Cité ;
- Soutiens individualisés vers l'emploi (formation, construction de parcours, recherche d'emploi, accompagnement au traitement des freins périphériques par le Groupe ID'EES et Humando ;
- Evaluation et valorisation des compétences douces (open badges) par l'Afpa ;
- Accompagnement à l'accès au logement et au savoir-être dans le logement par Action Logement ;
- Définition de parcours innovants dans le numérique par Simplon.co.

Christian Florissoone, Fondateur d'ICV In practice (issu de STmicroelectronics) présente la formation « Usine Ecole », formation mobile, itinérante qui vise à aider les gens à revenir vers l'emploi. Cette formation a été mise en œuvre en partenariat avec Ouest Provence Entreprises, un réseau de 70 entreprises du secteur de l'électronique et la mécanique qui connaissait des difficultés à recruter, à trouver les compétences et les savoir-être en adéquation avec les valeurs des entreprises. A partir de ces problématiques de recrutement, de savoir-être, ICV a développé une formation nouvelle, l'Usine Ecole dont le fondement repose sur une pédagogie basée sur l'humain, un apprentissage « en faisant » qui permet ensuite de poser les règles (process) et les savoirs (savoir-faire et savoir-être).

Les objectifs de cette formation sont de :

- Développer des compétences relationnelles nécessaires pour intégrer le monde de l'entreprise
- Travailler les savoir-être et savoir-vivre indispensables pour réussir son intégration dans une équipe de travail et plus largement dans une entreprise
- Dynamiser la recherche d'emploi et accompagner vers l'accès à un emploi

Pour cela, elle repose sur une pédagogie active « apprendre en faisant » par le biais d'une usine école qui fabrique des maisons d'oiseaux, en remobilisant les individus, leur confiance en eux.

Une usine-école dure une semaine en moyenne et est totalement mobile (série de mallettes et de valises permettant d'installer le dispositif n'importe où).

Linda Kessouar présente la plateforme de recrutement créée par la start up Goshaba. La société, lancée en 2014, a mis au point une solution de présélection et de recrutement basée sur les sciences cognitives. Cette solution est aujourd'hui utilisée par des entreprises comme BNP Paribas, Mac Donald, EDF, Air Liquide ...

Partant du principe que les solutions proposées pour la sélection et le recrutement ne sont plus adaptées (les CV & profil LinkedIn proposent des données incomplètes ou biaisées) et qu'une évaluation des soft skills s'avère longue et pénible pour les candidats, Goshaba a élaboré un outil de préqualification des candidats. La société collecte et crée des données sur le savoir-faire, le savoir-être, l'expérience, l'adaptation culturelle (mesurer la capacité de la personne à adhérer à la culture de l'entreprise et à ses valeurs) « idéaux » pour un poste donné., Le recruteur définit des critères en amont. Goshaba propose ensuite aux candidats des jeux cognitifs, rapides destinés à mesurer leur sens de l'écoute, de l'empathie et aller ainsi au-delà de leur seul CV.

Les résultats du test sont donnés uniquement au recruteur. Les traits et compétences sont notés sous forme d'étoiles. Il ne s'agit ni d'un test de personnalité, ni d'un bilan de compétences.

En termes de modèle économique, la start up propose une facturation sur un principe de licence annuelle en fonction du nombre de personnes recrutées, du nombre de postes concernés.

Avec cette plateforme, les candidats peuvent ainsi valoriser leurs compétences réelles et leur personnalité (plus d'équité sur les recrutements). Les entreprises peuvent quant à elles attirer des candidats qui n'auraient pas postulé et recruter sur des critères fiables, justes, équitables tout en renforçant l'adéquation entre le profil idéal et le choix du candidat, voire en choisissant des profils atypiques.



Événement labellisé
dans le cadre de la :



Ateliers de travail

Atelier 1 Comment capter, motiver et engager les publics ?

Témoins : Benjamin MICHEL, Recruteur, Nes&Cité et Christophe BONNOT, Directeur des Relations Institutionnelles, Groupe ID'EES

Le Groupe ID'EES, créé en 1985, travaille avec des grands comptes et des entreprises qui ont vécu une expérience positive de l'intégration de public éloigné de l'emploi.

Nes&Cité a été créé en 2001 à la suite des émeutes de Vaulx en Velin.

Création de la médiation sociale avec des référentiels métiers et des référentiels formation.

Capacité à aller vers et à capter les publics, de jour, de nuit, dans les halls d'immeubles, dans les clubs de sport et dans les quartiers avec le souci permanent d'avoir une solution concrète et rapide de mise à l'emploi.

