



CPRDFOP

Contrat de Plan Régional de Développement des Formations
et de L'Orientation Professionnelles

ET

SRFSS

Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales

Région Réunion
2025-2030

CPR
DFOP

LA RÉUNION

Contrat de Plan Régional
de Développement Des Formations
et de l'Orientation Professionnelles

REGION REUNION

www.regionreunion.com



Édito

de la Présidente



À La Réunion, plus que partout ailleurs, la formation professionnelle est une voie d'espoir. Elle permet à nos jeunes, aux demandeurs d'emplois ou aux personnes en reconversion de retrouver confiance, de se doter de compétences nouvelles et de s'inscrire dans un avenir professionnel stable. Je le dis souvent, si l'Education est une arme, la formation professionnelle, c'est l'Education qui refuse de rendre les armes.

Grâce à la mobilisation de notre collectivité et de nos partenaires, et de moyens financiers à des niveaux sans précédent, la formation professionnelle est enfin investie à la hauteur de l'enjeu et de l'impact qu'elle peut avoir tant sur la vie des personnes qui en bénéficient, que sur le développement de notre territoire. Nous pouvons nous enorgueillir de résultats très concrets.

Pour cette année 2025, ce sont près de 13 000 places de formation qui ont été ouvertes et ce sont 110 millions d'euros qui sont consacrés, dans notre budget, à la formation professionnelle. J'insiste : c'est un niveau d'investissement inédit ! L'importante augmentation des offres de formation s'accompagne également d'innovations pédagogiques majeures et d'un meilleur accompagnement des stagiaires.

Offrir à chaque Réunionnaise et à chaque Réunionnais la possibilité de construire un parcours professionnel choisi, sécurisé et durable est une responsabilité collective. C'est toute la raison d'être de ce Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles qui traduit une vision partagée entre l'État, la Région et l'ensemble des acteurs de l'emploi, de la formation et de l'orientation. Il fixe un cadre stratégique clair pour anticiper les mutations économiques, répondre aux besoins des entreprises, sécuriser les parcours professionnels et accompagner les transitions, notamment numériques, écologiques et énergétiques.

La Région Réunion, cheffe de file en matière de formation professionnelle, affirme à travers le CPRDFOP son engagement en faveur d'une offre de formation accessible, de qualité et en adéquation avec les besoins du territoire. Une attention particulière est portée à la jeunesse, aux demandeurs d'emplois, aux publics les plus fragilisés, ainsi qu'à la reconnaissance des compétences et des savoir-faire locaux.

Ce Contrat de Plan est un outil structurant, mais surtout un projet collectif. Sa réussite repose sur la mobilisation de tous : institutions, partenaires sociaux, organismes de formation, entreprises, acteurs de l'insertion et de l'orientation. Ensemble, nous construisons des réponses innovantes et adaptées aux réalités réunionnaises. Former aujourd'hui, c'est préparer La Réunion de demain. Une Réunion plus qualifiée, plus inclusive, plus compétitive, et résolument tournée vers l'avenir.

Huguette Bello

Présidente de la Région Réunion

1 → CADRE DE DÉFINITION DU CRPDFOP ET DU SRFSS

Selon l'article L6121-1 du code du travail, la Région est chargée de la politique régionale d'accès à la formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle. A ce titre, elle assure notamment la définition et la mise en œuvre de la politique de formation professionnelle, l'élaboration du **Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP)** et l'adoption de la carte régionale des formations professionnelles initiales hors apprentissage.

L'article L. 214-13 du code de l'éducation confirme sa compétence pour l'élaboration du CPRDFOP, dans l'année qui suit le renouvellement du Conseil régional. Cet article précise que cette élaboration doit être menée au sein du Comité Régional de l'emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CREFOP) sur la base des Documents d'Orientation et D'objectifs Régionaux (DOOR) présentés par la Présidente du Conseil régional, le représentant de l'État dans la région, les autorités académiques, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs.

Ce texte prévoit l'adoption au CREFOP du CPRDFOP finalisé et signé par la Présidente du Conseil régional (après consultation du Département et approbation par le Conseil régional à la suite de la saisine des conseils consultatifs régionaux, le CESER et le CCEE) ainsi que par le représentant de l'État dans la région et par les autorités académiques. Le CPRDFOP pourra ensuite être proposé à la signature des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs.

Dans son contenu, et toujours selon l'article L. 214-13 du code de l'éducation, le Contrat de Plan définit, sur le territoire régional et, le cas échéant, par bassin d'emplois, les objectifs, les orientations et les priorités relatives :

- ❖ à l'offre de conseil et d'accompagnement en orientation ;
- ❖ à la formation professionnelle initiale et continue, y compris les formations sanitaires et sociales ;
- ❖ aux actions en faveur des jeunes destinées à favoriser une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans chacune des filières. Cette partie prend également en compte les besoins liés à l'hébergement et à la mobilité de ces jeunes, permettant de faciliter leur parcours de formation ;
- ❖ aux actions de formation professionnelle en faveur des adultes et ayant pour but de favoriser l'accès, le maintien et le retour à l'emploi ou l'accès à la certification professionnelle ;
- ❖ aux actions de formation professionnelle en faveur des personnes en situation de handicap et ayant pour but de favoriser l'insertion professionnelle en milieu ordinaire ou celles en lien avec la réorientation professionnelle ;
- ❖ au développement du Service Public Régional de l'Orientation (SPRO) ;
- ❖ à l'information, à l'orientation et à la validation des acquis de l'expérience.

La Région est également compétente pour l'organisation et la gestion des formations sanitaires et sociales, comme en dispose la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales. Il lui revient la responsabilité d'assurer le pilotage et la planification de l'offre de formation régionale dans les domaines sanitaire et social, le financement des instituts de formation et l'accompagnement aux projets transverses, ainsi que l'appui aux conditions de réussite des apprenants.

Plus spécifiquement, le **Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales (SRFSS)** constitue un outil de pilotage pluriannuel articulé au CPRDFOP, qui permet à la collectivité régionale d'orienter et de coordonner les actions de formation conduisant à des diplômes ou certifications dans les secteurs de la santé, du travail social et du médico-social, notamment en ce qui concerne la répartition géographique des formations, les capacités d'accueil, les passerelles, l'innovation pédagogique ou encore l'insertion professionnelle des apprenants.

Ces compétences ont été réaffirmées par la loi du 5 mars 2014, qui a inscrit les formations sanitaires et sociales dans le Service Public Régional de Formation Professionnelle.

Ainsi, au regard de l'importance de ces deux documents programmatiques et de leur imbrication en termes d'enjeux et de mise en œuvre, le choix a été porté par la collectivité, d'intégrer pleinement le SRFSS au CPRDFOP pour une plus grande cohérence des politiques publiques menées sur le territoire réunionnais.

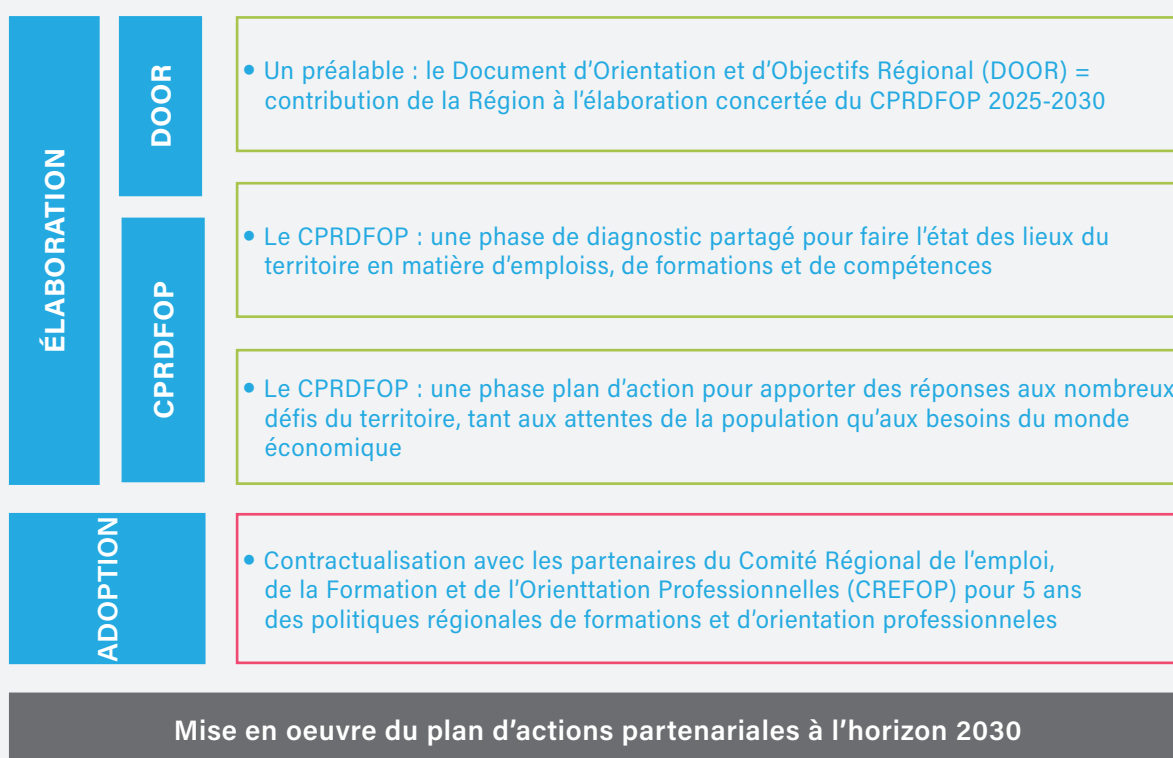
Ce document programmatique éminemment stratégique est le fruit d'une concertation organisée par la **collectivité régionale**, en sa qualité de **chefe de file de la formation professionnelle et de l'orientation**, et menée avec les publics et les acteurs du territoire, notamment, les membres du **Comité Régional de l'emploi de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CREFOP)**.

La révision du CPRDFOP pour les années 2025-2030, offre ainsi l'opportunité pour le Conseil régional, l'État et les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs de La Réunion, d'élaborer ensemble une nouvelle **feuille de route partagée**. **Ce contrat de plan vise ainsi à décliner les orientations et priorités stratégiques à venir pour le territoire en matière de formation et d'orientation professionnelles à l'horizon 2030, dans le cadre d'une gouvernance territorialisée renouvelée issue de la loi pour le plein emploi du 18 décembre 2023.**

Pour cet exercice, la collectivité s'est attachée à proposer sa propre contribution à l'élaboration concertée du CPRDFOP 2025-2030 et a ainsi présenté son **Document d'Orientatation et d'Objectifs Régional (DOOR)** devant le CREFOP, le 8 novembre 2023. Ce document vise à traduire, au regard des éléments d'analyses et de constat posés, mais également dans le droit fil des actions déjà engagées et à venir de la mandature, l'ambition de la Région Réunion s'agissant de la stratégie régionale qu'elle souhaite mener sur le territoire en matière de formation et d'orientation à l'horizon 2030.

Propos préalables : Le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP) de La Réunion.

Un document stratégique pour le territoire avec différentes étapes d'élaboration :



La Région a marqué, dans cette démarche d'élaboration du nouveau CPRDFOP 2025-2030, sa volonté **d'élargir la concertation** pour la construction de ce contrat de plan et de son diagnostic, **aux publics et à l'ensemble des acteurs de l'emploi, de la Formation et de l'Orientatation Professionnelle (EFOP)** via l'organisation des deux premières éditions du **Mois de la formation professionnelle en 2024 et en 2025**.

