

FOIRE AUX QUESTIONS
1 EMPLOI = 1 FORMATION
MAJ : 12/02/2024

Table des matières

1. OPPORTUNITÉS ET CONDITIONS D'OUVERTURE DES SESSIONS	2
2. SECTEURS-CIBLES	2
3. TYPES DE CONTRATS ÉLIGIBLES	3
4. CARACTÈRE CERTIFIANT DES FORMATIONS	3
5. PUBLIC, RECRUTEMENT ET CONSTITUTION DES GROUPES	4
6. ENGAGEMENT DES EMPLOYEURS ET DES STAGIAIRES	6
7. PROCESS ET MISE EN ŒUVRE DES SESSIONS DE FORMATION	8
8. CADRE JURIDIQUE ET FINANCIER DU MARCHÉ	10
9. ORGANISATION DES GROUPEMENTS	11
10. AFFICHAGE ET COMMUNICATION	12
11. FORMATIONS PRÉPARATOIRES ET AUTRES DISPOSITIFS RÉGIONAUX	13
12. AIDE AU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	13
13. AUTRES QUESTIONS OU REMARQUES	14

1. OPPORTUNITÉS ET CONDITIONS D'OUVERTURE DES SESSIONS

Est-il possible de monter une session 1 emploi = 1 formation après une POEC ? Par exemple pour le passage du permis poids lourd : « porteur » en POEC, puis « Tous véhicules (CE) » via 1 emploi = 1 formation ?

⇒ Oui, ce montage est possible, dans la mesure où l'organisme de formation le propose et que ce parcours renforce les possibilités d'embauche des stagiaires à l'issue de la formation.

Peut-on se baser sur l'enquête BMO pour lancer des formations ?

⇒ France Travail, et plus généralement le réseau des valideurs, peuvent s'appuyer sur l'enquête BMO pour remonter des besoins à la Région. Ils doivent néanmoins, en complément, préciser le nom des employeurs prêts à embaucher des stagiaires à l'issue de la formation, et s'en portent garants.

Est-ce qu'un organisme de formation peut proposer une session basée sur les intentions d'embauche de plusieurs employeurs ?

⇒ Oui, une même formation peut concerner plusieurs employeurs.

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

⇒ Le dispositif 1 emploi = 1 formation vise à répondre prioritairement aux besoins des employeurs ligériens. Toutefois, des dérogations peuvent être étudiées, pour les lots dont la portée dépasse le niveau régional notamment, ou lorsque l'employeur est situé sur un territoire frontalier de la région Pays de la Loire, mais faisant partie d'un même bassin d'emploi.

La formation peut-elle avoir lieu dans un département différent de celui du lieu d'embauche ?

⇒ Oui. Il s'agit dans ce cas d'accorder une attention particulière à la mobilité des stagiaires qui entrent en formation, et de les informer clairement sur la localisation des postes visés.

Un organisme peut-il être financé, s'il accompagne une entreprise dans la mise en œuvre d'une Action de formation en situation de travail (Afest) ?

⇒ L'Afest est une modalité pédagogique mobilisable par les organismes de formation, dans le cadre du dispositif 1 emploi = 1 formation.

2. SECTEURS-CIBLES

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

⇒ Les formations proposées doivent correspondre aux filières professionnelles des lots concernés. La liste des certifications identifiées par la Région dans le cadre de l'appel d'offres demeure. Néanmoins, de nouvelles formations peuvent être proposées, à partir du moment où elles permettent de répondre aux besoins spécifiques d'un employeur, même si elles n'étaient pas identifiées au préalable.

Que faire si des demandes portent sur des formations non disponibles dans les lots actuels ? Par exemple une formation dans le domaine de la mode en Mayenne, alors que le lot n'existe qu'en Sarthe ?

⇒ Un organisme mandataire ou co-traitant d'un marché VISA Métiers, qui a l'opportunité d'ouvrir une session 1 emploi = 1 formation sur un autre territoire que celui du lot, peut en faire la demande à la Région, qui l'étudiera.

La liste des secteurs en tension est-elle disponible ?

⇒ Les secteurs en tension sont ceux retenus par la Région dans le cadre de ses marchés publics. Ils ont été définis en lien avec les acteurs du monde professionnel : inter-industrie, construction, agriculture-agroalimentaire, maritime, mobilités, commerce, métiers supports à l'entreprise, numérique, hôtellerie-

restauration-tourisme, propreté-hygiène-services à la personne, formation et insertion professionnelles, métiers de bouche, télécommunications, animation-enfance-jeunesse, sport. Quelques lots de niche complètent cette liste.

Un organisme de formation non titulaire d'un lot VISA Métiers (voire ne travaillant pas avec la Région actuellement) peut-il proposer une session 1 emploi = 1 formation ? Cette formation peut-elle se faire sur une autre filière professionnelle que celle du lot ?

⇒ Un organisme de formation non présent sur VISA Métiers peut proposer une session 1 emploi = 1 formation, dans la mesure où aucun organisme du groupement n'a la capacité de la proposer lui-même, et où le mandataire donne son accord en amont. Son intervention prend alors la forme d'une sous-traitance. La filière professionnelle du lot, quant à elle, doit être respectée.

Les formations du secteur de l'animation sont soumises à des minimums d'effectifs fixés par la Drajes.

⇒ Le dispositif 1 emploi = 1 formation s'adapte à la réglementation. Un échange entre la Région et la Drajes a débouché sur l'intégration de ces sessions au sein du socle.

Qu'en est-il de l'intermittence (techniciens son/techniciens lumière par exemple) ?

⇒ La situation particulière de l'intermittence nécessite un traitement au cas par cas. A ce titre, ce secteur a été intégré au socle minimal de commandes.

3. TYPES DE CONTRATS ÉLIGIBLES

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

⇒ Oui, un partenariat peut en effet être établi avec une agence d'intérim. Certaines entreprises ne recrutent que par la voie du travail intérimaire.