Travail sur les savoir-être et sur les vouloir faire.

Décline des outils de proximité avec des petites sessions de recrutement au cœur des quartiers, chez l'habitant.

Volonté de créer un langage commun entre deux mondes qui ne se parlent pas.

Objectif : casser les barrières et les codes de chacun des mondes (car il existe des idées reçues des deux côtés).

Avec Nes&Cité, on est passé de la médiation sociale à la médiation emploi et au médiateur RH.

Dans un parcours d'emploi, ce qui est important c'est de concrétiser la reconstruction et de redonner du sens et de la motivation avant de redevenir citoyen et apprenant. J'apprends en allant au travail, je développe des compétences, je révèle mes talents.

Préparation des jeunes au monde de l'entreprise et en parallèle, travail de décontraction des managers sur leur mode de recrutement.

Individualisation des parcours.

Se réassurer soi-même, reprendre goût, se faire accompagner.

Cela demande de l'engagement de la part des équipes ainsi que de l'engagement sur le résultat.

Circuit court, rapide, du producteur au consommateur, car c'est dans l'action qu'on fédère.

Résultat et action.

Restitution du travail collectif en world café

Opportunités :

- Nous connaissons une véritable évolution de la société, des métiers, avec des changements de posture des entreprises et des personnes face au travail.

- Innovation et expérimentation, une plus grande implication des acteurs, la possibilité de créer des consortia, de faire bouger les lignes, ensemble

- De nouvelles offres (Erasmus+ ...) pour ouvrir à des parcours plus riches

- La pluralité des acteurs dans le territoire.

Freins/obstacles :

- Objectifs courttermistes, axés sur les résultats et non sur les moyens.

Il faudrait des espaces ouverts et non « jugeants ».

Question de l'accessibilité des services publics aux publics.

Ex : missions locales fermées les après-midis

Il faudrait proposer plus de temps d'écoute et de disponibilité : sortir du paradigme selon lequel les gens ne veulent pas.

- Exigence de performance pour les publics avant même leur prise en charge.

Les missions locales dans les quartiers ont vocation à lutter contre le décrochage scolaire et à assurer une prise en charge pour éviter les NEETSs.

Or il faut être capable d'apprendre à apprendre, il faut d'abord reprendre confiance, se remettre dans l'action.

- Des politiques en tuyaux d'orgue et une mise en concurrence des dispositifs et des acteurs.

Consortium qui ne parviennent pas toujours à se développer

Politique de gestionnaire et non - de résolution de problème. Manque d'articulation entre les dispositifs avec les limites du pilotage des politiques publiques par indicateurs



Événement labellisé
dans le cadre de la :



Difficultés de mise en œuvre et de faisabilité des solutions trouvées, notamment pour lever les freins périphériques.
- Une invisibilité de certains publics : des invisibles qui ne sont pas en contact depuis 6 mois avec un service public et ne cherchent pas de prise en charge. Avec en plus une défiance des publics par rapport aux institutions.

Actions possibles :

Du côté des entreprises, se rendre visible et identifier tous les réseaux (il faudrait une cartographie des acteurs et des dispositifs). Accompagner l'entrepreneuriat, aider l'entreprise à mettre en avant ses apports.

Du côté de l'usager, proposer une meilleure connaissance du monde de l'entreprise au plus tôt : structurer un réseau d'anciens (usagers, employés,...) sous forme de témoins, d'ambassadeurs,...

- Rendre réalisable des entrées et sorties permanentes sur les dispositifs, limiter les temps d'attente
- Sécuriser les personnes sur le plan financier en proposant de vrais contrats (ex : expérimentation territoire 0 chômeur de longue durée avec CDI)

- Sécuriser les personnes sur le plan moral et psychologique en donnant un droit à l'erreur et à l'échec
Développer l'estime de soi, la confiance en ses potentialités, le droit à l'erreur : si je vois que je peux faire, je veux bien apprendre. Si j'ai appris à apprendre, je peux prendre des risques et essayer, même si je risque d'échouer.

- Sécuriser les personnes sur le plan social en accompagnant sur la durée pour pérenniser l'emploi et prévenir le décrochage

- Accueillir sans condition les publics

Diminuer les contraintes et ouvrir les sites au public ; se servir des aménagements urbains et sportifs

- Projet de cité éducative

- Se saisir des dispositifs existants, travailler davantage en coordination

- Proposer des instances participatives pour mobiliser les publics

Atelier 2 Quels engagements possibles pour l'entreprise ?