En effet, en cohérence avec les orientations de la mandature, qui a placé le **développement humain** au cœur de ses priorités, la Région a souhaité écouter les publics afin de mieux prendre en compte leurs difficultés et leurs attentes pour le **développement d'une stratégie de formation et d'orientation professionnelle adaptée, visant l'élévation des compétences pour une insertion en emplois pérenne.**

À cet égard, ce sont près de **2 000 Réunionnais.e.s** qui ont été consultés lors de la **première édition, en 2024, du Mois de la formation à la Réunion.**

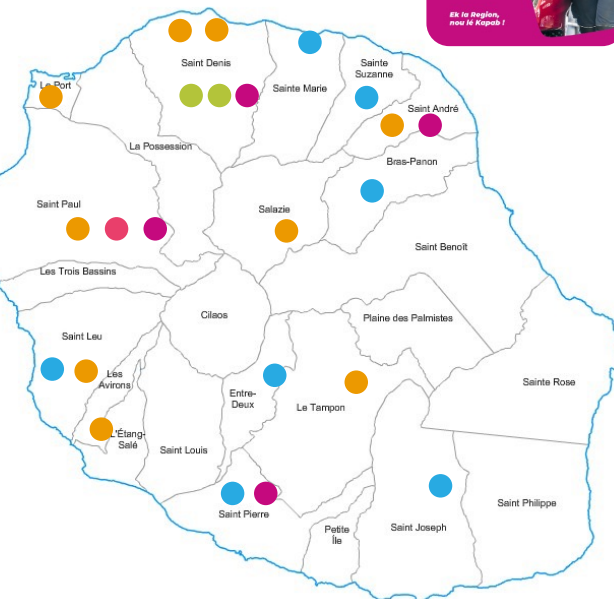
BILAN DU MOIS DE LA FORMATION 2024

Une large consultation et un programme riche ayant permis la réalisation du diagnostic du CPRDFOP 2025-2030

6 SEPT > 7 OCT 2024 sur l'ensemble du territoire



- La consultation en ligne **856 contributions des publics en ligne**
 - Le lancement LO KAR LORANTASYON **696 publics rencontrés** sur le Mois de la Formation
 - La visite de sites et d'actions de formation
 - Le lancement de My Job Glasses **150 participants** + **200 personnes rencontrés**
 - 7** Ateliers publics
 - 9** Rencontres de proximité
 - 2** Séminaires acteurs
 - 4** Regards croisés
 - 1** Salon de la formation, de l'orientation et de l'emploi
- Rassemblant 250 professionnels et institutionnels**
+ **de 75 personnes mobilisées en territoire**
- 550 visiteurs sur la matinée**
22 entreprises
18 organismes de formation



Cette consultation a permis d'affiner le diagnostic du nouveau contrat de plan, qui y figure en annexe, et de mettre en exergue des enjeux très prégnants autour de la **levée des freins à la formation et à l'emploi**, pour un **accès facilité à la formation**, mais également autour des **freins pédagogiques et sociaux** rencontrés en formation, afin de favoriser un **maintien en formation des publics.**



C'est également dans le cadre de cette concertation élargie et menée en 2025 que le Conseil Régional a organisé deux sessions de quatre groupes de travail réunissant plus de 150 participants (Conseil Régional, État, CESER, organismes de formation, chambres consulaires, OPCO, branches professionnelles, partenaires sociaux, associations, Cité des Métiers, etc.) avec pour objectif de **coconstruire le plan d'actions du CPRDFOP 2025-2030**. Une première session a été organisée les 25 et 26 juin 2025 afin d'identifier les actions prioritaires à mettre en œuvre, suivie d'une deuxième session les 8 et 9 juillet 2025 pour opérationnaliser ces actions (description de l'action, parties prenantes, modalités de mise en œuvre). A l'issue de cette concertation, ce sont **16 actions prioritaires** qui ont été identifiées et qui ont fait l'objet de fiches actions intégrées dans le présent document et présentées lors du séminaire dédié à la stratégie régionale organisé lors de la deuxième édition du **Mois de la formation en 2025**.

BILAN DU MOIS DE LA FORMATION 2025

La levée des freins périphériques à la formation et à l'emploi

Présentation des stratégies concertées de la formation et de l'orientation CPRDFOP 2025-2030 et illustration de leur mise en œuvre avec les partenaires

27 AOÛT > 19 SEPT 2025 sur l'ensemble du territoire



- Circuit LO KAR LORIENTASYON
 - La visite de sites et d'actions de formation
 - +35 évènements des partenaires labellisés Mois de la Formation Ateliers publics
- | | |
|---|-----------------------------------|
| 11 Ateliers publics de présentation du portail SPRO | 200 test et prise en main usagers |
| 1 page web dédiée sur le site du conseil régional | |
| 2 Séminaires acteurs | +250 participants |
| 1 Remise des trophées de l'AFPAR | +400 stagiaires récompensés |
| 2 Salons Nout' Formation / Stand Lé Lokal | |
| 2 Visites des LéspassClés | + de 100 participants |

+150 stagiaires rencontrés

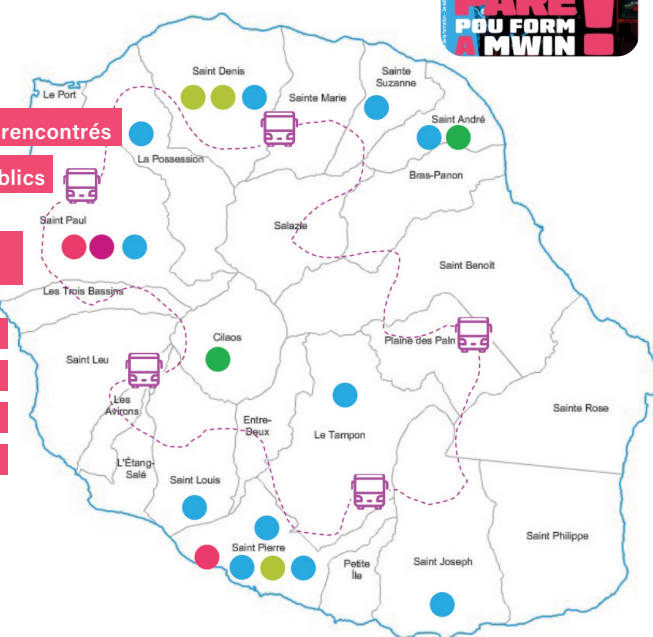
+ de 1 500 publics

200 test et prise en main usagers

+250 participants

+400 stagiaires récompensés

+ de 100 participants



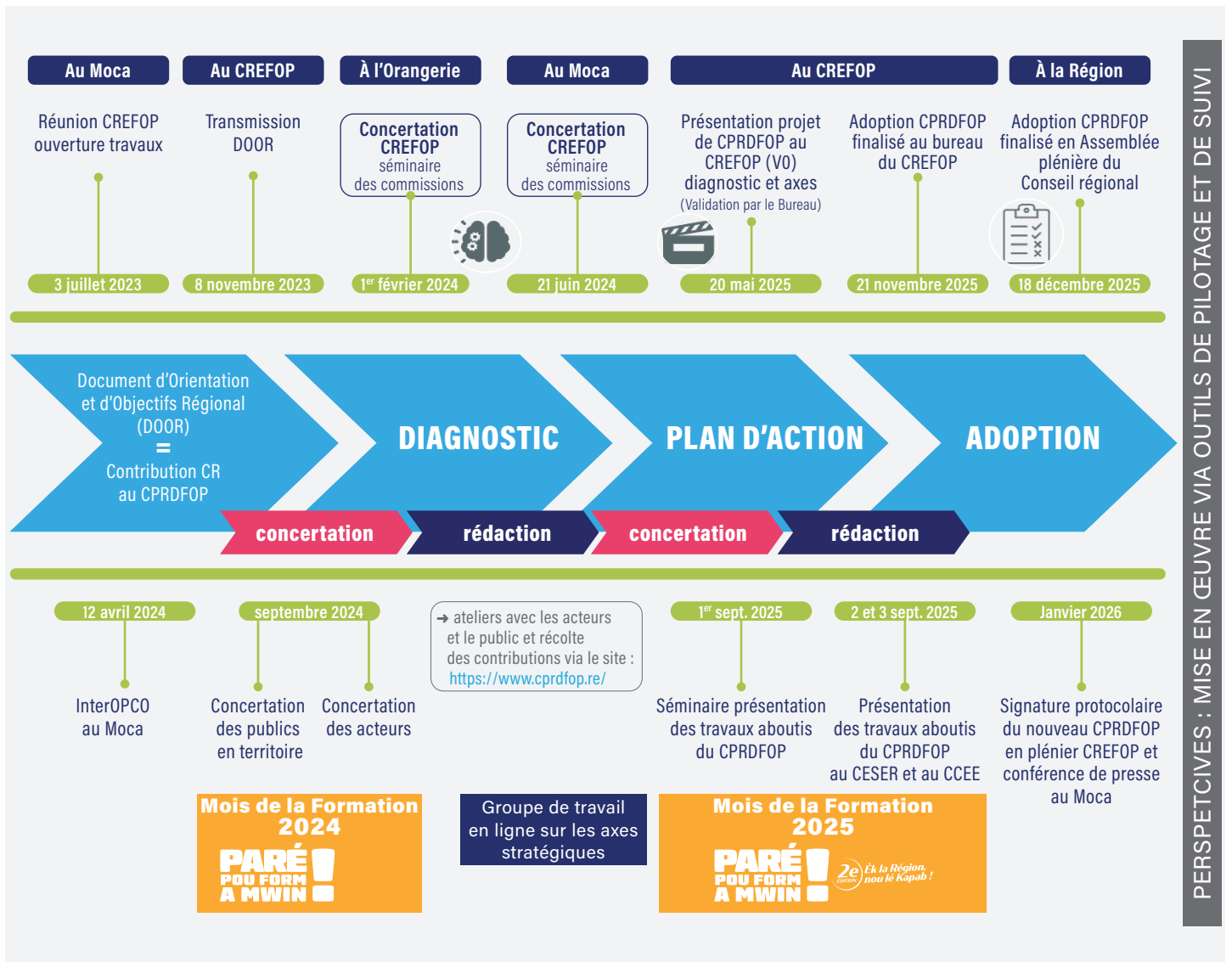
2



Les consultations et rencontres successives ont eu ainsi pour but d'enrichir la réflexion, et ont permis d'intégrer les remarques et contributions de chacun pour parvenir à un **contrat de plan finalisé, concerté, pleinement partagé par tous et validé au sein du CREFOP**.



CALENDRIER DES PHASES D'ÉLABORATION DU NOUVEAU CPRDFOP 2025-2030



PERSPECTIVES : MISE EN ŒUVRE VIA OUTILS DE PILOTAGE ET DE SUIVI

DANS LA STRATÉGIE RÉGIONALE EN MATIÈRE DE FORMATION ET D'ORIENTATION PROFESSIONNELLES

La concertation réalisée autour du diagnostic a permis d'enrichir l'état des lieux statistique réalisé notamment grâce aux outils de **Réunion Prospective Compétences (RPC)** et de **France Travail**. Les éléments recueillis ont ainsi permis de croiser la vision des publics sur la formation et l'orientation professionnelles avec celle du monde économique, en identifiant de manière sectorielle les compétences recherchées sur le territoire, pour une vision plus fine sur les enjeux de demain à l'échelle des 4 bassins d'emplois et au regard des difficultés structurelles existantes sur le territoire.

Avec un **chômage** persistant malgré **une croissance de l'emploi**, La Réunion demeure une terre de paradoxe en la matière. Par ailleurs, les publics demandeurs d'emplois réunionnais sont souvent très éloignés de l'emploi avec un nombre conséquent de bénéficiaires du RSA (BRSA) parmi eux.

Le **taux de pauvreté**, en baisse sur le territoire, demeure bien supérieur à la moyenne nationale (36% en 2020 contre 14% au niveau national), avec des disparités marquées entre certaines communes et un nombre important d'habitants en Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV).

La **mobilité** demeure la problématique majeure à côté de celle du logement et de la garde d'enfants. Dans un contexte d'insularité, la continuité territoriale avec la France hexagonale demeure un axe majeur dans différents secteurs d'activités, notamment en termes de formations professionnelles, pour un égal accès à la réussite de tous, sur des formations qui ne seraient pas dispensées sur le territoire réunionnais.

En matière de mobilité infra territoriale, le taux de couverture du réseau de transport collectif est relativement bon, pour autant, les études relatent un service faible avec des horaires restreints et peu adaptés à l'activité économique de certains secteurs (hôtellerie, restauration, médical, ...). La voiture demeure le principal moyen de transport, l'accessibilité n'en demeure pas moins réduite en raison de la longueur des trajets et de la densité de la circulation.

En matière de **logement**, le rapport de l'Observatoire de la demande et des attributions dans le parc locatif social à La Réunion en 2023 montre que la situation s'est aggravée. En effet, le nombre de dossiers en attente est de 44 606 contre 33 120 en 2020, soit une hausse de de 34,6% en trois ans.

Pour ce qui concerne la **garde d'enfants**, si l'on constate une hausse de la capacité théorique d'accueil pour les enfants de moins de 3 ans, avec une offre d'accueil majoritairement collective, celle-ci demeure disparate sur le territoire et bien inférieure à la moyenne nationale (39% contre 59% de capacité théorique d'accueil au niveau national en 2022 selon la CAF).

Si l'état de **santé** influe sur la capacité et la disponibilité pour se rendre en formation ou en emplois, il convient aussi de prendre en compte les problématiques de santé prégnantes au sein de la population réunionnaise, qui concentre des taux plus importants qu'au niveau national de personnes touchées par l'obésité et le diabète ou de seniors touchés par la perte d'autonomie.

À La Réunion, 10% des 18-24 ans sont en difficulté à l'écrit

10%

18-24 ans

6%

26%

55-64 ans

14%

Part des personnes en difficulté à l'écrit en français en 2022 à La Réunion et dans l'Hexagone selon l'âge.

Avec un adulte réunionnais sur 6 en **difficultés à l'écrit en langue française**, et une part non négligeable de la population concernée par des problématiques **d'innumérisme** et **d'illectronisme** ; le développement des **compétences clés** apparaît comme essentiel dans le cadre de la mise en place de parcours de formation individualisés, avec une approche valorisant la langue et à la culture créole.

Parallèlement à ces difficultés, La Réunion dispose de ressources stratégiques sur lesquelles s'appuyer :

- ❖ Une démographie encore jeune, offrant un potentiel de renouvellement des compétences.
- ❖ Un appareil de formation dense et diversifié, avec plus de 2 500 organismes de formation et 218 CFA.
- ❖ Des moyens financiers conséquents, mobilisés à travers le PRIC/PACTE, FSE+ et les dispositifs régionaux pour soutenir l'insertion et la formation des publics les plus fragiles.
- ❖ Des filières économiques en développement, identifiées dans le SRDEII (énergies renouvelables, numérique, économie bleue, agroalimentaire, tourisme, bâti tropical, industries de l'image, care, aéronautique), appuyées par de grands travaux et des démarches prospectives comme l'étude REELLE.