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

⇒ Certains secteurs sont concernés par l'emploi saisonnier. Le socle, proposé sur plusieurs lots en début d'année, a pu en tenir compte. Au-delà, après analyse par les services de la Région, une souplesse est envisageable, s'agissant de la durée des contrats.

Le contrat de développement professionnel intérimaire (CDPI), dispositif de formation permettant d'acquérir un premier niveau de qualification, est-il éligible au dispositif 1 emploi = 1 formation ?

⇒ Oui, le CDPI est éligible au dispositif.

Le contrat initiative emploi (CIE) est-il éligible au dispositif ?

⇒ Non, les sessions 1 emploi = 1 formation ne peuvent aboutir sur ce type de contrat.

Les Structures d'insertion pour l'activité économique (SIAE) et les Entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) peuvent-elles bénéficier du dispositif 1 emploi = 1 formation ?

⇒ Les SIAE ne sont pas concernées par le dispositif, dans la mesure où une session ne peut déboucher sur un emploi au sein de ces structures. En revanche, les salariés des SIAE peuvent intégrer le dispositif à la fin de leur contrat, lorsqu'ils sont de nouveaux demandeurs d'emploi. Quant aux ETTI, leurs contrats font en effet partie des intentions d'embauche acceptées dans le cadre du dispositif.

4. CARACTÈRE CERTIFIANT DES FORMATIONS

La formation doit-elle toujours être certifiante ? Qu'en est-il des certifications de type HACCP, Caces, etc. ?

⇒ Le caractère certifiant n'est plus un impératif. La formation peut, certes, viser une certification inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), voire un bloc de compétences ou une certification partielle, ainsi qu'une certification inscrite au Répertoire spécifique (RS). Mais elle peut

également viser l'acquisition de compétences, en dehors de ces répertoires.

Que deviennent les certifications obligatoires mentionnées dans le marché 2023-2026 ?

⇒ Les formations indiquées comme « obligatoires » dans le cadre du marché doivent impérativement *pouvoir être proposées* par l'organisme de formation, en cas de demande. Ce caractère obligatoire ne vaut donc pas, en l'absence de sollicitation.

Comment décider des certifications qu'un organisme de formation peut retenir ou non ?

⇒ Toute certification doit pouvoir être acceptée. Il s'agit de s'assurer de la correspondance avec le besoin de l'employeur.

Comment faire valoir une validation partielle, lorsque l'employeur n'aura plus besoin des services du salarié, par exemple, après six mois de contrat ?

⇒ Des documents attestant de la certification partielle du stagiaire sont disponibles, à l'issue du parcours. Une attestation de compétences, le cas échéant, peut être produite.

Des formations trop courtes risquent d'insécuriser le public.

⇒ Le principe du dispositif 1 emploi = 1 formation repose sur le fait que l'offre de formation soit construite sur les besoins des employeurs. Nonobstant, il est possible de poursuivre, à l'issue de la formation, vers une formation via un autre financement (alternance, Parcours emploi formation/tutorat, etc.).

5. PUBLIC, RECRUTEMENT ET CONSTITUTION DES GROUPES

Le seuil de cinq stagiaires pour démarrer une session est-il impératif ? Cette contrainte apporte une certaine rigidité. Est-il possible de réunir plusieurs employeurs ? Le cadre peut-il être assoupli ?

⇒ Le minimum pour ouvrir une session est fixé à cinq stagiaires. Néanmoins, il est possible de compléter un groupe déjà existant (apprentis par exemple), par des stagiaires 1 emploi = 1 formation, sans seuil prédéfini. Au-delà, la Région ne voit pas d'inconvénient à ouvrir une session avec moins de cinq stagiaires, si l'organisme de formation y trouve un équilibre financier.

Qu'en est-il du nombre minimum de cinq stagiaires pour ouvrir une session, lorsque l'on fonctionne avec une plateforme en entrées-sorties permanentes ?

⇒ Dans une telle situation, la session peut être lancée avec un stagiaire, à partir du moment où il y a bien une intention d'embauche.

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

⇒ La logique de la Région, des Opérateurs de compétences (Opc), etc., est de renforcer l'appariement entre stagiaires et employeurs, avec un engagement de ce dernier dès le démarrage de la session. La situation est donc renversée : l'ambition est de former en réponse aux besoins des employeurs, et non de constituer un vivier de stagiaires disponibles. La difficulté actuelle consiste surtout, dans de nombreux secteurs, à remplir les sessions.

Est-il possible de former des demandeurs d'emploi issus d'autres régions ?

⇒ Le dispositif 1 emploi = 1 formation n'est pas réservé aux seuls demandeurs d'emploi ligériens : des personnes issues d'autres régions peuvent l'intégrer.

Est-il possible de bénéficier d'une commande pour un seul parcours qui viendrait compléter un collectif existant ?

⇒ A partir du moment où le domaine de formation est identique, et sous-réserve bien entendu que la session concernée permette de répondre aux besoins de l'employeur, alors la commande complémentaire est

possible, y compris pour un parcours unique.

Que faire si un stagiaire souhaite s'ajouter à un groupe déjà constitué ?

⇒ Soit le stagiaire dispose d'une intention d'embauche et, si la progression pédagogique le permet, il peut intégrer la session en tant que stagiaire Région ; soit ce n'est pas le cas, et il ne bénéficiera alors pas de financement de la Région.

Un nouveau stagiaire peut-il intégrer une session, en remplacement d'un stagiaire qui l'aurait abandonnée ?

⇒ C'est une possibilité en effet, dans la mesure où cela reste gérable pour l'organisme de formation, sur les plans organisationnel et pédagogique notamment.

La tendance est à l'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.