Témoignage : Zahia SEGHIR, Responsable du Développement RH, Vinci Insertion Emploi.

Présentation du dispositif « Give me five » en faveur de l'insertion et de l'inclusion

Projet pilote en 2017, puis mise en place du projet STEP, dans 5 volets :

- Orientation
- Accompagnement personnalisé
- Alternance / Apprentissage
- Intégration
- Insertion

Cible : jeunes demandeurs d'emploi issus des quartiers peu ou pas qualifiés ou en situation de chômage de longue durée

Format : 12 mois, CDD de 6 mois dans les entreprises de Vinci ; 50 jours de formation avec l'Afpa pour un travail sur l'employabilité (habilitations diverses, savoirs de base – Cléa soit en début soit en fin, savoirs numériques + coaching professionnel - besoin de faire émerger un projet personnel et professionnel y compris hors de Vinci) ; puis en situation de travail pendant 3,5 mois dans les différents métiers dans les entreprises de Vinci + accompagnement post formation de 6 mois avec un objectif de 100% en CDI.

Clés de la réussite :

- du sur-mesure ; accompagnement personnalisé tenant compte des particularités et du potentiel de chacun
- La valorisation des acquis antérieurs ou en cours d'acquisition
- Le transfert de compétences.

Territoires :

En 2018, Stin et Marseille, avec des résultats différents.

En 2019, Nice et Nantes.

Projet sur 10 ans, avec la volonté de prototyper le dispositif et de le mettre à la disposition de tous (dans le droit commun).



Événement labellisé
dans le cadre de la :



Restitution du travail collectif en world café

Opportunités :

Internes :

Les actions du PIC et du PACTE, les projets 100% Inclusion sont une véritable force et une opportunité pour révolutionner le recrutement, accueillir de nouveaux publics, favoriser la mixité, utiliser les nouvelles modalités de recrutement, accueillir des personnes en situation de handicap, repenser les parcours en interne.

Puise dans les nouveaux profils de recrutement, les nouveaux viviers (PIC, ...)

Se saisir du nouveau cadre (Loi Pour la liberté de Choisir son Avenir Professionnel, Equité femmes – hommes, aides à l'emploi, ...); accompagnement RH pour les TPE-PME

Dimension sociale dans l'entreprise (RSE, Qualité de Vie au Travail, ...)

Enrichissement personnel/professionnel y compris pour l'entreprise en termes de développement économique + réinvestissement sur les territoires

Externes :

Ancrage sociétal de l'entreprise

Attractivité des métiers

Mieux connaître son écosystème, les réseaux, le dynamiser, voire le créer

Cluses sociales

Présence du tissu d'acteurs et de dispositifs

Freins et contraintes :

Internes :

Diversité des moyens financiers entre entreprises; organisation et compétences RH moins présentes en PME, manque de temps, de formations RH

Accueil, intégration et tutorat dans l'entreprise pas suffisamment présent, nécessité de ne pas lâcher la personne sous peine de dégringolade.

Représentation des personnes accueillies par les membres de l'entreprise

Positionnement géographique

Peur de se tromper : excès de critères de sélection

Externes :

Non attractivité de certains secteurs : difficulté de recrutement (méconnaissance des métiers)

Réglementations, réformes, contraintes législatives

Les conseillers orientation (psychologues scolaires,...) manquent de connaissance fine du potentiel / des besoins du territoire, l'Education Nationale ne s'ouvre pas suffisamment au monde de l'entreprise et ne cultive pas suffisamment la culture d'entreprise pour la diffuser aux jeunes

Manque de visibilité et de lisibilité des offres et des demandes sur un territoire.

Absence de culture de l'échec ou de l'erreur

Actions possibles :

Sourcing / recrutement

- Découverte : création de journées institutionnalisées dans le territoire dédiées à la découverte des entreprises (« Vis ma vie en entreprise »)

- Développer les nouvelles méthodes de recrutement sans CV

Intégration - maintien dans l'emploi

- Formaliser des livrets d'accueil (notamment pour les TPE-PME)

- Organiser les mobilités, en créant des liens entre les personnes (co-voiturage, ...)

- Inciter les entreprises du territoire à s'ouvrir aux personnes du territoire (type tutorat / parrainage, sponsoring), Vers un label territorial comme celui existant à Marseille (Empl'itude).

- Développer des outils de droit commun autour de la solidarité dans le transport mais aussi dans le maintien dans l'emploi.