A - L'analyse des publics réunionnais

D'un point de vue des publics demandeurs d'emplois ou stagiaires de la formation, qu'ils soient Bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active (BRSA), jeunes, seniors, familles monoparentales ou en situation de handicap, **les principales difficultés relevées** concernent les problématiques de **mobilité, de logement, de précarité, de garde d'enfants**, ou encore même de **santé**.

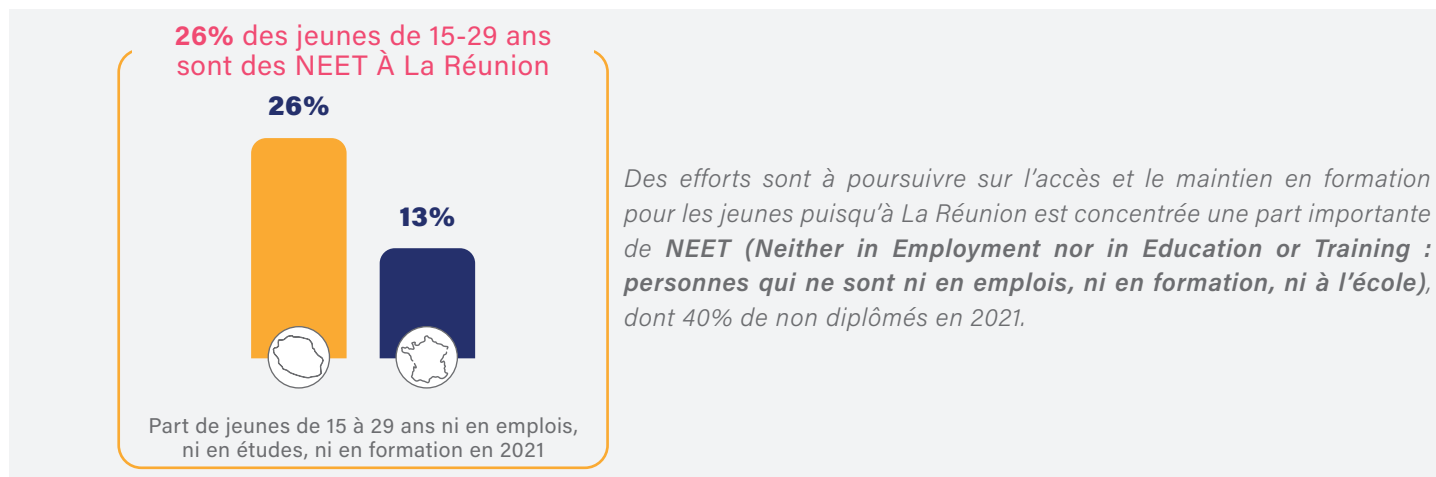
Pour autant, les ateliers réalisés avec les partenaires (agences France Travail, Missions Locales, AFD, ...) ainsi que la consultation en ligne ont démontré des **enjeux différents pour chacun de ces publics**, nécessitant la mise en œuvre d'**actions de formation et d'orientation adaptées**, voire **individualisées et dans une logique de parcours**.

Ainsi, particulièrement pour les **BRSA, qui composent 48% des 216 500 demandeurs d'emplois réunionnais au 1^{er} janvier 2025 en raison de leur inscription désormais automatique sur les listes de France Travail**, le marché de l'emploi reste peu accessible malgré une expérience professionnelle. Avec un niveau de formation moins avancé que le reste de la population réunionnaise, ce public rencontre des freins à la formation comme le manque d'information, la mobilité ou encore la précarité, qui suggèrent des besoins spécifiques en termes d'orientation d'une part (plus d'accès à l'information et à l'orientation avec des rencontres fréquentes, un meilleur accompagnement personnalisé en amont et à l'issue de la formation, ...) et en termes de formations d'autre part (plus courtes et davantage professionnalisantes, ...), à travailler en lien avec l'action du Département dans le cadre du Plan Départemental d'Insertion (PDI).

Pour ce qui est des **jeunes réunionnais**, dont la proportion diminue et la santé représente un frein à l'insertion, ils apparaissent touchés par certaines formes de précarité et acquièrent conséquemment tardivement leur autonomie, surtout lorsqu'ils sont sans diplôme.

Si l'on observe un allongement des parcours scolaires malgré un décrochage marqué, les difficultés à accéder au marché du travail paupérisent cette frange de la population.

Les freins à la formation multiples relevés sont fortement corrélés à la précarité (mobilité, manque d'expérience, accès à l'information, santé, décrochage scolaire, ...) et traduisent des besoins en termes d'orientation (plus d'accès à l'information, meilleur accompagnement, ...) ainsi qu'en termes de formations proposées (immersives, innovantes, professionnalisantes, ...).

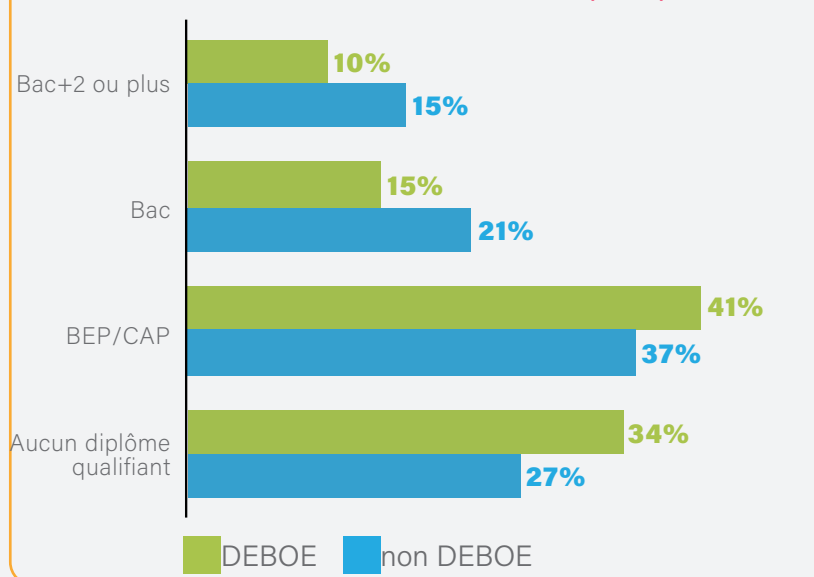


Les **seniors**, en nombre croissant sur le territoire, semblent plus actifs qu'auparavant, avec toutefois un maintien dans l'emploi qui reste difficile, notant une baisse marquée du taux d'emplois après 55 ans, notamment à la suite d'interruptions de carrières. Avec souvent un faible niveau de qualification initiale, les seniors réunionnais investissent encore peu dans la formation et rencontrent des freins marqués qui expliquent le non-recours à la formation : reconversion, illettrisme, accès à l'information, mobilité, expériences préalables, ...

Pour ce qui concerne le **public réunionnais en situation de handicap**, dont la Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé accroît depuis ces dernières années (8000 réunionnais RQTH en mars 2024), il représente 5,1% des demandeurs d'emplois, soit une proportion qui a doublé en 10 ans.

Si le taux de scolarisation et de formation des jeunes en situation de handicap est en croissance, ces apprentissages ne débouchent pas systématiquement sur une qualification. S'agissant des Demandeurs d'Emplois Bénéficiaires de l'Obligation d'Emplois (DEBOE), ils demeurent moins diplômés et qualifiés que les autres publics demandeurs d'emplois.

Répartition des demandeurs d'emplois avec ou sans reconnaissance de handicap selon leur niveau de formation (2024)



Les Demandeurs d'Emplois Bénéficiaires de l'Obligation d'Emplois (DEBOE) cumulent les freins périphériques à l'emploi avec 69% d'entre eux ayant pour frein leur état de santé (contre 13% pour les non DEBOE), 21% les moyens de transports et 14% les capacités d'insertion et de communication en 2024.

Les freins périphériques à l'emploi sont liés notamment à la séniorité croissante des DEBOE : la moitié des DEBOE ont plus de 50 ans, contrairement aux non-DEBOE qui ne sont que 28% à être âgés de plus de 50 ans.

Ces indicateurs permettent d'identifier des enjeux forts pour le public réunionnais en situation de handicap, notamment en termes de **reconversions**, **d'accessibilité universelle de la formation**, d'accès aux droits ou à l'emploi avec des difficultés récurrentes en termes de mobilité et de santé. Cela démontre des besoins en matière d'orientation et de formation spécifiques, visant notamment un accompagnement renforcé tout au long du parcours, en amont comme en aval des formations proposées, afin d'éviter les décrochages en formation et s'assurer d'une insertion professionnelle pérenne à l'issue de celles-ci :

- ❖ Avec la nécessité de permettre cet accompagnement par des conseillers spécialisés sur la question du handicap, et cela dès l'obtention du statut RQTH ;
- ❖ En veillant, en lien avec les référents handicap des organismes de formation, à adapter les formations au handicap et au niveau de chaque individu.

En 2021, la part des **familles monoparentales** au sein des familles réunionnaises avec enfants était de plus de 45%, contre 25% au niveau national. A la lumière des compositions familiales à La Réunion, souvent sources de précarité, les femmes apparaissent plus fréquemment à la tête de familles monoparentales : 27% des femmes âgées de 25 à 34 ans (contre 2% des hommes et 9% au niveau national), et 28% des femmes âgées entre 35 et 49 ans (contre 5% des hommes et 17% au niveau national). En conséquence de ces constats et du faible taux de couverture des structures de garde de la petite enfance à La Réunion : les femmes Réunionnaises sont moins en emplois que les hommes Réunionnais et sont à des postes moins rémunérateurs, malgré leur niveau de diplôme souvent supérieur. En effet, le niveau de diplôme a augmenté entre les générations à La Réunion et cette augmentation est encore plus significative pour les femmes que pour les hommes : 8% des femmes entre 25 et 34 ans ont un diplôme Bac +5 ou plus contre 4% des 35 à 44 ans.

Les femmes représentent 57,5% des bénéficiaires France Travail formés en 2023, principalement au sein de formations certifiantes. Malgré un plus grand recours à la formation, des difficultés persistent pour ce public qui connaît un chômage plus long que la moyenne, en raison de la charge domestique et d'une diminution des opportunités professionnelles liée à des problèmes de garde d'enfants et de mobilité. Autant d'enjeux qui nécessitent notamment de veiller à :

- ❖ Orienter, accompagner et informer vers des formations qui débouchent sur des métiers compatibles avec ces contraintes ;
- ❖ Déployer des formations avec un rythme adapté à la parentalité ;
- ❖ Permettre des soutiens complémentaires pour la prise en charge de la garde d'enfants.

B - L'analyse des besoins en emplois et en compétences au travers l'accompagnement de la structuration des filières inscrites comme prioritaires pour le développement économique du territoire

À travers cette analyse, l'objectif est de donner à La Réunion les moyens **d'anticiper ses mutations** (économiques, sociétales, ...) et **transitions** (écologiques, énergétiques et numériques) **en vue de construire les formations de demain, adaptées aux profils des publics et aux besoins du monde économique local pour une visée d'insertion en emplois**. Cette analyse se doit d'être régulière, issue des remontées du terrain, associant les OPCO, accessible tant aux professionnels de la formation que de l'orientation ainsi qu'aux décideurs, et donc consacrée comme un axe à part entière à mettre en œuvre au sein du contrat de plan.

L'**analyse des besoins en emplois et en compétences par secteurs d'activités** doit permettre une mise en visibilité pour ces secteurs des formations disponibles et celles à mettre en place en fonction des besoins recensés sur différentes temporalités.

Au-delà de l'**étude des secteurs économiques traditionnels**, l'ambition est également de s'attacher, via le **Système d'Observation Partenarial (SyOP)** développé par RPC, à l'analyse des besoins en emplois et en compétences des filières soutenues par la Région Réunion dans leur structuration au regard de leur identification comme **filières prioritaires pour le développement économique du territoire au sein du Schéma Régional de Développement Economique d'Internationalisation et d'Innovation (SRDEII) La Nouvelle Economie 2030**.

L'articulation des stratégies régionales :

En vertu des textes légaux et réglementaires la Région est responsable de la définition des orientations en matière économique qui doivent être retranscrites au sein d'un schéma : le Schéma Régional de Développement Economique, d'Internationalisation et d'Innovation (SRDEII) a été adopté en Assemblée plénière du Conseil régional le 15 décembre 2022 et portant la Nouvelle Economie 2030

Ayant également la responsabilité de mettre en œuvre « la politique régionale d'accès à l'apprentissage, et à la formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle » au travers l'élaboration du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientations Professionnelles (CPRDFOP) 2025-2030, il s'est agi d'engager sa révision en parfaite cohérence avec la stratégie de développement économique inscrite dans la Nouvelle Economie 2030.

Les deux documents, au demeurant structurant pour le territoire, tout comme le Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales (SRFSS) et le Schéma de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (SRESRI) doivent nécessairement s'articuler pour une meilleure cohérence des actions engagées par la Collectivité et les différents acteurs. Le constat de leur manque d'articulation et de cohérence a d'ailleurs été posé à différentes reprises et fait figure de véritable enjeu dans les travaux menés sur le diagnostic du CPRDFOP et sur son plan d'action.