⇒ Un contrat d'une durée de six mois est considéré comme un emploi durable. La Région vise les CDI et les CDD de six mois au minimum. Certes, en termes de formation, la certification demeure un idéal. Cependant, une partie du public est actuellement éloignée de l'emploi, et ne souhaite pas nécessairement suivre une formation longue. Ce dispositif vise donc à répondre, dans le contexte actuel de la région, à des employeurs tout aussi pressés que les demandeurs d'emploi, en leur proposant, aux uns et aux autres, un emploi rapidement. Par ailleurs, rien n'empêche une poursuite de formation, en alternance, au sein de l'entreprise, par exemple.

Ne risque-t-on pas de fragiliser le demandeur d'emploi, qui sera formé en réponse à la demande d'un seul employeur ?

⇒ Non, la préoccupation de la Région, au vu du contexte de plein emploi actuel, est d'inciter le stagiaire à intégrer une formation, puis à la poursuivre le cas échéant, tout en ayant un emploi à son issue.

Qui valide le profil du candidat identifié ?

⇒ France Travail et, plus globalement, le réseau des valideurs, peuvent valider le profil du candidat. L'employeur également, en s'impliquant dans le recrutement des stagiaires en formation. L'organisme de formation, au final, valide l'intégration du candidat à la session ; il adapte le contenu de cette dernière au profil du candidat, intégrant potentiellement une période de remise à niveau, en tant que de besoin.

Les stagiaires peuvent ressentir une frustration, s'ils n'ont pas tous le même parcours, au sein d'un même groupe. Les organismes et accompagnateurs risquent de se trouver en difficulté.

⇒ L'objectif du dispositif est l'embauche. Tous les stagiaires sont 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 peut s'avérer compliquée, mais elle mérite d'être expérimentée.

Quel accueil est proposé pour les personnes en situation de handicap, notamment s'agissant du temps partiel ?

⇒ Les formations sont modulaires, l'accueil d'un public en temps partiel est donc tout à fait envisageable. Il s'agit de s'adapter au profil des personnes. La rémunération, dans ce cas, est cependant proratisée. Les organismes de formation ayant passé un marché avec la Région bénéficient en leur sein d'un référent handicap, qui peut justement travailler à l'adaptation des formations au public.

Une personne souhaitant créer son entreprise à la suite de la formation peut-elle être recrutée sur une session 1 emploi = 1 formation ? Quid des BPREA par exemple ?

⇒ Les personnes souhaitant créer leur entreprise doivent trouver un autre financement, ou être intégrées aux sessions de la commande socle, construite notamment à cette fin. Des sessions de BPREA, pour

reprenant cet exemple, ont été intégrées à la commande socle. Les personnes intégrant les sessions 1 emploi = 1 formation doivent s'engager à se salarier au sein des entreprises partenaires des sessions.

Quid des entrepreneurs fonctionnant avec le chèque emploi-service universel, des secrétaires indépendants, etc. ?

⇒ Le « socle » a justement été mis en place pour répondre à ce type de situation. Au-delà, d'autres dispositifs peuvent être mobilisés.

En 2023, dans le cadre du dispositif VISA Métiers, notamment avec les plateformes multi-certifications, plusieurs semaines de sas pouvaient être envisagées, pour harmoniser le niveau des stagiaires en termes de prérequis ou de compétences-clés, avant d'aborder la partie technique de la formation. Dans le cadre d'un parcours 1 emploi = 1 formation, comment le programme sera-t-il construit, pour intégrer la disparité des profils ? Peut-on envisager des parcours allégés, au sein d'une même session ? D'autant plus si les employeurs participent à la sélection des stagiaires ?

⇒ L'organisme de formation et l'employeur, au moment de définir le contenu de la session, peuvent tout à fait ajuster les parcours en fonction du profil des candidats.

Les stagiaires doivent-ils rechercher eux-mêmes des intentions d'embauche pour intégrer une session ?

⇒ Il revient aux valideurs, aux organismes de formation et, plus généralement, aux acteurs de l'emploi, de réaliser ce travail. Les stagiaires peuvent, en pratique, disposer d'une intention d'embauche, mais cette responsabilité ne leur incombe pas.

6. ENGAGEMENT DES EMPLOYEURS ET DES STAGIAIRES

Quelles obligations ont les entreprises ?

⇒ L'employeur doit s'engager à recruter les stagiaires issus de la session de formation mise en place en réponse à sa demande. Il est également invité à participer à différents temps de la session : intervenir au sein du processus de sélection des stagiaires, notamment en étant présent lors des réunions d'information collective ; accueillir les stagiaires pour des immersions durant la formation ; participer au jury de fin de formation ; etc.

Les entreprises doivent-elles s'impliquer, dès l'amont de la formation, pour identifier les candidats ?

⇒ Il est judicieux d'impliquer les employeurs dès le recrutement en formation. Ceux-ci pourraient s'inquiéter, s'ils ne trouvent pas les profils attendus par exemple, où s'ils ne disposent pas de temps pour gérer ce volet. Mais il s'agit alors de mettre en avant le fait que, collectivement, une solution sera travaillée et que ce service, gratuit pour lui, permettra de réduire l'écart entre le niveau du candidat et les attendus du poste.

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

⇒ Il s'agit justement d'un élément essentiel du partenariat avec les employeurs. La mise en relation avec les stagiaires, en intervenant le plus tôt possible, permet de renforcer les chances de réussite de l'insertion future.

Est-il prévu une contractualisation, pour formaliser l'engagement des entreprises à recruter ? Un contrat sera-t-il signé entre le stagiaire et l'entreprise ?

⇒ L'employeur doit simplement rédiger une intention d'embauche, qui permet de déclencher le dispositif. Il n'est pas prévu de contrat entre l'employeur et le stagiaire. La signature du contrat de travail interviendra à l'issue de la formation.

Disposez-vous de statistiques sur la volonté réelle des entreprises de s'engager ?

⇒ La Région ne dispose pas de statistiques en la matière, mais les premiers retours des employeurs sur le

dispositif, début 2024, sont encourageants, concernant leur degré de mobilisation.

