

# **FOIRE AUX QUESTIONS**

## **1 EMPLOI = 1 FORMATION**

<b>1/ OPPORTUNITES ET CONDITIONS D'OUVERTURE DES SESSIONS 1 EMPLOI = 1 FORMATION.....</b>	<b>p. 2</b>
<b>2/ PUBLICS, RECRUTEMENT ET CONSTITUTION DES GROUPES.....</b>	<b>p. 4</b>
<b>3/ MISE EN ŒUVRE DES SESSIONS 1 EMPLOI = 1 FORMATION.....</b>	<b>p. 5</b>
<b>4/ FORMATIONS PREPARATOIRES ET AUTRES DISPOSITIFS.....</b>	<b>p. 7</b>
<b>5/ CADRE DU MARCHÉ.....</b>	<b>p. 8</b>
<b>6/ ENGAGEMENT DES ENTREPRISES ET DES STAGIAIRES.....</b>	<b>p. 9</b>
<b>7/ ALTERNANCE.....</b>	<b>p. 11</b>
<b>8/ AFFICHAGE ET COMMUNICATION.....</b>	<b>p. 11</b>
<b>9/ AUTRES QUESTIONS OU REMARQUES.....</b>	<b>p. 13</b>

## **1/ OPPORTUNITES ET CONDITIONS D'OUVERTURE DES SESSIONS 1 EMPLOI = 1 FORMATION**

**Est-il possible de monter une session 1 emploi = 1 formation après une POEC ? Par exemple pour le passage de permis poids lourd (porteur en POEC et Tout véhicule (CE) en 1 emploi = 1 formation)**

- Oui, cela est possible dans la mesure où l'organisme de formation le propose et que cela permet l'embauche des stagiaires à la sortie de la formation.

**Un OF non titulaire d'un lot VISA Métier (voir ne travaillant pas actuellement avec la Région) pourra-il proposer une session 1 emploi = 1 formation ? Cette formation pourra-t-elle se faire sur une autre filière professionnelle que celle du lot ?**

- Oui, dans la mesure où aucun organisme du groupement n'a la capacité d'y répondre, en s'adossant à un formulaire de sous-traitance au marché concerné par la formation, et à la marge.
- La filière professionnelle du lot devra être respectée.

**Le dispositif 1 emploi = 1 formation est-il fléché sur les métiers des appels d'offres remportés, ou est-ce ouvert aux autres formations ?**

- Les formations correspondront aux lots des marchés : des certifications obligatoires, d'autres complémentaires ont été retenues. Des certifications partielles pourront être proposées. Si une certification est demandée par une entreprise et qu'elle n'existe pas actuellement, elle pourra être ajoutée.

**Que faire s'il y a des demandes sur des formations non disponibles dans les lots actuels ? Exemple : Mode en Mayenne alors que le lot n'existe qu'en Sarthe.**

- Un organisme mandataire ou co-traitant d'un marché VISA qui a l'opportunité d'ouvrir une session 1 emploi = 1 formation sur un autre territoire que celui du lot pourra nous faire une demande.

**Plusieurs organismes dispensent actuellement une même formation, sur le même territoire, lequel sera priorisé ? Comment ?**

- Les bons de commande 1 emploi = 1 formation, appuyés sur une intention d'embauche, seront effectués, dans l'ordre des demandes. Il y aura autant de parcours de formation commandés que d'intention d'embauche individuelle.

**Qui validera le financement ou non d'un projet de formation 1 emploi = 1 formation ? Y aura-t-il une sorte "d'instruction" à prévoir ?**

- Toutes les demandes de bons de commande 1 emploi = 1 formation seront faites au travers du formulaire dédié et seront validées par le chef de pôle et la cheffe de service.

**Un co-traitant pourra-t-il saisir directement la Région ?**

- Oui, un co-traitant peut adresser directement sa demande de bon de commande 1 emploi = 1 formation à la Région en informant au préalable son mandataire.

**Si les cotraitants peuvent directement saisir la Région, quel est l'intérêt du groupement ?**

- Le groupement, par ses multi-compétences et son offre multi-services et sites, présente une richesse. Il ne s'agira plus d'une recherche d'équilibre et de répartition des volumes mais d'une alliance. Si un organisme extérieur au groupement veut venir répondre à un besoin du groupe, une

sous-traitance sera possible. Le bon de commande de la Région sera adressé au mandataire, quoi qu'il en soit.

**Est-il possible d'établir un partenariat avec une agence d'intérim ? Les CDI intérimaires sont-ils éligibles ?**

- Oui, tout à fait, dans la mesure où certaines entreprises ne recrutent que par la voie du travail intérimaire.

**Sera-t-il possible d'avoir une souplesse sur la durée des contrats ?**

- Des secteurs à emploi saisonnier avec des contrats inférieurs à 6 mois pourront être pris en compte dans le cadre du socle minimal et une souplesse sur la durée du contrat exigée est à l'étude.