État des lieux des contrats de filières :

- **Le contrat de filière Energies Renouvelables (EnR)** a été signé le 19 mars 2024.
- **Le contrat de filière Economie bleue** a été signé le 19 septembre 2024.
- **Le contrat de filière bâti tropical** a été signé le 11 février 2025.
- **Le contrat de filière agroalimentaire** a été signé le 11 septembre 2025.
- **Le contrat de filière numérique,** 2^e génération est en cours de validation et devrait être signé au début de l'année 2026
- **Le contrat de filière Tourisme** est suivi par les instances de gouvernance définies au sein du Schéma de Développement et d'Aménagement Touristique de La Réunion (SADTR), en cours de révision.
- **Le contrat de filière Industrie de l'image :** lancement d'un premier comité fin 2024 avec élaboration en 2025 et signature en 2026
- **Les filières «care» et «aéronautiques et drones»** ont lancé leur 1er comité de filière fin 2025.

De cette analyse, alimentant également les autres schémas régionaux comme le Schéma Régional de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (SRESRI), résultent ainsi des **enjeux communs aux différentes filières, en matière de développement des compétences** (notamment de soft skills), **de difficultés de recrutement**, ou encore **d'attractivité** de certains métiers et secteurs d'activité.

Pour autant, **dans chacune de ces filières, certains métiers sont identifiés comme à fort potentiel de développement sur le territoire, en raison des tensions de recrutement** observées (au sens de la DARES et du BMO et des études sectorielles régionales), ou de leur inscription sur la **liste des métiers porteurs**.

Métiers à forts potentiels identifiés dans le diagnostic du CPRDFOP 2025-2030 en lien avec les contrats de filières et l'outil pour les identifier

Le Bâti-tropical	Économie bleue	Agro-alimentaire	Tourisme
			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Plombier ▪ Charpentier ▪ Maçon ▪ Chef de chantier, conducteur de travaux (non cadre) ▪ Menuisier et ouvrier de l'agencement et de l'isolation 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ouvrier qualifié de la maintenance mécanique ▪ Technicien et agent de la maintenance et de l'environnement ▪ Agent administratif des transports ▪ Scaphandrier ▪ Technicien électronicien ▪ Chaudronnier ▪ Tuyauteur ▪ Contrôleur de pêche dans les TAAF 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vendeur en produits alimentaires ▪ Boulanger, pâtissier ▪ Boucher ▪ Charcutier, traiteur 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aide de cuisine, apprentis de cuisine et employé polyvalent de la restauration ▪ Cuisinier ▪ Employé de l'hôtellerie ▪ Serveur de café restaurant
Le numérique	Les énergies Renouvelables (ENR)	Les industries culturelles et créatives	L'aéronautique et les drones
			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Technicien de production, d'exploitation, d'installation et de maintenance, support et service aux utilisateurs en informatique, chef de projet en informatique ▪ Ingénieur et cadre d'étude, recherche et développement, chef de projet en informatique ▪ Technicien d'étude et de développement en informatique 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ingénieur et cadre d'étude, recherche et développement (industrie) ▪ Technicien et agent de maîtrise de l'environnement ▪ Ouvrier qualifié de la maintenance en électricité et électrotechnique 	<p>Audiovisuel et spectacle vivant :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Chargé de médiation sociale, action culturelle ▪ Chargé de communication ▪ « Admin » (RH, gestion) ▪ Administration de production, gestion de projet ▪ Régie lumière, régisseur scène et hors les murs ▪ Assistant administratif ▪ Régie technique et numérique 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Exploitation (piste, escale, trafic, méthode) ▪ Sûreté et sécurité (contrôle et circulation aérienne, sécurité des personnes/incendie, sûreté, prévention) ▪ Navigant (personnel navigant technique, personnel navigant commercial)

Pour répondre à ces tensions de recrutement, certaines pistes peuvent être explorées par les acteurs et institutionnels, notamment dans le cadre des **travaux des contrats de filière**, comme le recours à l'apprentissage, les dispositifs de formation par l'immersion en entreprise (stages, périodes d'observation, ...), la promotion et la mise en valeur des métiers (dispositifs de mentorat, témoignages de professionnels, ...), la mise en lumière de l'offre de formation, ...

Ces pistes doivent être capitalisées et opérationnalisées dans le plan d'action du nouveau CPRDFOP.

C - Les Gestions Prévisionnelles des Emplois et des Compétences Territoriales (GPECT) pour une vision territorialisée des besoins en emplois et en compétences partagée avec l'Etat et France Travail

Caractérisée par son côté insulaire et éloignée de la France hexagonale, La Réunion se doit de se doter d'outils d'observation partagée régionale des emplois et des compétences, ne pouvant se résoudre à s'appuyer uniquement sur les études et outils développés nationalement par différents contributeurs à cet effet :

- ❖ La **DARES**, dont les études avec scénarii permettent d'envisager à l'échelon national (France métropolitaine et Corse) les métiers en expansion notamment à l'horizon 2030 (ingénieur informatique, infirmiers, sages femmes, aides-soignants, ...) ou encore ceux dont les perspectives offrent le plus de postes à pourvoir d'ici 2030 (agents d'entretien, enseignants, aides à domicile, ...).
- ❖ **France Travail**, qui par son enquête nationale annuelle sur les Besoins en Main d'Œuvre (BMO) DOM inclus, éclaire sur les compétences recherchées nationalement (en 2023 : serveurs de cafés restaurants, viticulteurs et arboriculteurs salariés, aides et apprentis de cuisine – agent polyvalent de la restauration, agents d'entretien des locaux, ...). Cette tendance est confirmée par le top 10 des métiers les plus recherchés en 2023. Le top 10 des métiers où sont anticipées les plus fortes tensions de recrutement et issu des Déclarations Sociales Nominatives (DSN) fait lui état de difficultés anticipées sur les métiers de vétérinaire, couvreur, charpentier bois, pharmacien, ...
- ❖ Les **observatoires nationaux de branches**, dont les études alimentent les enjeux de certains secteurs d'activités.

Pour autant, au regard des spécificités de La Réunion et de tout ce qui la caractérise (côté insulaire, éloigné, tropical, indien océanique, avec un tissu économique atypique composé essentiellement de TPE/PME, une absence de structuration des branches professionnelles, ...) des enjeux propres au territoire se dessinent et doivent amener à s'interroger sur les **compétences recherchées localement** au regard de ces spécificités et à déployer une **prospectivité propre, régionalisée et partagée avec les acteurs locaux**.

C'est ainsi que les **outils de France Travail, de RPC, les études des OPCO, la liste des métiers porteurs de la DEETS** réactualisée chaque année avec les partenaires sociaux, ou encore la **liste annuelle des métiers en tension du PACTE régional d'investissement dans les compétences** mettent en relief des métiers, tous secteurs confondus, considérés comme en tension de recrutement sur le territoire et pour lesquels il apparaît nécessaire de développer des actions de formation, d'orientation ou d'attractivité des métiers à l'échelon régional. Ainsi, parmi les 30 métiers les plus recherchés par les employeurs en 2023, 9 concernent les métiers des services aux particuliers et aux entreprises, 5 les métiers de l'hôtellerie-restauration et 5 ceux du support à l'entreprise.

A l'échelon plus fin, par **bassin d'emplois**, les analyses et les concertations menées permettent de s'interroger sur les besoins spécifiques des microrégions en fonction de leur situation économique, de la dynamique du marché du travail et des perspectives de développement qui les caractérisent.

L'enjeu est désormais d'agréger cette masse de données et de les incorporer en temps réel dans un système d'information efficace, pour en permettre le constat et la diffusion en vue d'inciter les organismes de formation à innover et à anticiper les besoins émergents, pour outiller les professionnels de l'orientation, de l'insertion et de la reconversion face aux publics et pour permettre aux décideurs de mettre en place les actions de formation adéquates et ajustées en fonction des réalités.



OÙ RETROUVER LE DIAGNOSTIC DÉTAILLÉ DU CPRDFOP ?

Le diagnostic détaillé du CPRDFOP est à retrouver via le lien suivant :

https://regionreunion.com/IMG/pdf/v5-vf_diagnostic_cprdfop.pdf

Ou en flashant le **QR Code** ci-après :

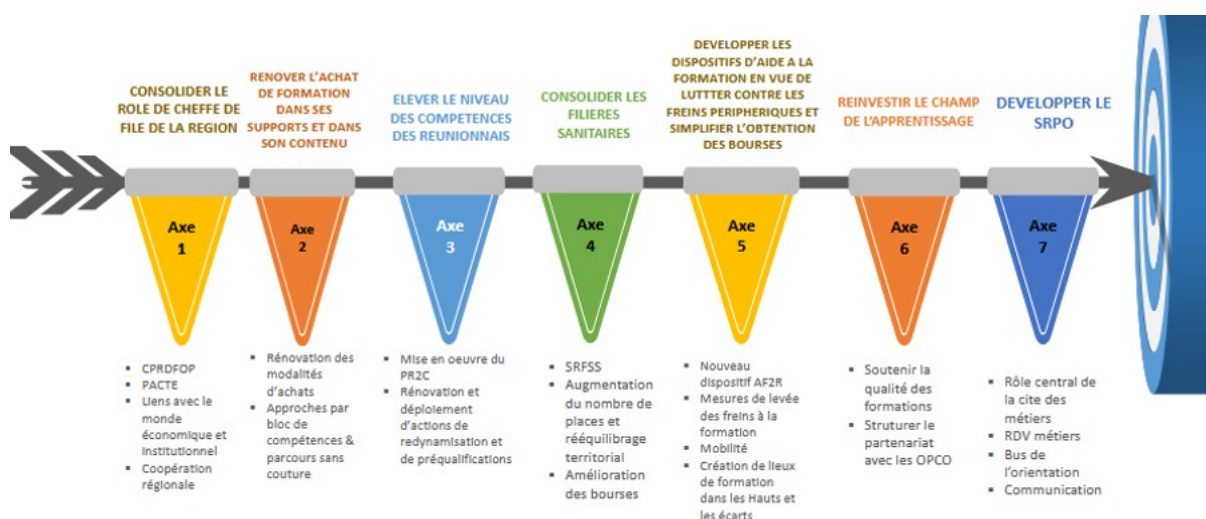


4 → UNE STRATÉGIE COHÉRENTE, ÉLABORÉE AUTOUR

DE NOUVELLES ACTIONS OPÉRATIONNELLES DÉVELOPPÉES PAR LA RÉGION DEPUIS 2021

La collectivité régionale s'est saisie dès 2021 de l'ensemble des constats et outils de diagnostic évoqués précédemment afin de :

- ❖ Coordonner une observation partagée des emplois et des compétences avec les acteurs du territoire ;
- ❖ Proposer une offre de formation densifiée et correspondante aux réalités du monde économique ;
- ❖ Déployer des outils et les moyens nécessaires pour faciliter l'orientation des publics et rendre les formations plus attractives ;
- ❖ Mettre en place des actions concrètes en matière d'accessibilité et de maintien en formation pour les publics les plus éloignés de l'emploi.



La prolongation de la **crise sanitaire sur l'année 2021** a impacté la reprise économique, et a fait émerger de **nouvelles attentes et de nouvelles priorités** par rapport au monde du travail, mais aussi celui de la formation : plus de flexibilité et d'adaptabilité, donner une plus grande place à l'épanouissement personnel, améliorer les conditions de travail.

Le secteur de la formation professionnelle, une des priorités de la nouvelle mandature, a dû lui aussi s'adapter à ce nouveau contexte, afin de prendre en compte les **fortes évolutions constatées dans certains secteurs d'activités**, tels que la santé, le social, les services de proximité. Tout l'enjeu de l'année 2021 a été de prendre la mesure de ces évolutions pour pouvoir ajuster l'offre de formation aux besoins des entreprises et du territoire, tout en maintenant l'offre de formation à destination des publics les plus fragiles.

L'année 2022 a été une année charnière et décisive pour la collectivité en matière de formation et d'orientation professionnelles, compétences régionales sur lesquelles la mandature a affirmé son rôle de cheffe de file sur le territoire. 2022 a également été marquée par la **re-contractualisation avec l'État pour la relance du PACTE** afin de faciliter l'accès à la formation des publics fragiles de niveau infra bac, tout en répondant aux besoins de l'économie réunionnaise sur les métiers en tension. A cet égard, cette année-là, 9 717 personnes ont été formées sur le territoire, dont 2 720 dans le secteur sanitaire et social et 1 458 dans les secteurs en tension, avec un taux de sorties positives à l'issue de formations de 55%.

En 2023, un accent particulier a été mis sur la **révision de la stratégie d'achats** à travers la mise en place, pour la première fois, d'accords-cadres pluriannuels à bons de commande, permettant ainsi une meilleure réactivité de l'offre aux besoins des territoires.

Parallèlement, une attention soutenue a été accordée aux initiatives des acteurs, notamment par le biais du lancement d'un **Appel à Manifestation d'Intérêt (AMI)** visant à soutenir et financer des parcours de formation innovants, caractérisés par de nouvelles modalités pédagogiques. Par ailleurs, d'autres projets structurants ont été entrepris pour répondre aux besoins des Réunionnaises et Réunionnais, notamment sur la **lutte contre les freins périphériques** et la précarité, à travers des mesures telles que la **gratuité des transports en commun** et l'**augmentation des bourses sanitaires et sociales**. L'accompagnement des apprenants a été renforcé afin de lutter contre le décrochage en formation et l'on comptabilise ainsi 8 890 entrées en formation réalisées, dont 7 852 dans le cadre du PACTE, mais également 286 personnes accompagnées dans le cadre de 4 conventions LéspassClés avec les communes, 731 certifications CLEA délivrées et plusieurs actions menées autour de l'orientation. Sur le plan budgétaire, l'année 2023 a marqué la **fin d'un cycle pluriannuel de contractualisation avec l'État sur le financement additionnel de la formation des demandeurs d'emplois**. Parallèlement, les préparatifs pour le **nouveau cycle du Pacte régional d'investissement dans les compétences (PRIC) pour la période 2024-2027** ont été entamés.