Les employeurs doivent participer aux sessions de recrutement. S'ils ne valident pas le profil des candidats pressentis, de quel délai dispose l'organisme pour débiter la formation ?

⇒ Le travail de coordination entre organisme de formation et employeur vise à éviter ce cas de figure au maximum. En effet, il s'agit pour l'organisme de faire comprendre à l'employeur que compte tenu du contexte de l'emploi, le profil de demandeur d'emploi qu'il recherche spécifiquement n'est peut-être pas disponible actuellement. Certes, les stagiaires pressentis pour la session de formation peuvent être éloignés de l'emploi, mais l'enjeu consiste justement à les en rapprocher, via la formation. En cas de difficulté néanmoins, organisme et employeur pourront s'accorder sur un nouveau calendrier, en lien avec les autres employeurs engagés sur la même session, le cas échéant.

Les entreprises ne jouent pas toujours le jeu. Par exemple, une intention d'embauche, dans le passé, avait déclenché un travail important de l'organisme de formation, en lien avec Pôle emploi, pour sourcer les candidats. L'entreprise avait été associée au recrutement. Mais au final, elle n'a pas donné suite à cette initiative. La formation a tout de même eu lieu, sans elle. Dispose-t-on de garanties que les entreprises s'engagent ?

⇒ Cette situation peut en effet se présenter, malheureusement. L'engagement des employeurs n'a pas de valeur juridique. Néanmoins, cet engagement est important, car il conditionne pour partie la réussite du parcours des stagiaires. Si cette situation devait se rencontrer malgré tout, la Région et l'organisme concerné tenteront de trouver des solutions : compléter la formation pour permettre aux stagiaires d'obtenir une certification complète et augmenter leurs chances de s'insérer professionnellement, par exemple. Il est à noter que cette situation peut se présenter dans l'autre sens également : un demandeur d'emploi peut ne plus vouloir intégrer l'employeur identifié initialement. L'objectif est, bien entendu, que ces situations se présentent le moins souvent possible.

Quels sont les éléments de preuve attendus par la Région pour formaliser les intentions d'embauche des employeurs ? Que se passe-t-il en cas de désistement ?

⇒ L'employeur manifeste auprès de l'organisme de formation son intention d'embauche par écrit : courrier, courriel... En cas de désistement, l'organisme se rapproche de la Région pour analyser la situation. Quoi qu'il en soit, une fois la session démarrée, il s'agit de la mener à son terme, même en cas de désistement de l'employeur. Le parcours pourra être complété, si besoin, pour donner aux stagiaires un maximum de chances de trouver un emploi à l'issue de la formation.

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

⇒ Le dispositif porte bien son nom : « 1 emploi = 1 formation ». Il ne s'agit pas de former plusieurs stagiaires pour que l'employeur en choisisse un au final, laissant les autres de côté. L'idée n'est donc pas de constituer un vivier de demandeurs d'emploi formés. Il apparaît par conséquent essentiel que l'employeur s'engage, dès le recrutement en formation, à minima à accueillir le demandeur d'emploi en stage, pour confirmer l'adéquation entre son profil et les attendus de l'employeur.

Quelles sont les conséquences pour le stagiaire qui quitterait la formation ?

⇒ Les conséquences sont identiques à celles de 2023, conformes à la charte des droits et devoirs du stagiaire de la formation professionnelle continue.

A quoi correspond exactement une « intention d'embauche » ?

⇒ Une intention d'embauche est une offre d'emploi clairement établie. Elle engage moralement l'employeur envers les stagiaires formés. Elle se distingue de la promesse d'embauche, document juridique ayant valeur de contrat de travail.

Les intentions d'embauche obéissent-elles à un formalisme défini ?

⇒ L'employeur doit transmettre son intention d'embauche par écrit : courriel, courrier. Il n'existe pas de modèle prédéfini. Ce document fait mention des étapes auxquelles l'employeur envisage de participer, dans le cadre de la formation, et rappelle son engagement à recruter un ou plusieurs stagiaires, à l'issue de la session.

Un employeur peut-il transmettre une intention d'embauche auprès de plusieurs organismes proposant la même formation, pour s'assurer de l'aboutissement de sa demande ?

⇒ Il est possible, pour un employeur, de contacter dans un premier temps plusieurs organismes, afin d'étudier différentes propositions de formation. Cependant, celui-ci ne pourra s'engager qu'auprès d'un seul organisme, pour la même formation.

Un organisme de formation ne peut-il pas exiger une promesse d'embauche de 15h minimum ? Si la situation de santé ne permet pas à la personne d'effectuer 24h/semaine, est-ce que le rythme du contrat peut être aménagé, même s'il y a eu engagement au départ ? Ce peut être le cas, par exemple, de demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

⇒ La durée hebdomadaire du contrat concerné par l'intention d'embauche est fixée à 24 heures minimum. Néanmoins, quelques adaptations peuvent parfois s'avérer nécessaires, comme dans le cas des stagiaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Il s'agit de rechercher une solution, dans l'intérêt à la fois du stagiaire et de l'employeur. Ces situations doivent être analysées au cas par cas.

En cas de mise en place de temps partiels, en nombre, pour les publics avec spécificités, est-il possible d'augmenter le nombre de places allouées aux organismes de formation ?

⇒ Le nombre de places allouées doit correspondre aux besoins remontés par les employeurs, dans tous les cas.

Si les apprenants ne réussissent pas la formation, l'employeur peut-il demander à ce qu'une autre session soit organisée ?

⇒ Si cette demande émane de l'employeur, donc qu'il l'envisage sans difficulté en termes de calendrier, alors on peut imaginer que la formation soit complétée, en cas de besoin. Le positionnement sur une nouvelle session implique qu'il en soit prévu une dans le cadre du dispositif 1 emploi = 1 formation, ou que le stagiaire puisse être rattaché à une session existante (en rejoignant un groupe d'apprentis par exemple). Mais au-delà, il est tout à fait possible pour l'employeur de mobiliser, après avoir embauché le stagiaire qui aurait échoué au cours de sa formation, les dispositifs Parcours emploi formation et Parcours emploi tutorat.

