

<p>Objectif spécifique G: Promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie, notamment les possibilités de renforcement des compétences et de reconversion flexibles pour tous, en tenant compte des compétences entrepreneuriales et numériques, mieux anticiper les changements et les nouvelles exigences en matière de compétences fondées sur les besoins du marché du travail, faciliter les transitions professionnelles et promouvoir la mobilité professionnelle.</p>	<p>Montant dédié: 445 869 876 €</p>
---	--

INTERVENTIONS DES FOND

Types de mesures correspondants

I. Actions visant à accompagner les mutations économiques, notamment liées aux transitions écologiques et numériques et la formation continue des actifs occupés :

→ formation et accompagnement des actifs occupés, y compris des salariés en cours de reclassement ou en transition professionnelle notamment dans le cadre d'un licenciement économique, les parcours de pré-qualification, les savoirs de base, les formations qualifiantes et certifiantes (dont les actions relevant des plans de formation, y compris plans et accords de GPEC, ou du compte personnel de formation), et les actions visant à faciliter l'accès à la formation (conseil mobilité carrière, bilans de compétences, VAE...);

→ développement de compétences dans le domaine de l'environnement: certification du personnel, efficacité énergétique, énergie renouvelable, économie circulaire, construction durable, emplois environnementaux ;

→ ingénierie de formation et de construction de parcours, facilitation de l'accès à la formation (lisibilité des référentiels, certification des compétences, modalités innovantes de formation, etc.), plans de développement des compétences, adaptation des compétences aux nouveaux défis sociaux (inclusion sociale, transition écologique et numérique, métiers rares ou émergents, etc.) et aux besoins du marché du travail, démarches d'expérimentation autour de l'action de formation en situation professionnelle (AFEST) ;

→ actions de lutte contre l'illettrisme et l'illectro-nisme en milieu de travail.

II. Actions visant à anticiper les mutations économiques, notamment liées aux transitions écologiques et numériques et à accompagner les entreprises et les acteurs locaux:

→ démarches anticipatrices, y compris GPEC, pour faire face aux mutations économiques notamment liées aux transitions écologiques et numériques dans les branches, les entreprises et les territoires, notamment par le dialogue social ou via des accords passés avec l'État ;

→ veille territoriale et sectorielle: outils de veille (identification des compétences obsolètes et des besoins des filières d'avenir, notamment liées à la transition écologique), outils de partage des données (plateformes ressources humaines (RH), passerelles entre secteurs, coordination des acteurs territoriaux, etc.);

→ accompagnement des entreprises dans la mise en œuvre d'une démarche de Responsabilité sociale des entreprises (RSE) ;

→ accompagnement des entreprises sur les aspects RH des mutations professionnelles et des impacts de la crise sanitaire.

III. Actions visant à accompagner et former les salariés licenciés économiques.

IV. Actions visant à favoriser la formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi (Mayotte et Saint-Martin):

→ construire et développer des parcours personnalisés de formation allant de l'amont de la qualification jusqu'à l'obtention de la qualification afin d'améliorer durablement le niveau de qualification des actifs et l'accès à l'emploi des bénéficiaires ;

→ soutien aux actions permettant de lever les freins à l'accessibilité aux formations (mise en place de formation à distance, prise en charge du transport

vers les centres de formation, accueil des enfants, prise en charge des déjeuners etc.).

V. Actions visant à accélérer la transformation du système de formation professionnelle et la structuration de la filière (Mayotte et Saint-Martin):

- actions de coordination des acheteurs de formation (ex : plateforme commune d'achat...);
- actions permettant une meilleure analyse des besoins en compétences (ex : développement de solutions open data...);
- actions d'accompagnement à la réingénierie pédagogique pour une meilleure prise en compte des enjeux attachés à la transition numérique ou aux besoins des publics spécifiques (personnes en situation de handicap, allophones, actifs âgés, parents isolés);
- développement de démarches d'évaluations;
- actions de formation des formateurs.

Les types d'actions ont été évalués comme compatibles avec le principe consistant à ne pas causer de préjudice important, dit DNSH, car ils ne devraient pas avoir d'impact négatif significatif sur l'environnement en raison de leur nature.

Principaux groupes cibles

Actions visées au I, II et III:

- actifs occupés en ciblant ceux bénéficiant le moins de la formation ou appartenant à un secteur en mutation ou affecté par la crise;
- salariés des secteurs RH des entreprises;
- collectivités, branches professionnelles, entreprises, partenaires sociaux;
- au titre des actions visant à accompagner et former les salariés licenciés économiques : licenciés économiques.

Actions à Mayotte et Saint-Martin (IV et V):

- formateurs;
- personnes en recherche d'emploi qu'elles soient ou non inscrites auprès du service public de l'emploi.

Dans le cadre d'un parcours couvert par plusieurs opérations FSE+ successives (réalisation pluriannuelle), ces critères s'apprécient eu égard à la situation du participant à l'entrée dans la première opération.

Mesures visant à garantir l'égalité, l'inclusion et la non-discrimination

La prévention et la lutte contre les discriminations constituent un des principes directeurs de la sélection des opérations. Il s'agit d'inciter les porteurs de projets à préciser les dispositions spécifiques prévues et les résultats attendus pour contribuer à cette priorité transversale à travers une question posée dans le formulaire de demande de subvention (« décrivez quelles sont les actions mises en œuvre ou envisagées au sein de votre organisation ou dans le cadre de ce projet pour veiller au respect de l'égalité femmes-hommes, à l'absence de discrimination et à l'accessibilité des personnes handicapées»). La sélection des dossiers prendra en compte le respect des principes d'égalité, d'inclusion et de non-discrimination, afin de privilégier les porteurs de projets les mettant en œuvre, à travers le rapport d'instruction, sur lequel se base le comité de programmation qui devra analyser la pertinence des propositions des porteurs de projets.

Par ailleurs, ces critères seront intégrés aux axes d'analyses dans le cadre de l'évaluation.

Enfin, la communication issue de la DGEFP veillera à respecter les normes d'accessibilité des personnes en situation de handicap et les DREETS et OI seront sensibilisés à la prise en compte de ces critères.

Au sein de l'objectif spécifique E, les principes d'égalité d'accès à la formation et de lutte contre les discriminations seront au cœur des actions prévues par le programme. Les équipes éducatives seront formées afin de prendre en compte l'accompagnement des publics nécessitant un parcours adapté afin de favoriser leur insertion et de lutter contre les préjugés. De même, des actions innovantes sont également prévues afin de développer des outils plus accessibles afin de garantir une égalité d'accès aux accompagnements et aux formations. Le programme soutiendra également le financement de création d'outils pédagogiques numériques afin de lever les freins et garantir l'accès à la formation par le plus grand nombre. Les porteurs de projets et les acteurs des systèmes d'éducation seront particulièrement sensibilisés à la lutte contre les discriminations et l'égalité des chances, notamment au harcèlement scolaire.