**Qui sera l'interlocuteur des entreprises pour des explications et la mise en place de 1 emploi = 1 formation ?**

- L'entreprise devra s'adresser à l'organisme de formation qui dispense la formation ou à la Région si elle n'a pas encore identifié d'organisme partenaire. Elle peut aussi s'adresser à France Travail.

**1er janvier 2024 : les BMO sont disponibles : pourra-t-on donc se baser dessus pour lancer les premières formations ?**

- Oui, en partie dans la mesure où Pôle Emploi se porte garant pour le placement en emploi l'embauche des stagiaires à l'issue de la formation et indique les entreprises embauchant à l'issue de la formation.

**Il existe des inquiétudes sur les capacités de réaction : les entreprises ont des besoins immédiats, qui ne peuvent pas toujours attendre qu'une formation se termine.**

- La formation pourra débuter avant l'embauche avec 1 emploi = 1 formation et pourra se poursuivre, après embauche au sein de l'entreprise avec un dispositif tel que PET ou PEF. Dès que l'intention d'embauche aura été émise par l'employeur, l'organisme de formation pourra apporter une réponse adaptée en termes de formation et le bon de commande sera immédiatement adressé par la Région.

**Est-ce qu'un organisme de formation peut proposer 5 employeurs dont la certification ne figure pas dans le catalogue de formation ?**

- Une souplesse de réponse sera apportée, avec des modules partiels. L'ajout d'une certification sera possible, et cela dans le périmètre du lot.
- Une même formation pourra inclure plusieurs entreprises.

**Que faire si les organismes de formation repèrent des offres ?**

- Il est dès à présent possible de solliciter la Région ou Pôle Emploi.

**SIAE, ETTI pourront t-elles bénéficier d'1 emploi=1 formation ?**

- Les SIAE ne seront pas concernées dans la mesure où une session 1 emploi = 1 formation ne peut déboucher sur un emploi en SIAE. En revanche, le public peut être accueillis sur les formations en étant salariés de la SIAE mais sans rémunération de la Région. Actuellement la sélection du public n'est pas le problème (42% de taux de réalisation).

**Les formations dans l'animation, sont soumises à des minimums d'effectifs fixés par la Drajés.**

- Une rencontre est prévue avec la Drajés Pays de la Loire pour éclaircir ce point. Le dispositif 1 emploi=1 formation s'adaptera de toute façon à la réglementation.

**Les employeurs non ligériens peuvent-ils formuler des intentions d'embauche pour l'ouverture d'une session 1 emploi = 1 formation ?**

- Non, il s'agit de répondre uniquement aux besoins des employeurs ligériens.

## **2/ PUBLICS, RECRUTEMENT ET CONSTITUTION DES GROUPES**

**Quel est le nombre de stagiaires minimum pour que la Région finance ? Sera-t-il possible de réunir plusieurs entreprises ?**

- Le minimum est de 5 stagiaires pour ouvrir une formation "1 emploi = 1 formation" avec la possibilité de compléter ensuite le groupe en mixant les publics avec des stagiaires hors financement Région.

**La commande avec 5 entrées stagiaires minimum apporte une certaine rigidité. Y aura-t-il une certaine souplesse ?**

- La Région ne voit pas d'inconvénient à ouvrir une session à moins que l'organisme de formation trouve un équilibre financier en-deçà.

**Qu'en est-il du nombre minimum de 5 personnes pour ouvrir une formation lorsque l'on fonctionne avec une plateforme en entrée-sortie permanente.**

- Dans une telle situation, la formation pourra être lancée avec une personne à partir du moment où il y a une intention d'embauche.

**Le risque est de ne pas pouvoir réaliser l'opération : 5 stagiaires = 5 emplois. Habituellement, il faut davantage de stagiaires, sur une seule et même session.**

- La logique de la Région, des OPCO, etc., est de renforcer l'appariement, avec un engagement de l'employeur dès le démarrage.
- La situation est renversée, en effet. L'ambition est de former en réponse aux besoins des employeurs. L'idée n'est donc pas de constituer un vivier. La difficulté aujourd'hui est plutôt de remplir les sessions.

**Nous allons vers une augmentation des demandeurs d'emploi de catégorie B (cumul de contrats courts, etc.). Les besoins des employeurs sont parfois à très court terme, très ponctuels. Lorsque ce besoin ponctuel disparaîtra, que fera-t-on de ces personnes, qui ne maîtrisent que le "geste" attendu par l'entreprise ? Cf. l'exemple du câble. Ce dispositif risque de précariser davantage les publics.**

- Une période de six mois est considérée comme de l'emploi durable. Nous visons les CDI et les CDD de six mois au moins. La certification demeure notre idéal. Néanmoins, plus le public est en difficulté, plus nous devons nous autoriser à proposer des parcours complexes, inhabituels. Les employeurs, comme le public, sont "pressés" : la Région fait en sorte que les besoins des uns et des autres soient satisfaits. Par ailleurs, rien n'empêche une poursuite de formation en alternance et au sein de l'entreprise.