Sur l'année 2024, 13 000 places ont été ouvertes et près de 10 000 stagiaires formés (dont 2950 dans le secteur sanitaire et social, 7 559 via le **programme de formations sectorielles** et 2005 par l'**AFPAR**). Sur ces 9 817 stagiaires formés, 3 557 l'ont été dans les **métiers en tension** avec un taux de 70 % de sorties positives en moyenne à l'issue de formations (variation du taux selon le programme et les publics). Des efforts ont été poursuivis sur le développement des compétences clés. Les **actions de remobilisation et de préqualification** mises en oeuvre ont permis à 1794 réunionnais de se **former sur les compétences clés**, dans le cadre du **Plan Régional de Développement des Compétences Clés (PR2C)** via le **Cléa**, le **Cléa numérique**, dans le cadre des formations dispensées par l'**Ecole de la Deuxième Chance (E2C)** ou encore au sein du réseau Lespassclés.

Les aides individuelles ont été diversifiées et renforcées pour concerner en 2024 :

- 731 bénéficiaires de bourses sanitaires et sociales
- 146 bénéficiaires de l'aide aux familles Ecole de Gestion et de Commerce de la Réunion (EGCR)
- 5268 bénéficiaires du Réuni Pass
- 1853 bénéficiaires de l'aide individuelle à la formation (AF2R/Pass Formation)
- 9272 stagiaires rémunérés

Enfin, en matière d'**orientation**, la Région a initié une trentaine de comités et instances partagés avec les prescripteurs (France Travail, Missions Locales ...). Plus de 90 ateliers de professionnalisation ont été réalisés en direction des professionnels de l'orientation, tandis qu'à l'attention des publics, 10 Rallyes Métiers ont été organisés par la Cité des Métiers et 3 brochures Orient'A Nou ont été diffusées aux collégiens et lycéens. La **première édition du Mois de la Formation à La Réunion** a ainsi permis de valoriser cette nouvelle offre de services auprès des publics réunionnais.

Depuis 2021, le chantier de densification de l'offre de formation à La Réunion engagé par la collectivité régionale, a notamment permis de **former entre 2021 et 2024 plus de 25 000 stagiaires** dans le cadre du Plan Régional de Formation Professionnelle.

L'ambition est désormais d'ériger la qualité des formations, dispensées comme vecteur de réussite pour les apprenants et de se diriger vers un **accompagnement global et partenarial des publics prioritaires**, au sein **d'une gouvernance de l'emploi et de la formation territorialisée renouvelée**.

Dans ce cadre, l'année **2025** marque un tournant dans l'action menée par la collectivité, notamment en termes de **levée des freins à la formation** et à l'emploi, par l'instauration de dispositifs phares tels que la **revalorisation de la rémunération des stagiaires** ou la participation à la mise en oeuvre de **crèches à Vocation d'Insertion Professionnelle (AVIP)** pour les stagiaires de la formation, mis en lumière à l'occasion de la **deuxième édition du Mois de la Formation à La Réunion**.

Le soutien aux WorldSkills, avec le succès des jeunes talents réunionnais en 2025, tout comme la remise des Trophées de l'AFPAR, sont tout autant d'actions célébrant la réussite des stagiaires et participant à illustrer la volonté de la collectivité à encourager l'excellence de la voie professionnelle à La Réunion.

5 → LES PRINCIPES DE MISE EN ŒUVRE

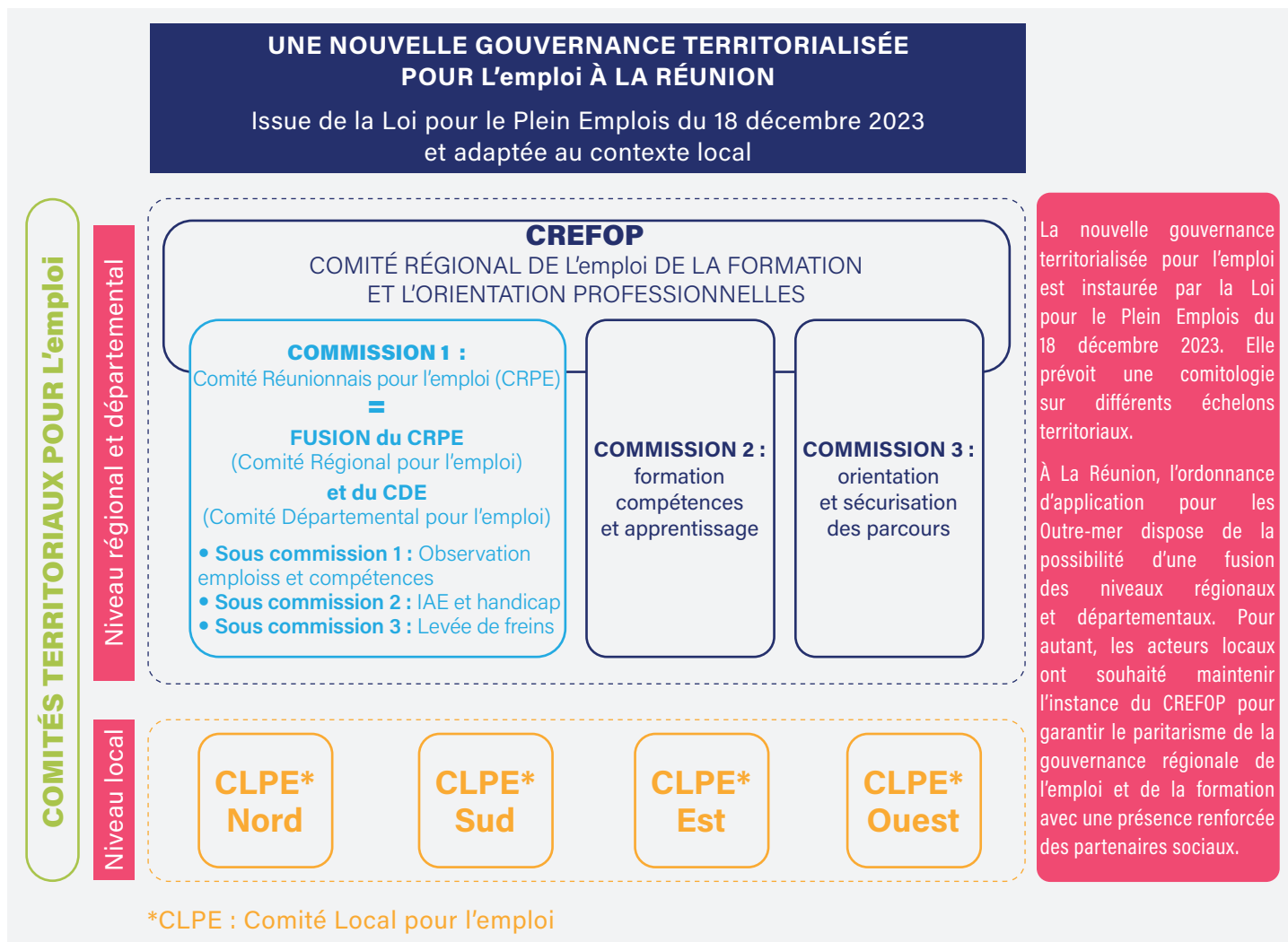
ET LES MODALITÉS DE GOUVERNANCE

Afin d'assurer une **mise en œuvre et un pilotage cohérent, partagé et agile** du CPRDFOP et du SRFSS, qui sache répondre aux besoins du territoire et de sa population, la Région s'engage dans une dynamique de partenariat renforcé et d'amélioration continue, associant l'ensemble des acteurs de l'écosystème réunionnais de l'emploi, formation et orientation professionnelles.

A - Une gouvernance intégrée, lisible et opérationnelle

Le suivi et le pilotage de la stratégie s'inscrit notamment dans le cadre de la nouvelle gouvernance territorialisée pour l'emploi issue de la loi pour le Plein Emplois du 18 décembre 2023 et, plus spécifiquement, du **CREFOP renouvelé** (Comité régional de l'emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles). Il s'agit d'une instance quadripartite centrale de concertation et de coordination sur le territoire, qui réunit l'Etat, la Région et les partenaires sociaux et qui est chargée de coordonner les politiques régionales d'emplois, formation et orientation professionnelles. A La Réunion, les niveaux départemental et régional ont été fusionnés en un Comité Réunionnais pour l'emploi (CRPE), placé au sein du CREFOP et en lien avec les Comités Locaux pour l'emploi (CLPE) dans le Nord, le Sud, l'Est et l'Ouest.

Un arrêté préfectoral, en date du 28 mars 2025, a permis de désigner les nouveaux membres du CREFOP, chargés de porter les grandes orientations stratégiques inscrites dans le présent CPRDFOP, ainsi que d'en piloter la mise en œuvre opérationnelle. Les modalités de fonctionnement du nouveau CREFOP et l'installation de ses différentes instances, chargées de piloter la stratégie régionale, doivent intervenir progressivement d'ici fin 2025.



Ces modalités de gouvernance renouvelées visent à répondre à différents enjeux structurants :

- ❖ Le **renforcement de la coordination** des politiques régionales et des différents schémas régionaux (emplois, formation, orientation, développement économique, santé, ...) et une plus grande **lisibilité des actions conduites** sur le territoire, en optimisant les interventions de chacun dans une logique de complémentarité et dans un contexte budgétaire contraint.

Cette logique pourrait permettre d'aboutir à l'organisation d'une conférence des financeurs, en articulation avec une **Conférence Territoriale de l'Action Publique (CTAP)**, ainsi que le **développement de la concertation et des partenariats opérationnels entre les acteurs du territoire** (acteurs institutionnels, économiques et sociaux), qui doivent permettre de renforcer la dynamique collective ;

- ❖ La **structuration des branches professionnelles**, notamment par le biais de conventions et de dispositifs de coordination territoriale ;
- ❖ Une **association renforcée et territorialisée des partenaires sociaux**, des collectivités et des acteurs (notamment dans les zones isolées et rurales), ainsi que des bénéficiaires eux-mêmes, dans la définition des politiques emplois-formation.

B - Une mise en œuvre pilotée, évaluée et ajustable dans le temps

La mise en œuvre du CPRDFOP-SRFSS s'appuie sur une **logique de suivi régulier et d'évaluation partagée**, pour garantir l'efficacité des actions menées et la capacité d'ajustement « au fil de l'eau », en fonction des évolutions du contexte.

Plusieurs démarches sont conduites à cet effet :

- ❖ Des **fiches actions** synthétiques pour chacune des actions prioritaires, afin de faciliter leur déclinaison opérationnelle ;
- ❖ La mise en place d'une **comitologie régulière** (notamment du CREFOP et de ses commissions) permettant de piloter la stratégie, d'identifier les éventuels écarts de mise en œuvre pour chacune des actions identifiées et de réorienter les priorités si nécessaire ;
- ❖ La réalisation d'un **bilan annuel** (durant les 5 années de mise en œuvre), d'une **évaluation intermédiaire à mi-parcours** (à l'issue des 2 à 3 premières années de mise en œuvre) et d'une **évaluation finale**, construits sur des méthodes d'observation partagées, intégrant à la fois des données quantitatives (issues notamment des observatoires existants tels que le SyOP ou le tableau de bord du Réseau pour l'emploi de France Travail, ainsi que d'autres études et travaux d'évaluation réalisés) et des retours qualitatifs des acteurs et bénéficiaires. Ces documents doivent permettre, au-delà de dresser un bilan factuel des réalisations, d'identifier les points de réussite et les éventuelles difficultés rencontrées, afin de réorienter la mise en œuvre des actions le cas échéant.

UN SUIVI ET UNE MISE EN OEUVRE DES FICHES ACTIONS

DU CPRFFOP OPÉRÉS PAR LE CREFOP

Chaque fiche action du CPRDFOP vise à s'**adosser à la gouvernance régionale et notamment aux instances du CREFOP, pour son suivi ou sa mise en œuvre.**

Ce mode d'organisation constitue un levier essentiel pour **assurer le pilotage opérationnel, le suivi régulier des avancées, et l'ajustement des actions** en fonction des réalités du terrain et au fil de l'eau.

En associant directement les acteurs concernés au pilotage des actions, cela permet de favoriser l'appropriation collective du schéma par l'ensemble des acteurs concernés et, ainsi, de renforcer la **lisibilité, la cohérence et l'efficacité de la mise en œuvre du CPRDFOP** dans la durée.