Événement labellisé
dans le cadre de la :



Atelier 3 Quelles modernisations et innovations possibles pour l'appareil de formation ?

1^{er} témoin : Pierre MILLET, Directeur de la Fédération Régionale des Maisons Familiales Rurales.

2^{èmes} témoins : Philippe SOILLE, Fondateur, Société Adéquat et Denis FERAULT, Président du Campus des métiers et des qualifications Tourisme, hôtellerie et restauration - Région Sud.

Philippe Soillé et Denis Férault présentent la méthode d'analyse d'activité Qualité Perçue qui, à partir du geste d'un professionnel qualifié, observe et identifie son expertise pour réaliser des contenus pédagogiques au plus près des besoins du métier. Cette observation fine se réalise au moyen d'une caméra subjective, la Subcam, qui permet de restituer l'expérience de l'expert au plus proche de sa réalité. Après la structuration de contenus pédagogiques grâce à la méthode Qualité Perçue, la formation est diffusée pour tous et en tous lieux grâce à la plateforme eduCapsule qui propose des unités d'enseignement numérique sous forme de vidéos interactives.

Restitution du travail collectif en world café

Opportunités :

- Nouvelles modalités de financement dans les marchés publics (exemple marché Pôle emploi axe 2)
- Commande publique : opportunités en termes d'innovation pédagogique avec la nécessité de travailler en réseau (entre OF, associations, structures, ...)
- Loi Pour la Liberté de Choisir son Avenir Professionnel qui permet de s'ouvrir à l'apprentissage pour les OF, de travailler sur une plus grande mixité de publics, de diversifier son offre pédagogique
- Développer l'inclusion, en travaillant de manière plus partenariale avec les entreprises pour co-construire une offre de formation.

Contraintes/Freins :

Commande publique/privée :

- Commande publique : formats de commande pouvant être contraints, temporalité des marchés, montant du financement, complexité des modalités administratives et notamment du volet financier qui limite les coopérations entre OF dans les appels d'offres.

Commande privée :

Commandes parfois versatiles, circuit de révision des certifications imposé par les branches manquant de souplesse et de rapidité, marchés peu visibles et peu stables.

Professionnalisation des acteurs :

Face au défi du numérique, le formateur d'hier doit se réformer, s'adapter

Difficulté pour les OF de se doter d'une capacité à l'innovation (pas de budget de R&D), manque d'accompagnement collectif => un vrai besoin sur l'ingénierie et les outils innovants, un vrai besoin de moyens collectifs et d'accompagnement collectif sur ces aspects pour aider les OF à se repérer dans les outils existants sur étagère.

Contraintes imposées par les référentiels et les enjeux de certification par blocs de compétences.

Individus :

Difficulté à se repérer dans la pluralité des offres.

Actions possibles :

- Mettre en place un statut unique et valorisant de l'apprenant, aujourd'hui sous-estimé en tant que demandeur d'emploi en formation (revenu d'activité apprenant)
- Tout part du financier : sans financement, on ne peut investir dans de nouvelles méthodes ni innover
- Travailler en réseau, décroisonner, faire des achats groupés
- Nommer un pilote qualité
- Concevoir des indicateurs d'efficience de la formation (pour mesurer le retour sur investissement pour l'entreprise), travailler sur l'aspect post-formation
- Mettre en place des cellules prospectives pour identifier les besoins des entreprises et des publics par territoire
- Mettre en place une plateforme de suivi (type portfolio), partagée par l'ensemble des acteurs qui cartographie les actions possibles



Événement labellisé
dans le cadre de la :



- Adapter l'appareil de formation à la diversité des publics et sortir de l'injonction d'employabilité pour les plus précaires
- Utiliser l'intelligence artificielle
- Faire participer les acteurs (usagers, entreprises) à la construction de contenus pédagogiques modulaires par blocs de compétences.

Epilogue

Tristan Sauvaget, adjoint au responsable du Pôle 3E – Direccte Provence-Alpes-Côte d'Azur

A l'issue de cette première journée consacrée aux thématiques du PACTE, nous pouvons être optimistes et nous dire que le mouvement est engagé.

En avançant ensemble, en partageant, en cherchant des pistes d'amélioration pour les dispositifs existants, en expérimentant de nouvelles pratiques et en faisant régulièrement des points d'étapes, nous allons pouvoir faire bouger les lignes.

Merci à tous pour votre participation active.

Événement organisé avec l'appui du

carif.
espace-compétences