**Qui validera le profil du candidat ?**

- France travail, l'employeur en s'impliquant dans le recrutement et l'organisme de formation en s'adaptant au niveau du candidat pour qu'il accède à la formation potentiellement avec une période de formation PREPA Clé Avenir en tant que de besoin.

**N’y a-t-il pas un risque de fragiliser le demandeur d’emploi qui sera formé en réponse à la demande d’un seul employeur.**

- Non, la préoccupation de la Région présentement, au vu du contexte de plein emploi actuel, est d’inciter le stagiaire à poursuivre la formation tout en ayant un emploi à l’issue.

**Concernant le nombre minimal de stagiaires pour ouvrir un groupe sur les formations 1 emploi = 1 formation, que faire si un stagiaire vient s’ajouter à un groupe constitué ?**

- La Région sera souple dans ce cas et donnera la possibilité d’intégrer un stagiaire supplémentaire mais celui-ci ne bénéficiera pas de financement de la Région.

**Une frustration pourra être vécue pour les stagiaires qui n’auront pas tous les mêmes parcours sur un même groupe. Les organismes et accompagnateurs vont se trouver en difficultés.**

- L’objectif final est l’embauche. Ils sont tous à égalité sur cette finalité.
- Il s’agit d’individualiser les formations pour les adapter aux besoins des employeurs et des stagiaires.
- La mise en œuvre ne va pas être simple mais nous devons essayer.

**Quel accueil des personnes en situation d’handicap (10% en Région, 13% en Mayenne) – notamment le temps partiel ?**

- Nous sommes sur des formations modulaires donc il peut y avoir un accueil du public en temps partiel. Il faudra s’adapter à la possibilité des personnes et accepter des offres avec un temps de travail inférieur. La rémunération sera cependant proratisée en respectant le barème supérieur de rémunération prévu à leur intention. Les organismes de formation sous marchés avec la Région ont un référent handicap à leur disposition pour adapter les formations au public.

**Il existe de grosses difficultés de garde d’enfants sur les groupes PREPA.**

- Sur la garde d’enfants : nous manquons d’auxiliaires de puéricultrice, et d’éducateurs, nous allons augmenter le nombre d’offres de formation !! Mettre des personnes en emploi trop vite, c’est aussi les fragiliser.

**La visibilité sur les formations VISA était essentielle pour pouvoir accompagner les publics (outre cette problématique de garde).**

- Il va falloir davantage travailler les liens entre les organismes PREPA et VISA. Les organismes PREPA ont aussi toute leur place dans la réponse aux besoins des employeurs.
- Sur le public en difficulté, la volonté est de travailler vite. Nous avons peut-être intérêt à les mettre en emploi rapidement comme ils le veulent mais à travailler sur l’accompagnement qu’on peut leur donner en emploi pour sécuriser le poste. Les BDC seront transmis fin novembre pour donner la visibilité à tout le monde. Vous pouvez être à l’initiative des intentions d’embauche. L’emploi c’est l’objectif que nous recherchons et c’est aussi un moyen.

**Une personne souhaitant créer son entreprise à la suite de la formation peut-elle être recrutée sur une session 1 emploi = 1 formation ?**

- Non, ces personnes doivent trouver un autre financement, ou être intégrées aux sessions de la commande socle. Les personnes intégrant les sessions 1 emploi = 1 formation doivent s’engager à se salarier dans la ou les entreprises partenaires de la session.

**Quel est le délai nécessaire entre la fin de la formation et l'embauche notamment si le stagiaire souhaite faire une POEC après 1 emploi = 1 formation ? (Cas du transport où les titres peuvent s'enchaîner avec le passage d'autres permis sec).**

- Il n'y a pas de délai indiqué pour l'instant mais la logique voudrait que la formation permette d'être directement employable, sans avoir à refaire une POEC. La même entreprise ne s'engagera pas à la fois sur une POEC et une session 1 emploi = 1 formation. S'il s'agit d'une session PREPA sectorisée, alors là oui, une POEC pourrait être envisagée en sortie de formation.

**Qui dit commande, dit facturation (surcharge de travail sur la facturation) et inscription de nouvelles formations régulièrement : Quel fonctionnement avec FORPRO (1 facture par lot seulement possible) ? Comment seront répertoriées les sessions 1 emploi = 1 formation des sessions ""socle"" ?**

- Le fonctionnement au niveau de la facture restera le même, c'est-à-dire une facture par mois reprenant l'ensemble des composantes du lot. Vous pourrez toutefois vous rapprocher de votre gestionnaire en cas de besoins et nous apporterons si possible de la souplesse.