7. PROCESS ET MISE EN ŒUVRE DES SESSIONS DE FORMATION

Qui valide le financement ou non d'un projet de formation 1 emploi = 1 formation ? Y a-t-il une sorte « d'instruction » à prévoir ?

⇒ Toutes les demandes de sessions 1 emploi = 1 formation sont transmises à la Région, qui les analyse au fil de l'eau. En cas de besoin, des échanges peuvent avoir lieu avec les organismes de formation, pour préciser le projet.

Qui est l'interlocuteur des entreprises pour des explications et la mise en place du dispositif 1 emploi = 1 formation ?

⇒ L'entreprise doit s'adresser à l'organisme de formation qui dispense la formation, ou à l'agence de développement économique de la Région Pays de la Loire : Solutions&Co. Elle peut également se tourner vers le Réseau pour l'emploi, voire la Région.

Que faire si les organismes de formation repèrent des offres ?

⇒ Après avoir qualifié le besoin et identifié la réponse formation adaptée, les organismes de formation

peuvent se rapprocher de la Région.

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 ? C'est par exemple le cas dans le secteur des transports, où les titres peuvent s'enchaîner avec le passage d'autres permis.

⇒ Aucun délai n'est indiqué, mais la logique voudrait que la formation permette d'être directement employable, sans avoir à passer par une POEC. La même entreprise risque de ne pas s'engager à la fois sur une session 1 emploi = 1 formation et sur une POEC. Néanmoins, le cas échéant, la Région pourra analyser les situations au cas par cas. S'agissant d'une session PRÉPA sectorisée, en revanche, une POEC peut être envisagée en sortie de formation plus facilement.

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 peut débuter avant l'embauche, avec 1 emploi = 1 formation, et peut se poursuivre après embauche, au sein de l'entreprise, avec les dispositifs Parcours emploi tutorat et Parcours emploi formation. Dès que l'intention d'embauche est émise par l'employeur, l'organisme de formation peut apporter une réponse adaptée en termes de formation, et l'autorisation de démarrage lui est immédiatement adressée par la Région.

Combien de temps faut-il compter, entre l'émission par l'employeur d'une intention d'embauche et le démarrage de la session ?

⇒ Ce temps est variable, dépendant du type de formation envisagé, de l'investissement de l'employeur dans la démarche, de l'existence d'organismes compétents sur le métier visé au sein des groupements existants, etc. A partir du moment où le projet est cadré, entre l'organisme et l'employeur, quelques jours peuvent suffire pour que la Région autorise le démarrage de la session.

Qui dit « commande » dit « facturation » (surcharge de travail sur la facturation) et inscription régulière de nouvelles formations. Quel est le fonctionnement retenu avec Forpro (seulement une facture par lot possible) ? Comment sont répertoriées les sessions 1 emploi = 1 formation et les sessions « socle » ?

⇒ Il est attendu une facture par mois reprenant l'ensemble des composantes du lot rattachées à un même bon de commande.

La fongibilité entre sessions est-elle possible ?

⇒ La fongibilité entre sessions d'un même lot est possible en effet. Elle peut permettre d'adapter les parcours, en fonction des profils et des attendus des employeurs.

Le suivi post formation, côté Région, doit certainement être renforcé. Par qui ? Quelles remontées ?

⇒ Les gestionnaires référents Région réalisent le suivi habituel des sessions de formation. Ils prennent l'attache du coordinateur du lot et participent aux bilans des sessions de formation.

Les organismes de formation disposent-ils encore de référents France Travail ? Si oui, à partir de quel moment ? A la mise en place du bon de commande ?

⇒ Il est important, en effet, que les organismes de formation disposent de correspondants pour les sessions de formation qu'ils mettent en place. Ceci est même prioritaire dans ce nouveau contexte : le sourcing est essentiel pour identifier des candidats à même d'être recrutés par les employeurs qui se sont engagés préalablement, via des intentions d'embauche. La Région collabore de façon étroite avec France Travail et, plus globalement, le réseau des valideurs, en ce sens.

Doit-on mettre en place une composante par stagiaire, en cas de forte individualisation ?

⇒ Une composante mise en place dans le cadre du dispositif 1 emploi = 1 formation doit accueillir cinq stagiaires ou plus. Il ne s'agit pas de créer une composante par stagiaire, mais plutôt d'individualiser la formation de chaque stagiaire au sein d'une même composante.

Cinq entreprises transmettent une intention d'embauche : comment individualiser le parcours des stagiaires ?

⇒ Les stagiaires participent à la même action de formation. Leur parcours est adapté à leur niveau, leurs besoins, en même temps qu'aux besoins des employeurs. L'individualisation peut se faire en ajoutant des modules, par exemple. Cela nécessite une anticipation en termes de gestion des sessions. La Région reste fortement attachée à la qualité des formations mises en place.

Comment mettre en place une formation pour un groupe, si les entreprises souhaitent former des stagiaires sur des compétences proches, mais sur des titres différents ? L'organisme n'est pas forcément habilité pour toutes les certifications.

⇒ Les organismes fonctionnent généralement en groupements. C'est notamment dans ce cadre que des propositions peuvent être faites pour répondre aux besoins diversifiés des employeurs. Il s'agit d'être agile. Plus généralement, les organismes de formation, qu'ils soient en groupement ou non, prennent la main sur la construction des parcours, qu'ils articulent avec les besoins spécifiques des employeurs.

La durée des parcours, au sein des cohortes de cinq stagiaires, peut-elle varier ?

⇒ En effet, la durée des parcours peut varier, dans la mesure où il s'agit de les individualiser, pour tenir compte des besoins des stagiaires et des employeurs.