Axe 1 - Développer une vision prospective et partagée des besoins	Axe 2 – Définir et déployer une offre de formation de qualité, adaptée au territoire et innovante	Axe 3 - Favoriser un accès renforcé et durable à la formation tout au long de la vie	Axe 4 - Orienter les Réunionnais tout au long de la vie, en valorisant les métiers et en facilitant un choix éclairé de formation et de reconversion professionnelle
1A - Coordonner les actions d'observation et de prospective sectorielles et territoriales <small>Sous commission observation partagée données emplois et compétences</small>	2A - Construire les formations en lien avec les partenaires sociaux et les besoins en emploi du territoire, notamment les métiers en tension et à fort potentiel de recrutement <small>Commission Formation, compétences et apprentissage</small>	3A - Renforcer les parcours de montée en compétences et l'acquisition des compétences clés, notamment pour les publics éloignés de l'emploi <small>Réseau des acteurs du PR2C</small>	4A – Structurer le SPRO et proposer une cartographie des acteurs de l'orientation sur le territoire <small>Commission Orientation et Sécurisation des parcours</small>
1B - Renforcer la connaissance des publics cibles pour mieux identifier leurs besoins <small>Sous commission observation partagée données emplois et compétences</small>	2B - Renforcer la qualité des formations et la montée en compétences des organismes de formation <small>Commission Formation, compétences et apprentissage</small>	3B - Lutter contre les freins à l'entrée et pendant la formation <small>Sous commission levée des freins</small>	4B - Encourager des parcours intégrant des immersions dans le monde professionnel (développement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, stages, alternances, ...) et renforcer le lien école-entreprise <small>Commission Orientation et Sécurisation des parcours</small>
	2C – Renforcer la logique de contrôle des organismes de formation <small>Commission Formation, compétences et apprentissage</small>	3C - Favoriser l'accessibilité universelle des formations <small>Sous commission Inclusion et IAE</small>	4C - Mieux communiquer sur les métiers et les opportunités d'emploi du territoire, notamment sur les métiers à fort potentiel de recrutement (en lien avec les OPCO et les branches professionnelles) <small>Commission Orientation et Sécurisation des parcours</small>
	2D - Soutenir l'innovation pédagogique et la transformation de l'appareil de formation <small>Commission Formation, compétences et apprentissage</small>	3D - Améliorer le suivi des parcours d'insertion professionnelle post-formation <small>Sous commission observation partagée données emplois et compétences</small>	4D - Accompagner les reconversions tout au long de la vie et professionnaliser les acteurs du CEP, notamment sur les métiers porteurs et en tension <small>Commission Orientation et Sécurisation des parcours</small>
	2E - Favoriser un déploiement équilibré des formations sur le territoire <small>Commission Formation, compétences et apprentissage</small>		4E – Renforcer les liens entre les prescripteurs <small>Commission Orientation et Sécurisation des parcours</small>

Suivi des fiches actions :
lorsque la Région n'est pas le pilote ou le co-président de la commission

Mise en œuvre des fiches actions : lorsque la Région est pilote ou co-président de la commission

Dans cette perspective, afin de faciliter le pilotage « au fil de l'eau » du schéma par les instances de gouvernance, ainsi que la réalisation des travaux de suivi-évaluation du schéma, un groupe de travail partenarial pourrait être mis en place pour la conception d'un **tableau de bord de suivi** du CPRDFOP-SRFSS, dès 2025-2026. Cet outil partagé permettrait de visualiser l'état d'avancement des différentes actions prioritaires, ainsi que des indicateurs associés.

Cette approche et ces principes structurants ont pour objectif de garantir un **pilotage réactif et coordonné du CPRDFOP-SRFSS sur toute la durée de mise en œuvre.**

À cet égard, les **pistes d'indicateurs** proposées par le CESER pourraient être retenues par les partenaires pour un pilotage efficient de la stratégie régionale tout au long de sa mise en œuvre :

Pistes d'indicateurs de réalisation	Pistes d'indicateurs de suivi et d'impact
<ul style="list-style-type: none"> • Installation effective du Comité de gouvernance au sein du CREFOP • Nombre de réunions annuelles du CREFOP et de ses commissions • Publication du rapport annuel de suivi des politiques régionales de formation, emplois et orientation • Nombre de conventions de partenariat signées entre instances • Nombre d'indicateurs renseignés avec des données fiabilisées au sein du tableau de bord de suivi • Nombre de mises à jour du tableau de bord de suivi par an 	<ul style="list-style-type: none"> • Taux de mise en oeuvre des fiches actions • Taux d'utilisation des observatoires et des données produites pour le pilotage • Niveau de mobilisation des partenaires au sein du CREFOP (assiduité, participation active aux commissions) • Nombre de réunions des commissions CREFOP ayant en objet le suivi de la stratégie • Respect du calendrier annuel de réunions et de publications • Taux d'intégration des préconisations du CREFOP dans les politiques régionales et sectorielles • Niveau de satisfaction des acteurs siégeant au CREFOP, mesuré par une enquête annuelle • Part des fiches actions mises en oeuvre dans les délais prévus • Évolution du nombre de conventions partenariales signées dans le cadre du CREFOP • Nombre de conventions de partenariat signées pour le partage et la collecte des données • Nombre de réunions du CREFOP ayant en objet la consultation du tableau de bord • Fréquence d'utilisation du tableau de bord de suivi lors des séances de travail du CREFOP • Nombre de décisions du CREFOP s'appuyant sur les données du tableau de bord de suivi

6 → ÉLÉMENTS DE DIAGNOSTIC ET ENJEUX SPÉCIFIQUES

AU SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL

Le diagnostic du Schéma régional des formations sanitaires et sociales (SRFSS) 2025-2030 a été conduit dans une démarche de co-construction et d'intelligence collective. L'élaboration du diagnostic a réuni plus de 110 partenaires, lors de différents temps de séminaires collaboratifs, tout au long de l'année 2023.

Trois grandes étapes ont structuré cette élaboration : d'abord, le repérage et le partage des indicateurs clés concernant la démographie, l'offre de formation, l'état de santé de la population et les besoins du marché du travail ; ensuite, une approche qualitative autour de cinq enjeux croisés identifiés par les acteurs (attractivité des métiers, innovation et agilité pédagogique, sécurisation des parcours, qualité de vie des apprenants, coopération des acteurs) ; enfin, la restitution et la consolidation des données pour aboutir à une vision partagée.

Fin février 2023, à l'issue des différents séminaires collectifs, des indicateurs et données à partager ont été repérés, articulés autour de 6 thématiques concernant le secteur sanitaire et social :

- ❖ L'offre régionale de formation ;
- ❖ L'état de santé et le niveau social de la population ;
- ❖ La structuration des emplois et métiers ;
- ❖ Le marché du travail ;
- ❖ La couverture régionale des besoins ;
- ❖ Les conditions de travail.

Ce diagnostic a permis de mettre en lumière des éléments clés du territoire en matière de formation dans le champ sanitaire et social.

Il démontre que des **tensions de recrutement** sont à observer dans les champs sanitaire et social auxquelles s'ajoutent, pour le secteur social, la **problématique de la pyramide des âges** des professionnels.

Du côté de l'offre de soins et d'accompagnement, le territoire compte environ 2 443 médecins libéraux dont 863 généralistes et 550 spécialistes, 21 maisons de santé pluriprofessionnelles, 245 pharmacies et 65 laboratoires. L'emploi sanitaire représente environ 15 600 postes en 2023, majoritairement en CDI ou en statut public, mais des **tensions fortes** sont observées : les projets de recrutement concernent principalement les aides-soignants (440 projets) et les infirmiers (410 projets), dont un tiers à la moitié sont jugés difficiles à pourvoir. Dans le champ social et médico-social, plus de 11 500 salariés exercent majoritairement dans l'accompagnement éducatif et social, l'hébergement des personnes âgées et en situation de handicap, ou l'aide à domicile. Les métiers d'aides à domicile et d'auxiliaires de vie concentrent près de 1 400 projets de recrutement, dont deux tiers considérés comme difficiles. Ces métiers, très féminisés (plus de 90 % des effectifs), sont aussi **marqués par le vieillissement** : 40 % des salariés ont plus de 50 ans, ce qui annonce d'importants **départs à la retraite** dans les prochaines années.

Dans le secteur sanitaire, l'offre de formation est concentrée au sud et à l'est du territoire avec respectivement 25 et 14 établissements de formation, idem pour le secteur social et médico-social, avec respectivement 31 et 26 établissements de formation implantés. En 2022-2023, 150 formations sanitaires et 435 formations sociales et médico-sociales étaient proposées, soit respectivement 2 592 et 7 761 places d'accueil. Les quotas demeurent limités pour certaines filières, en particulier les écoles d'infirmiers, d'aides-soignants et de métiers de la rééducation. Certaines spécialités comme l'orthophonie, la pharmacie ou des disciplines médicales pointues ne sont pas couvertes localement, contraignant les étudiants à partir se former hors du territoire, avec un risque de non-retour. Les dispositifs de Validation des Acquis par l'Expérience (VAE), bien que présents, restent peu développés pour compenser ces manques.

Le vieillissement accéléré de la population réunionnaise entraîne **une augmentation des besoins en soins et en accompagnement et soin des personnes âgées**. Les tensions de recrutement concernent aussi bien les professions médicales que les métiers de l'accompagnement social et médico-social, fragilisant l'ensemble des filières. L'écart entre les besoins du territoire et les capacités locales de formation accentue ces difficultés. Enfin, les conditions de vie et d'étude des apprenants, souvent confrontés à des problèmes de logement, de mobilité et de ressources, constituent un frein supplémentaire à l'attractivité et à la réussite des parcours.

Ces éléments ont amené à poser 5 enjeux majeurs pour le **SRFSS 2025-2030** :

- ❖ **S'inscrire dans une démarche d'intelligence collective** pour faire travailler ensemble les acteurs du champ sanitaire et social, au service des apprenants ;
- ❖ **Accompagner l'offre de formation face aux questions d'innovation et d'agilité pédagogiques** pour conserver une relation humaine au sein du dispositif de formation dans un contexte d'évolution numérique et permettre une offre de formation moderne et attractive ;
- ❖ **Accompagner l'offre de formation face aux problématiques de sécurisation des parcours et de couverture pédagogique du territoire** pour renforcer l'accessibilité des formations et permettre aux apprenants de bénéficier des meilleures conditions d'apprentissage possibles ;
- ❖ **Répondre aux besoins sociaux et économiques des apprenants** pour accroître leur QVCT et faciliter leur parcours de formation ;
- ❖ **Renforcer l'attractivité de la formation et de l'emploi** dans les secteurs sanitaire, social et médico-social.

Face aux constats posés et aux enjeux recensés par le diagnostic, le SRFSS se veut être **une feuille de route opérationnelle** permettant de répondre aux sujets du territoire réunionnais, de manière **conjointe et coordonnée** entre les différents acteurs. Il constitue un levier essentiel pour garantir la qualité des soins et de l'accompagnement social à La Réunion, et une contribution majeure au CPRDFOP 2025-2030 dans son ambition d'élever le niveau de qualification, de sécuriser les parcours professionnels et de renforcer la cohésion sociale du territoire.



OÙ RETROUVER LE DIAGNOSTIC DÉTAILLÉ DU SRFSS ?

Le **diagnostic détaillé du SRFSS** est à retrouver via le lien suivant :

https://regionreunion.com/IMG/pdf/srfss_diagnostic_partage_version_finale_juil_2025.pdf

Ou en flashant le **QR Code** ci-après :



7 → DÉMARCHE D'ÉLABORATION

DU SRFSS 2025-2030

Le renouvellement du Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales intervient en même temps que celui du CPRDFOP, avec lequel il partage par ailleurs des enjeux communs. Cela a donc été l'occasion pour la Région d'amorcer **une démarche concertée et partagée**, en tant que cheffe de file de la formation professionnelle.

Bien que partageant des enjeux communs en matière de formation professionnelle avec le CPRDFOP, le SRFSS a toutefois été distingué de ce dernier. Le secteur sanitaire et social porte en effet des **enjeux qui lui sont spécifiques** et dispose de son **propre écosystème d'acteurs**. Ainsi, la dynamique de concertation du SRFSS a été menée en parallèle de celle du CPRDFOP, mais les sujets ont été traités de manière distincte.

L'élaboration du Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales de la Région Réunion est le résultat d'un travail collaboratif et le fruit d'une mobilisation massive des acteurs des champs sociaux, médico-sociaux et sanitaires.

En **2022, la Région a initié un travail de diagnostic**, première brique dans la construction du SRFSS, permettant de poser les thématiques et enjeux en matière d'emplois, de formation et d'orientation dans le secteur sanitaire et social. Ce diagnostic complet, porté et réalisé par **Réunion Prospective Compétences (RPC)**, pose les constats et les enjeux en matière d'emplois et de formation dans les secteurs sanitaire, social et médico-social.

Cette dynamique s'est poursuivie avec l'association des principaux acteurs du secteur dans le cadre d'**entretiens individuels et de groupes de travail thématiques collectifs**, de mai à juillet 2025, afin d'aboutir à un plan d'actions opérationnel.

5 groupes de travail thématiques ont été réalisés au tout début du mois de juillet 2025, réunissant **plus de 60 participants**. Ces temps de travail ont été l'occasion pour les participants d'identifier les actions prioritaires à mettre en œuvre pour répondre aux enjeux du territoire en matière de sanitaire et de social, puis de travailler sur leur déclinaison opérationnelle. Cette forte mobilisation a donné lieu à **16 fiches actions** opérationnelles, qui seront déclinées sur les cinq prochaines années.

Cette dynamique d'association et de concertation sur près de trois années a permis d'aboutir à un document stratégique et opérationnel validé et partagé, dont les axes et les actions ont été élaborés et discutés de façon conjointe entre les acteurs concernés par ce schéma essentiel pour le territoire.