**Le suivi post formation du côté Région sera certainement renforcé, par qui ? quelles remontées ?**

- Les gestionnaires effectueront le suivi habituel des sessions de formation, prendront attache auprès du coordinateur du lot et participeront aux bilans intermédiaires et finaux.

**Aura-t-on encore des référents Pôle emploi par organisme de formation ? A partir de quel moment : au moment de la mise en place du bon de commande ?**

- C'est en effet le souhait pour l'avenir, avec France Travail, de disposer de correspondant de session de proximité. La Région travaille de façon étroite avec le réseau France Travail, qui doit être fortement commanditaire, la Région étant une "centrale d'achats" de sessions de formation. Il est bien prévu, dans ce cadre, d'identifier des référents pour les organismes de formation. L'importance des correspondants de sessions sera encore plus cruciale sur le sourcing avec intention d'embauche.

**Devra-t-on mettre en place une composante par stagiaire, en cas de forte individualisation ?**

- Une composante regroupera les cinq stagiaires ou plus, il ne s'agira pas de créer une composante par stagiaire mais d'individualiser la formation de chaque stagiaire au sein d'une composante.

**Cinq entreprises répondent à un besoin : comment individualiser le parcours des stagiaires ?**

- Les stagiaires seront dans la même action de formation. Leur parcours seront adaptés et en cohérence avec leur niveau et les besoins propres des employeurs. L'individualisation pourra se faire en ajoutant des modules, etc. Cela demandera, une anticipation en termes de gestion des plannings. La Région reste attachée à la qualité des formations.

**Comment mettre en place une formation pour un groupe avec des entreprises qui souhaitent former sur des compétences proches mais sur des titres différents. L'organisme n'est pas forcément habilité pour tous les diplômes.**

- Les organismes sont généralement en groupement. Il va falloir faire des propositions de groupement pour coller aux besoins des entreprises. Il faudra être agile. Le groupement va prendre la main sur la construction du parcours. La nouvelle compétence des organismes sera de construire des parcours avec des visites en entreprise en lien avec le métier.

**La durée des parcours au sein des cohortes de 5 stagiaires pourra-t-elle varier ?**

- Oui, il s'agit d'individualiser tous les parcours afin de prendre les stagiaires là où ils en sont.

**Nous aurons moins besoin de plateaux techniques demain, si nous sortons de la certification. C'est une porte ouverte à des formations de mauvaise qualité, selon les organismes qui se positionneront.**

- Il reste important de disposer de plateaux techniques de qualité. La certification n'est plus l'alpha et l'oméga de la formation, mais elle reste néanmoins un objectif important. La Région reste très attachée à la qualité des formations.

**Quid des transports en milieu rural quand il y a des intentions de 2 entreprises distantes, un ramassage peut-il être envisager avec accompagnement financier de la Région ? Dans ce cas la formation ne pourra pas être dédoublée. Les plateformes de mobilité ne répondent pas à tout. Possibilité d'un coup de pouce mobilité sur le même modèle que l'apprentissage ?**

- Il faudra chiffrer le coût, étudier comment l'entreprise pourra participer. Le prix de l'heure payé par la Région devra s'appliquer à toutes les sessions du lot, les demandes d'augmentation devront donc être étudiées au cas par cas. Pour le passage du permis de conduire, un partenariat avec une auto-école pourrait être envisagé mais pourrait être couteux.

**Un bon de commande pour 1 parcours complémentaire à un collectif existant pourra-t-il être passé ?**

- Oui si le domaine est identique, et ce, avec le passage d'une certification partielle ou complète.

**Quelle sera la durée maximum de formation ?**

- Un volume d'heure moyen de 750 heures a été prévu, mais il n'y a pas de durée maximum. La formation peut aussi se poursuivre via les dispositifs Parcours Emploi Tutorat et Parcours Emploi Formation après l'embauche. Il sera également possible de commander les heures nécessaires pour atteindre la certification complète pour faciliter l'emploi à la suite.

## 4/ FORMATIONS PREPARATOIRES ET AUTRES DISPOSITIFS

**Qu'en est-il des dispositifs PREPA ?**

- La commande sera passée le 25 novembre pour REPA.

**Est-ce que le fonctionnement va changer pour les organismes des marchés PREPA ?**

- Non, le fonctionnement reste le même, il sera toutefois possible et il est attendu que soit proposées des sessions reliées à une offre de formation qualifiante ou à un secteur d'activité.

**Les formations en FLE sont une réponse à des besoins importants des entreprises.**

- Tout à fait, il s'agit de développer les parcours PREPA Clés Avenir FLE sectorisés. Une formation préparatoire FLE pourra également être directement adossée à une formation qualifiante 1 emploi = 1 formation.