Les organismes de formation auront moins besoin de plateaux techniques demain, s'ils s'éloignent de la certification. N'est-ce pas une porte ouverte à des formations de mauvaise qualité, selon les organismes qui se positionnent ?

⇒ Il est important de disposer de plateaux techniques de qualité, quelle que soit la nature de la qualification visée. La certification n'est plus l'alpha et l'oméga de la formation, mais elle reste néanmoins un objectif important.

Quid des transports en milieu rural ? Si des intentions d'embauche sont remontées par deux entreprises distantes géographiquement, un ramassage peut-il être envisagé, avec accompagnement financier de la Région ? Les plateformes de mobilité ne répondent pas à toutes les problématiques.

⇒ Il faudrait en chiffrer le coût, étudier les possibilités pour l'entreprise d'y participer. Le prix de l'heure-stagiaire payé par la Région s'applique à toutes les sessions du lot : les demandes d'augmentation, qui pourraient répondre à cette problématique, doivent donc être étudiées au cas par cas.

Quelle est la durée maximum de formation ?

⇒ Un volume moyen de 750 heures est envisagé, mais aucune durée maximum n'est fixée. Si l'employeur le demande, il est par exemple possible de commander des heures supplémentaires, non prévues initialement, pour atteindre la certification complète et faciliter l'insertion professionnelle. La formation peut également se poursuivre via les dispositifs Parcours emploi tutorat et Parcours emploi formation, après l'embauche.

8. CADRE JURIDIQUE ET FINANCIER DU MARCHÉ

Sur quelle volumétrie est basée la commande 2024 ? Quels sont les éléments de langage concernant les suites de parcours entre PRÉPA Clés Avenir et VISA Métiers ?

⇒ S'agissant du dispositif PRÉPA Clés Avenir, la commande 2024 est basée sur le mini des marchés. S'agissant du dispositif 1 emploi = 1 formation, un socle minimal a été commandé sur certains secteurs, et les commandes suivantes interviendront au fil de l'eau, en fonction des intentions d'embauche remontées. Au global, le volume commandé en 2024 sera plus réduit que celui de 2023, au vu des difficultés rencontrées par les organismes de formation pour compléter les sessions 2023. Quant aux stagiaires PRÉPA Clés Avenir, ils peuvent toujours poursuivre leur parcours en intégrant une session 1 emploi = 1 formation.

Que faire si le mini du lot n'a pas été atteint, en termes de commande, en fin d'année ?

⇒ Les pénalités à verser aux organismes en cas de commande inférieure au mini des marchés ont été budgétées.

Des lieux de formation étaient précisés dans les réponses aux marchés. De nouveaux lieux peuvent-ils être imaginés ?

⇒ Cette possibilité, valable précédemment, continue de l'être. En accord avec la Région, de nouveaux lieux peuvent être proposés, de la même façon que peuvent l'être de nouvelles formations.

Quel impact ces changements peuvent-ils avoir sur les tarifs pratiqués par les organismes de formation ?

⇒ Une augmentation des tarifs pratiqués peut être sollicitée auprès de la Région, mais sa validation n'est pas automatique. Les demandes doivent être argumentées et sont étudiées au cas par cas. Il s'agit de rester raisonnable, compte tenu du cadre budgétaire contraint. Ce, d'autant plus que le prix de l'heure-stagiaire s'applique à l'ensemble du groupement et à toutes les sessions.

Pour une formation qui se déroulerait en entreprise, par exemple, quel est le niveau de 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 cependant pas augmenter de manière déraisonnable.

Le secteur agricole a recours à des emplois saisonniers de moins de six mois. Quid de la prise en charge des coûts d'ingénierie de formation ?

⇒ Pour les CDD de moins de six mois, notamment dans le cadre d'emplois saisonniers, une souplesse peut être mise en place. Les situations seront étudiées au cas par cas.

Quel est le calendrier de déploiement du dispositif 1 emploi = 1 formation ?

⇒ Le dispositif est déployé depuis le 1^{er} janvier 2024.

9. ORGANISATION DES GROUPEMENTS

Peut-on imaginer des modifications au sein d'un groupement, avec l'arrivée de sous-traitants ou co-traitants pour répondre à un besoin ?

⇒ L'arrivée d'un sous-traitant est possible, à partir du moment où le groupement n'est pas en capacité de répondre à la demande des employeurs (il ne dispose pas de la compétence pour organiser telle ou telle certification, par exemple). Il reviendra au mandataire du groupement de décider de l'entrée ou non d'un sous-traitant.

Plusieurs organismes dispensent actuellement une même formation, sur un même territoire. Lequel est priorisé ? Comment ?

⇒ Les commandes 1 emploi = 1 formation, appuyées sur des intentions d'embauche, sont effectuées dans l'ordre d'arrivée des demandes. Sont commandés autant de parcours de formation qu'il y a d'intentions d'embauche.

Un co-traitant peut-il saisir directement la Région ?

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

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

⇒ Le groupement, par ses multi-compétences et son offre plurielle de services et de sites, présente une richesse. Il ne s'agit plus, pour ses membres, d'une recherche d'équilibre et de répartition des volumes entre organismes, mais d'une alliance pour répondre à des commandes d'employeurs. Le bon de commande de la

Région est adressé au mandataire, quoi qu'il en soit.

10. AFFICHAGE ET COMMUNICATION

La visibilité des formations VISA Métiers était essentielle pour pouvoir accompagner le public PRÉPA Clés Avenir. Avec le nouveau dispositif 1 emploi = 1 formation, les sessions ne sont plus affichées à l'année, mais au fil de l'eau en fonction des intentions d'embauche collectées. Comment les stagiaires du préparatoire peuvent-ils être orientés vers les sessions 1 emploi = 1 formation, désormais ?