ENTRE LE CPRDFOP ET LE SRFSS

Le CPRDFOP et le SRFSS, bien que répondant chacun à des spécificités propres, s'appuient sur une vision stratégique commune et la prise en compte d'enjeux transversaux en matière de formation et d'orientation professionnelles, retranscrits au sein des axes stratégiques et des fiches actions de chacun de ces schémas.

Les deux schémas partagent d'abord une **ambition prospective forte** (inscrite dans les axes 1 du CPRDFOP et du SRFSS), avec la volonté de mieux anticiper les besoins en compétences du territoire, en lien avec les grandes transitions à l'œuvre (économiques, sociales et environnementales), afin de construire une offre de formation et d'orientation cohérente, réactive et en phase avec les réalités socio-économiques. Cette dynamique s'appuie sur une observation partagée et sur la construction d'une vision territorialisée des besoins en emplois et en formation.

Ils portent également un enjeu transversal autour de l'**attractivité des métiers** (inscrit dans l'axe 4 du CPRDFOP et l'axe 3 du SRFSS) – en particulier dans les secteurs porteurs mais parfois peu valorisés. Il s'agit de renforcer l'information, la lisibilité et la visibilité des parcours, tout en facilitant l'accès des publics, dès le plus jeune âge et tout au long de la vie, à une offre d'orientation de qualité.

La **levée des freins à l'accès à la formation et à l'emploi** et la réduction des inégalités territoriales et sociales constituent un autre axe d'intervention majeur et partagé (inscrit dans l'axe 3 du CPRDFOP et l'axe 5 du SRFSS). Qu'ils soient d'ordre social, territorial, économique ou culturel, ces freins appellent des réponses ciblées, co-construites avec les acteurs du terrain, fondées sur la proximité, l'accompagnement individualisé, et la mise en place de conditions favorables à l'insertion et au maintien dans un parcours. À ce titre, les deux schémas affirment également la nécessité d'améliorer la qualité de vie et les conditions de formation des apprenants (QVCT).

Enfin, le CPRDFOP et le SRFSS partagent une ambition commune en matière d'**innovation pédagogique** (inscrite dans les axes 2 du CPRDFOP et du SRFSS), en soutenant l'expérimentation de nouvelles modalités de formation (formations hybrides, formations mobiles, ...), l'adaptation des formats aux publics visés, et l'accompagnement des acteurs de la formation dans l'évolution de leurs pratiques. Cette dynamique d'innovation est au service d'une meilleure individualisation des parcours et d'une plus grande efficacité des dispositifs.

Les deux schémas s'inscrivent donc au service d'un même objectif : **permettre à chaque Réunionnais et Réunionnaises de construire leur parcours de manière choisie et tout au long de leur vie, en lien avec leurs aspirations et les besoins du territoire.**

PARTIE 1

Les axes stratégiques du CPRDFOP

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

*Le CPRDFOP s'articule autour de 4 axes stratégiques,
déclinés en grands objectifs et en actions prioritaires
pour les 5 prochaines années.*

Tableau récapitulatif des fiches actions du CPRDFOP

Axe 1 Développer une vision prospective et partagée des besoins	Axe 2 Définir et déployer une offre de formation de qualité, adaptée au territoire et innovante	Axe 3 Favoriser un accès renforcé et durable à la formation tout au long de la vie	Axe 4 Orienter les Réunionnais tout au long de la vie, en valorisant les métiers et en facilitant un choix éclairé de formation et de reconversion professionnelle
1A - Coordonner les actions d'observation et de prospective sectorielles et territoriales	2A - Construire les formations en lien avec les partenaires sociaux et les besoins en emplois du territoire, notamment les métiers en tension et à fort potentiel de recrutement	3A - Renforcer les parcours de montée en compétences et l'acquisition des compétences clés, notamment pour les publics éloignés de l'emploi	4A - Structurer le SPRO et proposer une cartographie des acteurs de l'orientation sur le territoire
1B - Renforcer la connaissance des publics cibles pour mieux identifier leurs besoins	2B - Renforcer la qualité des formations et la montée en compétences des organismes de formation	3B - Lutter contre les freins à l'entrée et pendant la formation	4B - Encourager des parcours intégrant des immersions dans le monde professionnel (développement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, stages, alternances, ...) et renforcer le lien école-entreprise
	2C - Renforcer la logique de contrôle des organismes de formation	3C - Favoriser l'accessibilité universelle des formations	4C - Mieux communiquer sur les métiers et les opportunités d'emplois du territoire, notamment sur les métiers à fort potentiel de recrutement (en lien avec les OPCO et les branches professionnelles)
	2D - Soutenir l'innovation pédagogique et la transformation de l'appareil de formation	3D - Améliorer le suivi des parcours d'insertion professionnelle post-formation	4D - Accompagner les reconversions tout au long de la vie et professionnaliser les acteurs du CEP, notamment sur les métiers porteurs et en tension
	2E - Favoriser un déploiement équilibré des formations sur le territoire		4E - Renforcer les liens entre les prescripteurs

AXE 1 → DÉVELOPPER UNE VISION PROSPECTIVE ET PARTAGÉE DES BESOINS

La Réunion connaît des mutations profondes, à la fois économiques, sociales et environnementales, qui imposent de renforcer l'anticipation des besoins en compétences. Malgré une dynamique démographique et entrepreneuriale forte, le marché du travail reste marqué par des fragilités structurelles. En 2023, le taux de chômage atteignait encore 19 % de la population active en 2023, soit près de trois fois plus qu'en France hexagonale (7,1 %)¹. Le taux d'emplois demeure bas, avec seulement 50 % des personnes âgées de 15 à 64 ans², contre 6 % au niveau national.

Ces difficultés s'inscrivent dans un contexte où le tissu économique est majoritairement composé de petites structures : en 2020, les deux tiers des entreprises n'emploient aucun salarié et parmi celles qui ont des salariés, 83% comptent moins de 10 salariés³. Ce modèle fragilise la capacité des entreprises à anticiper leurs besoins en main d'œuvre et en compétences, d'autant plus face aux transitions écologiques et numériques qui bouleversent les métiers.

Par ailleurs, certaines filières apparaissent particulièrement sous tension. C'est le cas du BTP, de l'hôtellerie, de la restauration, de la santé ou encore du numérique, où les difficultés de recrutement s'accroissent. À titre d'exemple, plus d'un tiers des projets de recrutement déclarés par les employeurs réunionnais en 2025 étaient jugés « difficiles »⁴.

Face à ces enjeux, la mobilisation des données d'observation et de prospective constitue un levier essentiel pour ajuster l'offre de formation, soutenir l'adaptation des filières économiques face aux transitions à l'œuvre sur le territoire (écologique, numérique et sociétale) et sécuriser les parcours professionnels. La dispersion actuelle des initiatives (observatoires sectoriels, études ponctuelles, enquêtes de branches) appelle à une meilleure coordination et à une mise en commun des connaissances.

Cet axe stratégique vise ainsi à doter La Réunion d'une véritable capacité de prospective et d'anticipation des besoins en emplois et compétences. Il s'agit de dépasser la logique du diagnostic ponctuel pour construire une vision partagée, structurée et actualisée en continu, intégrant les transitions en cours et les spécificités territoriales. L'ambition est triple :

- ❖ **Renforcer la gouvernance régionale de l'observation** afin d'assurer une coordination entre les acteurs institutionnels, économiques et de la formation
- ❖ **Mieux anticiper les mutations sectorielles et territoriales, intégrant les transitions**, en identifiant les métiers en tension, les besoins émergents et les compétences à développer
- ❖ **Mieux comprendre et cerner les attentes des différents publics** (notamment les plus éloignés de l'emploi) en termes de formations
- ❖ **Diffuser une culture commune du diagnostic et de l'anticipation**, accessible aux décideurs, aux prescripteurs de formation et aux acteurs de l'orientation, pour guider les politiques publiques et l'action des organismes de formation afin qu'ils puissent anticiper les compétences recherchées et à venir sur le territoire

Faire de la prospective sectorielle et territoriale, et être dans une démarche d'anticipation pour identifier les besoins du tissu économique local en matière d'emplois-compétences

¹ INSEE La Réunion, « Un contexte de développement économique permettant de réduire la pauvreté », données 2023

² INSEE, Bilan économique 2023 – La Réunion

³ Insee Flash Réunion, n°241, Décembre 2022

⁴ France Travail - Enquête Besoins en Main-d'œuvre 2025

La capacité à anticiper les évolutions du marché du travail constitue un enjeu déterminant pour l'avenir économique et social de La Réunion. Si des outils existent déjà (études sectorielles, diagnostics territoriaux, travaux des observatoires), leur dispersion et leur faible articulation limitent leur impact. Il s'agit alors de structurer une démarche prospective solide, coordonnée et partagée, permettant d'éclairer les décisions stratégiques en matière de formation et d'emplois. L'objectif n'est pas seulement de dresser l'état des lieux, mais d'anticiper les mutations à moyen et long terme pour accompagner la création de nouveaux métiers, la transformation de ceux existants et la sécurisation des parcours professionnels.

Pour mettre en œuvre cette démarche, plusieurs leviers structurants sont identifiés :

- ❖ **Coordonner les actions d'observation partagée sectorielles et territoriales** menées sur le territoire, en rassemblant et diffusant les données et études disponibles produites par les acteurs nationaux et locaux (DREETS, RPC, OPCO, INSEE, branches professionnelles, etc.)
- ❖ **Actualiser régulièrement les données et études utiles et disponibles** (données des EDEC, fiches sectorielles de RPC, etc.) et commander de nouvelles études selon les besoins spécifiques du territoire
- ❖ **Renforcer la dynamique partenariale** entre les acteurs du territoire compétents en matière d'observation de données sur les besoins en emplois et compétences
- ❖ **Développer une culture commune autour d'un diagnostic des emplois et des compétences partagé et réactualisé régulièrement** en impliquant le monde économique, notamment sur les thématiques prioritaires du SRDEII et sur les secteurs porteurs et en tension (BTP, santé, services à la personne, etc.)
- ❖ **Territorialiser les analyses** : analyser les données collectées par bassin d'emplois, afin de mieux cerner les spécificités locales et d'adapter les réponses de formation aux réalités des territoires
- ❖ **Développer l'observation des besoins en emplois et en compétences dans la zone Océan Indien** et intégrer les dynamiques régionales (mobilités, échanges, etc.) afin de mieux anticiper les besoins transfrontaliers et identifier les compétences requises
- ❖ **Projeter les besoins sur le moyen et long terme** (5 à 10 ans) : utiliser la gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC) et le suivi des marchés publics comme outils pour dépasser l'étape du diagnostic et davantage s'inscrire dans une logique de projection et d'anticipation des évolutions futures

Ensemble, ces leviers permettront de bâtir une vision prospective cohérente et partagée, au service de l'adaptation de l'offre de formation et du développement économique de l'île.

S'inscrire dans le contexte des transitions écologiques, numériques et sociétales pour accompagner l'adaptation des métiers et la création de nouveaux métiers sur le territoire

Les transitions écologique, numérique et sociétale transforment en profondeur l'économie réunionnaise et les métiers qui la structurent. Le développement des énergies renouvelables, l'adaptation aux risques climatiques, la digitalisation des activités ou encore l'évolution des modes de consommation entraînent la création de nouveaux métiers et la transformation de nombreux emplois existants.

À La Réunion, les tensions sont déjà visibles : selon l'enquête « Besoins en main d'œuvre 2025 » de France Travail, plus d'un tiers des projets de recrutement sont jugés difficiles, notamment dans le BTP, l'hôtellerie, la restauration, la santé ou encore le numérique. Ces transitions posent également la question de l'attractivité des métiers, face à des aspirations nouvelles des publics, marquées par la recherche de sens, de qualité de vie au travail et de conditions d'emplois améliorées.

La Région souhaite anticiper ces évolutions en intégrant les données prospectives dans les politiques de formation et en appuyant les acteurs de la formation dans l'intégration de ces données dans la conception des formations. Il s'agit à la fois de former aux métiers émergents, de transformer les pratiques professionnelles existantes, et de rendre les métiers plus attractifs pour les jeunes générations comme pour les salariés en reconversion.

Plusieurs leviers peuvent être activés :

- ❖ **S'appuyer sur les données prospectives** produites par les différents outils d'observation du territoire en matière d'emplois-compétences pour identifier les métiers concernés par les transitions et anticiper l'apparition des nouveaux métiers et des compétences associées
- ❖ **Mieux cerner les métiers de demain et développer des modules de formation spécifiques liés aux transitions** (écologique, numérique, sociétales), à la fois dans la formation initiale et continue afin de préparer les publics aux pratiques professionnelles de demain
- ❖ **Renforcer l'accompagnement des TPE et PME** en déployant une démarche "aller vers" pour renforcer leur attractivité et **former les chefs d'entreprises** aux enjeux RH et à la gestion prévisionnelle des emplois et compétences
- ❖ **Inclure un volet sur l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail** dans les contrats de filières afin de favoriser la fidélisation et de réduire les tensions de recrutement

L'objectif est de faire des transitions en cours non pas une contrainte, mais une opportunité de développement économique et social pour La Réunion.

Mieux identifier et cerner les besoins/attentes et difficultés des différents publics, notamment les réunionnais les plus éloignés de l'emploi

La diversité des profils présents sur le territoire réunionnais appelle une meilleure compréhension des publics afin d'adapter au mieux l'offre de formation, les modalités pédagogiques, ainsi que les actions d'orientation et d'accompagnement. Les problématiques rencontrées ne sont pas homogènes : les jeunes en décrochage, demandeurs d'emplois de longue durée, les femmes en situation de monoparentalité, les bénéficiaires du RSA, les personnes en situation de handicap, les seniors ou encore les indépendants ont des attentes, des freins et des leviers différents.