**Qu'en est-il de VISA Métiers + ? (Abondement CPF)**

- La Région maintient cet abondement sur les formations de niveaux 5, 6 et 7, sur les métiers de la transition écologique.

**Quel socle pour PREPA Clés Avenir ? Comment l'élaborer ?**

- Les programmations sont en préparation dans les services. Elles seront très prochainement en discussion avec les organismes et les valideurs. Nous souhaitons émettre les bons de commande pour le 25 novembre 2023.
- Il n'y aura pas de fléchage des parcours flash ou renforcés mais des sessions totalement individualisées en fonction des besoins des stagiaires. Il va falloir cependant quantifier les parcours FLE et les parcours PREPA Clés Avenir sectorisés.

#### **Quelles orientations sur les formations vers la création-reprise d'entreprise ?**

- Les bons de commande seront établis au mini dans le même cadre et les mêmes exigences que 2023. Le marché sera relancé pour 2025.

## **5/ CADRE DU MARCHÉ**

#### **Sur quelle volumétrie est basée la commande 2024 (sur le minimum ?) - Quels éléments de langage tenir envers VISA Métiers dans le cadre de suites de parcours PREPA Clés Avenir ?**

- Les bons de commande PREPA et le socle minimal 1 emploi = 1 formation seront envoyés fin novembre ; le volume commandé en 2024 sera plus réduit que celui de 2023 au vu des difficultés rencontrées par les organismes pour compléter les sessions cette année. 1 emploi = 1 formation reste toujours une suite de parcours des stagiaires PREPA Clés Avenir avec en plus la garantie d'une intention d'embauche.

#### **Peut-on imaginer les modifications d'un groupement avec l'arrivée de sous-traitants ou co-traitants pour répondre à un besoin ? <sup>[OBJ]</sup>**

- Nous pourrions ajouter des sous-traitants via un DC4 mais pas de co-traitants.

#### **Que fait-on si nous n'avons pas atteint le mini du lot en commande en fin d'année ?**

- Les pénalités à verser aux organismes en cas de commande inférieure au mini ont été intégrées dans le budget global.

#### **La formation doit-elle toujours être certifiante (obligation du cahier des charges) ?**

- "Non, la formation peut viser :
  - Un bloc de compétences ou une certification partielle ;
  - Une certification du répertoire spécifique (de type « permis sec », CACES, habilitation électrique, etc.).

#### **Les "certifications" type HACCP, CACES, ... seront-elles finançables "seules" ?**

- Oui, toutes les certifications du répertoire spécifique sont concernées.

#### **Que fait-on vis-à-vis des certifications obligatoires notifiées dans le marché à partir de 2023 ?**

- Une souplesse sera donnée vis-à-vis des certifications obligatoires.

#### **Comment décider des certifications que l'on peut retenir ou non (question des permis secs notamment) ?**

- Toute certification devrait pouvoir être acceptée, il s'agit de s'assurer de la correspondance avec le besoin des entreprises.



### **Des lieux de formation étaient précisés dans les réponses aux marchés. Peut-on imaginer de nouveaux lieux ?**

- Absolument, avec accord de la Région. Nous pouvons aller au-delà de ce qui a été imaginé en 2022. Il en est de même que pour les certifications proposées dans les réponses à appel d'offre.

### **Quel impact des changements sur les tarifs ?**

- L'augmentation ne sera pas automatique mais la discussion est ouverte. Les demandes devront être argumentées et seront étudiées au cas par cas. Il s'agira de rester raisonnable car nous sommes dans un cadre budgétaire contraint, et ce, d'autant plus que le taux d'heures stagiaires s'applique à tout le groupement et à toutes les sessions. En cas d'acceptation, des avenants seront faits.

### **Pour une formation en entreprise, par exemple, quelle prise en charge des coûts ?**

- La Région est prête à accompagner les organismes de formation, financièrement, pour faire face aux enjeux liés au nouveau dispositif. Les prix ne devront pas monter de manière déraisonnable.

### **Que faire avec les publics qui ont un projet d'installation à suite de la formation (et donc pas d'entreprise qui vont certifier vouloir les embaucher en post formation) ? Comment est définie l'offre socle ? Quid des formations de type BP REA ?**

- D'une manière générale, le socle minimal servira justement à couvrir ces besoins et à programmer des formations qui ne peuvent répondre à un besoin préalable d'un employeur.

### **Vous avez évoqué le BP REA. Il y a aussi des entrepreneurs en chèque-emploi services, des secrétaires indépendants, etc...**

- Des bons de commande minima seront maintenus pour ces situations, dès le début d'année (le 25 novembre,). La Région va conserver une commande socle.

### **Qui va pouvoir encore bénéficier des bons de commande ?**

- Nous n'allons pas raisonner par organisme mais par type de métiers, type de formations. Nous ne pouvons pas vous dire quelle sera exactement cette commande puisque nous travaillons actuellement dessus, notamment avec Pôle Emploi.