⇒ Des référents 1 emploi = 1 formation (ex-VISA Métiers) sont présents au sein des groupements PRÉPA Clés Avenir, et vice-versa. Il s'agit de renforcer les liens entre les organismes PRÉPA et les organismes VISA chargés de mettre en place le dispositif 1 emploi = 1 formation, pour fluidifier les parcours. La mise en relation doit se poursuivre, à la différence qu'il est nécessaire, désormais, de disposer d'intentions d'embauche. Par ailleurs, des suites de parcours en alternance sont possibles. Enfin, un affichage existe, pour les sessions intégrées au socle de commande 2024. Le Réseau pour l'emploi doit accompagner cette dynamique.

Que faire, si l'offre théorique est visible et que des candidats se positionnent alors que la Région ne finance pas la session en question ?

⇒ Ne doivent être affichées que les sessions – en dehors du socle – validées par la Région, donc bénéficiant d'intentions d'embauche. Cet affichage permet de mobiliser le réseau des valideurs et de positionner le public en formation.

Où trouver la liste des organismes de formation référencés, ainsi que les formations qu'ils proposent ? Dans le cadre du nouveau dispositif, comment les organismes peuvent-ils communiquer sur les formations ? Cet affichage peut-il être anticipé ?

⇒ L'affichage des sessions « socle » sur le site du Cariforef est intervenu en début d'année. Les sessions 1 emploi = formation sont affichées au fur et à mesure, en fonction des autorisations de démarrage données par la Région, sur la base des intentions d'embauche reçues.

Il existe un risque de « trou d'air » pour les sessions du début d'année 2024.

⇒ Un socle minimal de formation a été commandé, qui permet d'afficher des sessions sur le site du Cariforef depuis fin 2023. Par ailleurs, dès qu'une demande complète lui est transmise, la Région est réactive pour autoriser le démarrage des sessions 1 emploi = 1 formation, donc l'affichage lié sur les outils dédiés.

Comment les entreprises sont-elles informées de la mise en œuvre du dispositif 1 emploi = 1 formation ?

⇒ Les employeurs sont informés de l'existence du dispositif par la Région (webinaires, relais locaux au niveau des Clefop, Solutions&Co), par France Travail et par les Opcos notamment.

Quel accompagnement peut être proposé aux entreprises, pour changer leur regard sur le public en difficulté ?

⇒ L'employeur cherche à embaucher un candidat employable. Or, le candidat directement employable, aujourd'hui, est devenu presque inexistant. L'étape formation est nécessaire, pour ce public éloigné du monde professionnel. Il est important d'échanger avec les employeurs pour partager ce constat et rappeler qu'ils ne sont pas seuls face à ce défi. En effet, face aux difficultés d'embauche, un parcours d'accompagnement est proposé aux stagiaires, pour une relation gagnant/gagnant. La politique mise en œuvre est également présentée à tous les Opérateurs de compétences et aux branches professionnelles, qui peuvent porter ce discours auprès de leurs adhérents.

Des évolutions de la plateforme nousemplois.fr sont-elles envisagées ? Comment peut-on contrôler l'inscription des stagiaires sur nousemplois.fr ?

⇒ La plateforme nousemplois.fr peut être mobilisée par les employeurs, désormais, pour remonter leurs intentions d'embauche. La vérification de l'inscription des stagiaires peut être réalisée via le module

« conseiller » de la plateforme nousemplois.fr.

Sur pro.choisirmonmetier, est-il possible de réaliser une recherche par recruteurs plutôt que par formations ?

⇒ Cette option n'est pas disponible, non.

11. FORMATIONS PRÉPARATOIRES ET AUTRES DISPOSITIFS RÉGIONAUX

Qu'en est-il des dispositifs PRÉPA ?

⇒ Les commandes ont été passées fin novembre 2023 pour les dispositifs PRÉPA Clés Avenir et PRÉPA Avenir Sup.

Est-ce qu'un changement de fonctionnement est prévu pour les organismes des marchés PRÉPA ?

⇒ Le fonctionnement, s'agissant des organismes des marchés PRÉPA Clés Avenir et PRÉPA Avenir Sup, demeure globalement identique. Comme en 2023, il est possible, et même attendu, que soient proposées des sessions ciblées sur un secteur d'activité spécifique, si besoin. Une souplesse a été mise en place : il n'existe plus désormais de fléchage vers des parcours « flash » ou « renforcés ». Ces derniers ont fusionné, pour permettre une individualisation totale des parcours, en fonction des besoins des stagiaires.

Les formations de Français langues étrangères (FLE) constituent une réponse à des besoins importants des entreprises.

⇒ Ce constat est partagé par la Région, qui entend poursuivre la mise en œuvre de ces formations sur les territoires. Des parcours PRÉPA Clés Avenir FLE « sectorisés » peuvent même être imaginés. Une formation préparatoire FLE peut éventuellement être directement adossée à une formation qualifiante 1 emploi = 1 formation.

Qu'en est-il de VISA Métiers +, qui permet des abondements du Compte personnel de formation (CPF) ?

⇒ La Région maintient cet abondement sur certaines formations ou certains publics : certifications de niveau supérieur (5, 6 et 7), métiers de la transition écologique, jeunes et séniors.

Quelles sont les orientations relatives aux formations orientées sur la création-reprise d'entreprise ?

⇒ S'agissant du dispositif Parcours entrepreneur, les bons de commande ont été établis au mini, dans le même cadre et selon les mêmes exigences qu'en 2023. Le marché, qui couvre la période 2021-2024, devra être relancé.

Dans le cadre des dispositifs « Parcours emploi tutorat » et « Parcours emploi formation », comment faire valoir une validation partielle, lorsque l'employeur n'aura plus besoin des services du salarié, par exemple, après six mois de contrat ?

⇒ Dans le cadre de Parcours emploi formation, le salarié formé peut faire valoir sa formation grâce à l'attestation de formation produite par l'organisme. Dans le cadre de Parcours emploi tutorat, le salarié formé peut faire valoir les compétences acquises en formation tutorée ou Afest. Il peut solliciter, auprès de l'employeur avec qui le parcours a été réalisé, le bilan de formation.