### **Le secteur agri recourt à des emplois saisonniers de moins de 6 mois ; quid de la prise en charge des coûts d'ingénierie formation ?**

- Une adaptation sera étudiée en cas de CDD inférieur à 6 mois : soit vers le socle, soit par dérogation dans 1 emploi = 1 formation - Les prix unitaires seront potentiellement réétudiés (avenants possibles).

### **Quel rétroplanning ?**

- La mise en œuvre de 1 emploi = 1 formation est possible dès à présent. Il reste du budget pour 2023 étant donné la sous-réalisation des bons de commande en cours.
- Les bons de commande 2024 seront émis à partir du 25 novembre.

### **Les entreprises qui s'engagent à recruter les candidats à l'issue de 1 emploi = 1 formation peuvent-elles être intégrées au processus de recrutement des stagiaires ?**

- Oui, il s'agit d'un point essentiel du partenariat pour s'assurer de la mise en relation des stagiaires avec les entreprises le plus en amont possible et la réussite de l'insertion future. Les entreprises devront s'engager à participer aux réunions d'information collectives et à la sélection des candidats.

### **Y aura-t-il contractualisation ou conventionnement pour formaliser l'engagement des entreprises à recruter ?**

- Le conventionnement se fait uniquement avec l'organisme de formation au travers du bon de commande. L'entreprise doit simplement faire part de son intention d'embauche.

### **Quelles obligations auront les entreprises ?**

- L'entreprise devra s'engager à participer au processus de sélection des stagiaires, notamment en étant présente aux réunions d'informations collectives et en accueillant les stagiaires pour des immersions durant la formation. A l'issue de la formation, elle participera au bilan de fin de formation et recevra les personnes en entretien d'embauche.

### **Les entreprises ne jouent pas toujours le jeu. Un exemple : intention d'embauche, dans le passé, suivi d'un travail avec Pôle emploi pour sourcer des candidats. Beaucoup de temps passé. Entreprise associée au recrutement : elle n'a pas donné suite pour accompagner ces apprenants. La formation a tout de même eu lieu, mais l'entreprise n'est plus du tout intervenue dans le projet. Conclusion : les engagements des entreprises ne sont pas systématiquement tenus. Quelles garanties ?**

- Cette situation peut arriver, malheureusement. L'engagement des employeurs n'aura pas de valeur juridique. Ils devront néanmoins accueillir en stage, etc. Il ne s'agit donc pas d'un engagement à la légère. Si cette situation, malgré tout, se rencontre, la Région, en lien avec l'organisme concerné, essaiera de trouver des solutions (compléter la formation pour permettre aux stagiaires d'acquiescer une certification totale).
- Cela pourra arriver dans les 2 sens. Un demandeur d'emploi pourra ne plus vouloir du poste. Le but est que cette situation arrive le moins possible.

### **Un employeur peut-il faire son intention d'embauche auprès de plusieurs organismes proposant la même formation pour s'assurer un aboutissement ?**

- Il est tout à fait possible pour une entreprise de contacter dans un premier temps plusieurs organismes afin d'étudier plusieurs propositions mais il ne sera possible de s'engager auprès que d'un seul organisme pour la même formation et les mêmes candidats.

### **Quelle sera l'implication de l'entreprise dans le recrutement en amont de la formation ?**

- Il est judicieux d'impliquer les entreprises dès le recrutement en formation. Il y a en effet un risque que l'employeur « prenne peur », mais il faudra mettre en avant le fait que, tous ensemble, nous allons lui apporter un service non payant pour réduire l'écart des candidats vers l'emploi.

### **Quels seront les éléments de preuve attendus par la Région pour formaliser les intentions d'embauche des employeurs ? Quid si désistement de certains ?**

- L'employeur manifestera auprès de l'organisme de formation son intention d'embauche par écrit. En cas de désistement d'un employeur, l'organisme de formation reviendra vers la Région pour aviser sur la solution à trouver (poursuite du stagiaire sur un parcours complet par exemple, mise en relation avec France Travail pour une recherche d'emploi.)

### **Il n'y aura pas de contrat signé entre le stagiaire et l'entreprise, n'est-ce pas ?**

- Non, la signature du contrat de travail se fera à l'issue de la formation.

### **Quelles seront les conséquences dans le cas d'un stagiaire quittant la formation ?**

- Identiques à celles d'aujourd'hui et conformes à la charte des droits et des devoirs.

### **L'engagement de l'entreprise sera-t-il sur l'emploi ou sur le profil d'un demandeur d'emploi qu'il veut employer ?**

- C'est bien 1 emploi = 1 formation. Nous ne faisons pas de formations pour 12 stagiaires afin qu'un employeur n'en choisisse qu'un à la sortie de formation. Il ne s'agit pas de constituer un vivier de demandeurs d'emploi formés. Il est donc essentiel que l'employeur s'engage dès le recrutement en formation et à accueillir le demandeur d'emploi en stage pour confirmer l'adéquation entre le profil recherché et le demandeur d'emploi formé qui sera recruté.

### **Qu'est ce qui sera considéré comme une intention d'embauche ?**

- Une offre d'emploi clairement établie. Pôle Emploi pourra être le garant.
- Un employeur qui signale son besoin d'emploi à l'organisme de formation qui l'inscrira dans le formulaire.

### **Quel formalisme pour les entreprises, chaque organisme de formation prépare-t-il sa lettre d'engagement ?**

- De la part de l'entreprise il s'agit d'une intention d'embauche par écrit : mail, courrier. Cela devra inclure les étapes auxquelles l'entreprise va participer.

## **7/ ALTERNANCE**

### **Quand les aides aux contrats de professionnalisation pour les plus de trente ans seront-elles disponibles ?**

- Un travail est en cours avec les Opco et Pôle Emploi. Dans un premier temps, il s'agit de faire un état des lieux, pour cibler les secteurs potentiellement concernés.

### **Une aide au contrat de professionnalisation sera-t-elle possible sur d'autres lots que VISA METIERS ?**

- Nous devons préalablement discuter dans le cadre des groupes techniques par secteurs. Il n'est pas envisagé par la Région de limiter l'aide à l'alternance aux organismes et à l'offre VISA.

### **L'aide à l'alternance concernera quels publics et quelles filières ?**

- Les publics visés seront plutôt les plus de 30 ans pour qu'ils profitent de cet essor de l'alternance. Concernant les filières, il est trop tôt pour vous l'affirmer. Une discussion est en cours avec les groupes techniques sectoriels.

### **Les OPCO ont la possibilité d'aider les centres de formation par apprentissage (subvention complémentaire). Cette aide n'existe pas pour les contrats de professionnalisation.**

- La Région réfléchit à développer cette aide et ce niveau de prise en charge (6 000 euros) pour les + 30 ans.

### **Abondement des contrats de professionnalisation, comment va-t-elle s'opérer ?**

- Les discussions sont en cours. A voir si ce sera sous la forme d'un abondement du coût contrat ou d'une aide à rémunération. Cela sera clarifié fin février 2024.
- Les accords pourront être différents d'un OPCO à l'autre.

## **8/ AFFICHAGE ET COMMUNICATION**

### **Qu'en est-il des stagiaires sortis de sessions PREPA et qui souhaitent aller vers la formation certifiante (VISA) s'il n'existe pas de programmation ?**

- Présence de référents VISA Métiers et PREPA au sein des groupements. Le matching doit se poursuivre, à la différence qu'il faudra disposer d'intentions d'embauche, contrairement à aujourd'hui. France Travail devra accompagner cette dynamique.
- Des suites de parcours en alternance sont possibles. Un socle minimal, par ailleurs, sera affiché.

### **Si l'offre théorique est visible, que des candidats se positionnent, et que la Région ne finance pas car il n'y a pas d'intention d'embauche en face, que fait-on ?**

- Faire apparaître la session ne vise pas à positionner du public dessus, mais plutôt à mobiliser les valideurs et les réseaux, qui doivent identifier des intentions d'embauche.

### **Dans le cadre du nouveau dispositif, comment communiquer sur nos formations ?**

- La communication se fera sur le socle minimal. Une réflexion est un cours sur l'affichage d'un catalogue des possibles.

### **Une réflexion est-elle menée en lien avec le Carif-Oref pour l'anticipation et l'affichage de cette intention d'embauche ?**

- France Travail va se rapprocher des employeurs afin de coconstruire l'offre de formation en fonction du public et des offres de formation.
- Les sessions seront ensuite affichées sur le site du Carif-Oref.

### **Il existe un risque de " trou d'air " pour les organismes au 1er janvier.**

- Deux réponses : un socle minimal de formation sera commandé, d'autre part, il s'agit de faire démarrer l'expérimentation dès à présent, en revenant vers nos services. Nous ne manquons pas de moyens pour répondre aux demandes de formation 1 emploi = 1 formation.

### **Comment va-t-on orienter les publics sans affichage des sessions à l'année ? Le sourcing s'en trouvera fragilisé.**

- Un travail est en cours avec le Carif-Oref pour rendre visible les possibles des organismes de formation : secteurs professionnels et modalités de financement.
- Le sourcing ne sera pas forcément plus difficile puisque la demande viendra en partie des prescripteurs.

### **Sourcer des demandeurs d'emploi en leur présentant une formation avec embauche derrière sera certainement un peu plus facilitant. Quelles évolutions de la plateforme nosemlois.fr ? Remarque : l'employeur ne peut pas voir les formations proposées.**

- France Travail y travaille ; afin de ne pas perdre un stagiaire qui sera embauché par un employeur, possibilité de financer la continuité de sa formation, entamée sous le statut de formation professionnelle continue - La Région travaille pour que nousemplois.fr puisse être une aide pour que l'employeur fasse connaître son intention d'embauche dans le cadre d'une formation.