12. AIDE AU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

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

⇒ Des séances de travail ont lieu entre la Région, les Opérateurs de compétences (Opco) et France Travail. Dans un premier temps, il s'agit de dresser 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 Métiers ?

⇒ Il n'est pas envisagé par la Région de limiter l'aide à l'alternance aux organismes et à l'offre VISA Métiers. Le cadre est en cours de définition.

Les publics et les filières bénéficiant de l'aide à l'alternance sont-ils connus ?

⇒ Bien que le cadre soit en cours de définition, la Région envisage de cibler le public de plus de trente ans. Les secteurs ne sont pas encore définis.

Les Opérateurs de compétences (Opco) ont la possibilité d'aider les centres de formation d'apprentis (CFA), via une aide financière. Cette aide n'existe pas pour les contrats de professionnalisation.

⇒ La Région envisage, dans le cadre de la réflexion actuellement menée, de développer une aide de ce type.

13. AUTRES QUESTIONS OU REMARQUES

Qu'est-ce qui différencie le dispositif 1 emploi = 1 formation d'une POE ?

⇒ Le dispositif 1 emploi = 1 formation permet d'ajuster très précisément la session aux besoins de l'employeur, du fait de la démarche de co-construction retenue. L'employeur est acteur du contenu de la session, au travers d'échanges avec l'organisme de formation. Il s'agit d'une ingénierie de formation complexe, cousue main, au bénéfice de l'employeur. Par ailleurs, le fonctionnement de la Région, via marchés publics, lui permet d'être réactive et, dès le projet ficelé, d'autoriser le démarrage de la session dans la foulée. Ajoutons que la session mise en place dans le cadre du dispositif 1 emploi = 1 formation n'est pas plafonnée en termes d'heures, à la différence de la POE, et aucun reste à charge ne demeure pour l'employeur : la formation Région est prise en charge à hauteur de 100%. Enfin, en plus d'inclure une phase préparatoire si besoin, la session 1 emploi = 1 formation peut être poursuivie avec le même employeur, via les dispositifs Parcours emploi tutorat, Parcours emploi formation, voire via l'alternance.

La rémunération des stagiaires a baissé récemment. Certes, il est utile d'aider les entreprises, mais il convient de ne pas oublier les stagiaires.

⇒ Une rémunération bonifiée, dans le cadre du Pacte, avait été mise en place, mais celle-ci n'a plus cours. Certaines partenaires n'y étaient pas favorables, considérant que la rémunération était trop élevée, pour les plus jeunes notamment. En outre, à la suite de la mise en place de cette valorisation, la Région n'a pas constaté davantage d'entrées en formation. Malgré tout, cette mesure a impacté le taux d'abandon de la formation, en le divisant par deux. Désormais, la Région applique le barème national de rémunération.

On compte 50% de demandeurs d'emploi de longue durée, mais pour autant, leur rémunération n'est pas bonifiée, ce qui leur permettrait de faire face aux freins rencontrés. N'est-ce pas paradoxal ?

⇒ L'indemnisation chômage constitue la base de la prise en charge des demandeurs d'emploi. Le barème national a connu peu de revalorisations depuis 1971. Depuis 2021, les allocations sont indexées sur l'inflation. Lorsqu'un stagiaire entre en formation et qu'il ne bénéficie d'aucune allocation, le financeur public peut intervenir et lui verser une rémunération. 11 000 stagiaires sont rémunérés par la Région, pour un coût de 50 M€. En complément à la rémunération, les EPCI peuvent être sollicités, pour apporter une aide : navettes, salles, etc.

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi disposent d'un droit d'option, depuis la loi Plein emploi (décembre 2023), pour les formations financées par l'Etat ou par France Travail, qu'ils soient bénéficiaires d'une RQTH ou d'un autre titre administratif (pension d'invalidité, rente AT, etc.). Il semble que cela ne soit pas possible, pour le moment, pour les formations financées par la Région. Peut-on espérer une évolution, pour que l'ensemble des formations, quel que soit le mode de financement retenu, soient éligibles au droit d'option ?

⇒ La Loi Plein emploi facilite en effet l'accès au droit d'option pour des publics avec équivalence RQTH. La FAQ "rémunération" de la Région sera mise à jour prochainement avec ces nouveaux éléments.

Il existe un impact du dispositif 1 emploi = 1 formation sur d'autres marchés. Les petites entreprises n'ont pas le temps de venir voir les organismes de formation ; à l'inverse, les entreprises plus importantes en ont davantage les moyens. Cela pourrait se traduire par une baisse des demandes de plans de développement des compétences. Quel contrôle est-il envisagé pour éviter les distorsions ?

⇒ Le marché s'adresse aux demandeurs d'emploi. Un salarié ne peut donc en bénéficier. Si certaines entreprises en font un vecteur de recrutement, cela ne pose aucune difficulté, au contraire. La formation des salariés est possible via les dispositifs Parcours emploi tutorat et Parcours emploi formation, dans la continuité de la formation des demandeurs d'emploi.

Trouver des locaux peut représenter un budget important pour les organismes de formation. Comment communiquer auprès des EPCI pour être aidés dans cette démarche ?

⇒ La Région est limitée par le prix de l'heure-stagiaire. Néanmoins, ces difficultés peuvent être évoquées avec les Etablissements publics de coopération intercommunale (EPCI). Des échanges peuvent également avoir lieu avec les employeurs, les élus locaux, pour identifier des leviers d'actions. Les Clefop abordent ces sujets.

La question de la mobilité doit être prise en compte. Cette dernière nécessite des investissements importants, et les remboursements de frais peuvent être trop justes, notamment pour les stagiaires résidant dans les territoires ruraux.

⇒ Les plateformes de mobilité doivent être sollicitées dans ce cadre, ainsi que d'autres aides à la prise en charge (France Travail, Missions locales, etc.).