#### **Sera-t-il possible de faire de la fongibilité entre session ?**

- . Oui, pour s'adapter en fonction des intentions d'embauche.

#### **Quelles modalités d'information des entreprises, en amont, de la mise en œuvre de 1 emploi = 1 formation ?**

- Les entreprises seront informées du dispositif par l'intermédiaire de Pôle Emploi et de leur OPCO respective et au travers de la tournée de l'Emploi de la présidente en novembre sur les 5 départements.

#### **Quel accompagnement des organismes de formation et des services publics de l'emploi pour faire changer le regard qu'ont les entreprises du public en difficulté (notamment bénéficiaires du RSA) ?**

- L'intérêt de l'entreprise est d'embaucher un candidat employable. Le constat actuel est que le candidat directement employable est devenu presque inexistant. Il faut faire avec la réalité du public existant. D'où l'importance des discussions à mener avec les entreprises lors de leurs remontées de besoin. Ils ne sont pas seuls, nous allons les accompagner. Vous n'arrivez pas à embaucher, nous vous apportons une autre solution avec un parcours d'accompagnement pour une relation gagnante/gagnante. La politique mise en œuvre est aussi présentée à tous les OPCO et les branches professionnelles lors de groupes techniques.

## **9/ AUTRES QUESTIONS OU REMARQUES**

#### **Comment peut-on contrôler que les stagiaires se sont inscrits sur nousemplois.fr ?**

- La vérification peut se faire via le module conseiller de nousemplois.fr.

#### **La rémunération des stagiaires a baissé récemment. Il faut aider les entreprises, certes, mais ne pas oublier les stagiaires.**

- Une rémunération bonifiée, dans le cadre du Pacte, a été mise en place, mais n'a plus cours. Les Missions Locales n'étaient pas favorables, la rémunération étant trop élevée pour les plus jeunes. On n'a pas nécessairement constaté davantage d'entrées en formation, à la suite de la mise en place de cette valorisation. Malgré tout, cela a permis, ou en tout cas, a joué sur la diminution par deux du taux d'abandon de formation. Désormais, la Région s'est calée sur le barème de rémunération national.

#### **Quelle sécurisation des publics avec des formations courtes, à minima qui ne correspondront peut-être pas à plusieurs entreprises ?**

- Il s'agit d'un choix assumé que l'offre de formation soit construite sur les besoins des employeurs.
- Il est toujours possible de poursuivre la fin de formation via un autre financement (alternance, parcours emploi formation, ...)

**Il existe un impact sur d'autres marchés, les petites entreprises n'ont pas le temps de venir voir les organismes de formation, c'est une aubaine à l'inverse pour les grosses entreprises (ex les Caces). Cela**

**pourra faire baisser les demandes des plans de développement des compétences. Quel contrôle prévu pour éviter les distorsions ?**

- Le marché s'adresse aux demandeurs d'emploi, à l'exception des salariés des SIAE, un salarié d'entreprise ne pourra pas en bénéficier. Si certaines entreprises en font un vecteur de recrutement cela ne pose aucune difficulté au contraire.
- La formation de salarié est possible via Parcours Emploi Tutorat et Parcours Emploi Formation mais dans la continuité de la formation des demandeurs d'emploi.

**Importance des locaux sur les budgets des OF, ils sont en difficultés pour en trouver, quelles communications auprès des EPCI ?**

- La limite de la Région est le coût/heure stagiaires. Les difficultés seront évoquées auprès des EPCI. Des échanges auront lieu avec les entreprises, les élus locaux pour identifier des leviers d'actions. Les Clefop traite de ces sujets.

**50% de demandeurs d'emploi de longue durée, mais pour autant pas plus de rémunération pour faire face aux freins, cela semble assez paradoxal.**

- La règle générale est l'indemnisation chômage, quand un stagiaire entre en formation et qu'il n'en bénéficie pas, le financeur public peut apporter une rémunération.
- Le barème national a connu peu de revalorisation depuis 1971. Depuis 2021 elles sont indexées sur l'inflation. 11000 stagiaires sont rémunérés par la Région, pour un coût de 50 Millions €. La rémunération ne peut pas tout. Les EPCI peuvent être sollicitées sur certains points pour apporter des réponses (navettes, salles...). Il n'y a pas de revalorisation prévue.

**La question de la mobilité doit être prise en compte, cela demande des investissements plus importants, les remboursements de frais peuvent être un peu juste notamment sur les territoires ruraux.**

- Les plateformes de mobilité doivent être sollicitées, autres aides possibles pour la prise en charge (Pôle Emploi, Missions Locales...).