Aujourd'hui, les données existantes sur ces publics sont souvent parcellaires et dispersées entre plusieurs institutions (France Travail, CAF, AGEFIPH, Missions locales, CCAS, etc.). De plus, les évolutions sociétales – rapport au travail, aspirations, mobilités, équilibre vie personnelle/professionnelle – rendent nécessaire une actualisation régulière de ces connaissances. La Région ambitionne de structurer une approche collective et dynamique de l'observation des publics afin de renforcer la capacité à répondre aux besoins spécifiques de chacun, en particulier des personnes les plus éloignées de l'emploi et de la formation.

Plusieurs leviers sont identifiés :

- ❖ **Approfondir les analyses sociologiques partagées par type de publics** (jeunes, seniors, personnes en situation de handicap, personnes en reconversion professionnelle, BRSA, femmes, familles monoparentales, décrocheurs scolaires, indépendants, etc.) en développant des études quantitatives et qualitatives afin de mieux cerner et comprendre leurs parcours, leurs attentes et leurs freins spécifiques à l'entrée en formation ou à la reconversion
- ❖ **Développer les partenariats entre les acteurs compétents de l'observation des publics cibles** : renforcer la coopération entre les organismes détenteurs de données (CAF, France Travail, INSEE, MDPH, etc.), les acteurs de terrain (structures d'insertion, associations, collectivités) et les centres de recherche ou d'expertise (Université, etc.)
- ❖ **Réactualiser les études utiles disponibles et commander de nouvelles études** pour affiner la compréhension des publics
- ❖ **Développer une méthodologie partagée de remontée des besoins** permettant aux prescripteurs de formation (CEP, France Travail, etc.) de faire remonter les attentes des publics, pour qu'elles soient prises en compte dans la programmation de l'offre de formation

Cette approche a pour vocation d'obtenir une connaissance fine de la demande en matière de formation, et ainsi de mieux articuler l'offre avec les besoins réels des publics, notamment ceux qui sont aujourd'hui les plus éloignés de la formation et de l'emploi.

Fiches actions de l'Axe 1

Développer une vision prospective et partagée des besoins



Coordonner les actions
d'observation
et de prospective
sectorielles
et territoriales



Renforcer la connaissance
des publics cibles
pour mieux identifier
leurs besoins

Action 1A

Coordonner les actions d'observation et de prospective sectorielles et territoriales

Axe 1 - Développer une vision prospective et partagée des besoins



PUBLICS CIBLES ET OBJECTIFS DE L'ACTION

Objectifs

- Avoir une vision partagée sur les besoins en compétences par secteur
- Identifier, pour chaque filière économique clé, les métiers en tension et porteurs, ainsi que les compétences nécessaires pour la transition vers les métiers de demain
- Valoriser et diffuser les productions existantes pour alimenter la décision publique et les politiques de formation
- Coconstruire avec l'ensemble des acteurs concernés une feuille de route régionale des actions de prospective

Publics cibles

- Acteurs de l'orientation et de la formation professionnelles
- Employeurs privés et publics
- Partenaires sociaux
- Clusters économiques



RESPONSABLES DE L'ACTION & PARTENAIRES

Pilote - porteur de l'action

- Conseil Régional (Direction de la Formation Professionnelle en lien avec la Direction de l'Économie)

Partenaires-clés

- DEETS (CPRI – Commission paritaire régionale interprofessionnelle) | RPC | France Travail

Invités

DDAF | Chambres consulaires (CMAR, CCI, Chambre d'Agriculture) | CNFPT | ANFH | PFRH | Centres de gestion | FIPHFP | AGEFIPH | Partenaires sociaux | CESER/ CCEE | OPCO | Chambre Régionale de l'ESS (CRESS) | Observatoires sectoriels existants | Membres du SPRO | Partenaires économiques des contrats de filières



MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE (Description de l'action, déclinaison en sous-actions)

Contexte

- ❖ Le territoire réunionnais fait face à des transformations économiques, écologiques, numériques et sociétales majeures. Ces mutations appellent une meilleure anticipation des besoins en compétences à l'échelle des filières économiques prioritaires et des territoires. De nombreuses structures produisent des données et analyses, mais ces initiatives restent parfois dispersées, insuffisamment croisées ou partagées.
- ❖ Le SRDEII fixe les priorités économiques du territoire au travers de filières stratégiques et émergentes du territoire. Ces priorités donnent lieu à des "contrats de filières" entre le Conseil régional et les acteurs locaux, déterminant des cibles précises à atteindre, notamment autour des enjeux emplois/formation. Aujourd'hui, ces contrats de filières sont signés ou en cours de construction avec 6 filières d'excellence mentionnées dans le SRDEII : numérique, agroalimentaire, bâti tropical, énergie renouvelable, économie bleue et tourisme. Cette dynamique témoigne de la capacité des forces vives de La Réunion à se réunir pour identifier collectivement des solutions aux enjeux du territoire ou appréhender de nouveaux défis technologiques.
- ❖ Les contrats de filières ne sont pas un aboutissement, mais le point de départ d'une nouvelle étape du développement des filières concernées. Dans les années à venir, la priorité est de poursuivre la structuration de ces filières clés (notamment le digital qui pourra intégrer davantage les défis de la cybersécurité), mais aussi de soutenir celle des filières émergentes : des secteurs aussi variés que l'aéronautique, l'économie du « care » ou encore les industries culturelles et créatives. Plus particulièrement, il s'agira d'accompagner les entreprises concernées pour adresser leurs difficultés de recrutement (liées au manque d'outils, de moyens humains et financiers) pour recruter, anticiper leurs besoins en compétences, intégrer les transitions à l'œuvre sur le territoire, retenir les talents et accompagner les mobilités internes. Les Engagements de Développement de l'emploi et des Compétences (EDEC), déclinés en Contrats d'Études Prospective (CEP) et Actions de Développement des Emplois et des Compétences (ADEC), constituent un outil de convergence entre les besoins des filières stratégiques fixées par le SRDEII, l'offre de formation régionale et les besoins des entreprises. Ils permettent d'aligner les objectifs économiques, les priorités de formation et l'orientation professionnelle, tout en s'insérant dans une gouvernance régionale structurée avec le CPRDFOP et le SRFSS. L'adossement systématique des EDEC aux contrats de filières permettrait ainsi de renforcer la cohérence des politiques économiques, de formation et d'orientation, et de favoriser l'insertion des Réunionnais dans les métiers porteurs et émergents.

Déclinaison en sous-actions

- **Mobiliser l'ensemble des acteurs de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle via les instances de gouvernances adaptées (sous-commission observation partagée du CREFOP et les comités de filières) :**
 - ▶ Les employeurs privés et publics et leurs représentants (syndicats, clusters économiques...) afin d'identifier les besoins en matière d'emplois et de compétences
 - ▶ Les organismes de formation et leurs représentants ainsi que les OPCO pour assurer l'adéquation entre la demande en compétences et l'offre de formation
 - ▶ Les partenaires sociaux et les branches professionnelles pour leur expertise et leur représentativité des salariés et des employeurs du territoire
 - ▶ Les Comités Locaux pour l'emploi (CLPE) et leurs travaux réalisés en territoires
 - ▶ Les acteurs des filières économiques stratégiques et innovantes pour identifier les documents de référence existants et éventuellement à actualiser (ex : PPE, contrats de filières ENR pour le secteur énergie, étude REELLE, ...) En cohérence avec les filières stratégiques mentionnées dans le SRDEII, définir les filières prioritaires à structurer (action à réaliser en lien avec la cartographie des filières en cours par RPC et les informations disponibles par l'ensemble des partenaires)

• **S'appuyer sur les outils et ressources documentaires de référence existantes et permettre leur diffusion aux acteurs. Il s'agit ainsi de :**

Mettre en visibilité par secteurs/ filières d'activités les données emplois et compétences en agrégeant toutes les données existantes et en les partageant :

- ▶ Poursuivre l'interconnexion du SYop (Système d'Observation Partagée de l'Orientation et de la Formation Professionnelles) avec les différentes sources de données régionales et renforcer la communication autour de l'observatoire régional (observatoires de branches, données des OPCO, observatoires régionaux thématiques, ...)
- ▶ Promouvoir l'utilisation des données par l'ensemble des membres du CREFOP et des partenaires
- ▶ Permettre le développement d'études prospectives : Contrats d'Étude Prospective (CEP), fiches sectorielles emplois et compétences, ... en lien avec les orientations du SRDEII, du CPRDFOP et du SRFSS
- ▶ Mettre en place un tableau de bord par filières SRDEII partagé au sein des instances de gouvernance
- ▶ Développer un observatoire "grands chantiers" régional pour capitaliser les données emplois et compétences sur les grands projets structurants du territoire à venir
- ▶ Elaborer un portail de suivi des jeunes partis se former hors du territoire afin d'anticiper et faciliter leur retour et leur recrutement

Actualiser régulièrement les diagnostics territoriaux des besoins :

- ▶ Réaliser un état des lieux complet de l'offre de formation existante par bassin d'emplois, type de public et filière
- ▶ Identifier les zones sous-dotées ou isolées (zones rurales, quartiers prioritaires, territoires éloignés des centres de formation)
- ▶ Diffuser une cartographie interactive des besoins en compétences et en emplois accessible aux partenaires et aux organismes de formation
- ▶ Mettre en place une observation régionale sur l'équilibre territorial de l'offre de formation
- ▶ Organiser des comités de suivi réguliers par bassin d'emplois pour ajuster l'offre en continu (en s'appuyant sur les CLPE)
- ▶ Évaluer l'impact des actions mises en place sur l'accès à la formation et sur la réduction des disparités territoriales



ÉCHÉANCES ET DURÉE DE L'ACTION (Calendrier)



FINANCEMENTS POSSIBLES

Court terme	Moyen terme	Long terme
-------------	-------------	------------

- FSE+
- Co-financement mixte (Région, État, OPCO, branches professionnelles, ...)

Actualisation régulière



PILOTAGE ET SUIVI (gouvernance et indicateurs)

Modalités de pilotage et suivi

Instance de suivi de l'action : Sous-commission 1 du CREFOP « Observation partagée données emplois et compétences »

Pistes de livrables

- Feuille de route régionale de prospective permettant d'anticiper les besoins en compétences sur le territoire à l'horizon 5 ou 10 ans
- Tableau de bord semestriel inter-filières
- Cartographie des besoins en emplois et en compétence à l'échelle territoriale (bassins d'emplois, quartiers prioritaires, zones rurales, zones en tension)
- Cartographie de l'offre de formation (et identification des déséquilibres géographiques et sectoriels)
- Panorama des organismes de formation par secteur
- Rapports territoriaux par bassin d'emplois
- Synthèse annuelle des besoins territoriaux
- Référentiel des compétences cibles par secteur / par métier

Pistes d'indicateurs de réalisation et de suivi

- Nombre de conventions de partenariat signées pour le partage et la collecte des données
- Nombre de réunions de coordination inter-filières organisées
- Nombre de secteurs étudiés (dont secteurs prioritaires)
- Nombre de publications annuelles produites par l'observatoire
- Nombre de CLPE et de réunions de la sous-commission observation partagée et nombre de livrables de ces instances
- Fréquence de mise à jour des données territoriales et des données sectorielles
- Fréquentation de l'observatoire régionale
- Nombre de diagnostics réalisés par bassin d'emplois
- Nombre de territoires couverts par une analyse fine
- Identification des zones en tension ou en déficit d'offre

Synergies avec d'autres outils ou plans stratégiques

- Schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation (SRDEII)
- Etude Réelle (Ré-Enraciner l'Economie LocaLE)
- Schéma Régional de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (SRESRI)
- Plan Départemental d'Insertion (PDI)
- Prospective de la révision de la carte des formations initiales
- Stratégie de Spécialisation Intelligente Sociale et Soutenable (S5)
- Contrats de filières sectoriels (tourisme, agriculture, ESS, numérique, etc.)
- Les données de l'emploi de France travail
- Le SyOP de RPC (Carif-Oref local) comme agrégateur régional de la donnée
- Les observatoires régionaux de l'emploi et de la formation, les observatoires des branches professionnelles
- Les OPCO pour le partage des études réalisés sur le territoire
- Les membres du SPRO pour leur connaissance du public et les remontées terrains



AUTRES (RISQUES, POINTS D'ATTENTION)

- Associer les trois versants de la Fonction Publique aux travaux du CREFOP

Action 1B

Renforcer la connaissance des publics cibles pour mieux identifier leurs besoins

Axe 1 - Développer une vision prospective et partagée des besoins



PUBLICS CIBLES ET OBJECTIFS DE L'ACTION

Objectifs

- Identifier les besoins des différents publics, ainsi que leurs freins à la formation et à l'emploi
- Renforcer la connaissance interinstitutionnelle

Publics cibles

- Jeunes
- Demandeurs d'emplois
- Salariés en reconversion professionnelle
- Seniors
- Personnes en situation de handicap



RESPONSABLES DE L'ACTION & PARTENAIRES

Pilote - porteur de l'action

- Conseil Régional (Direction de la Formation Professionnelle en lien avec la Direction de la Cohésion Sociale)

Partenaires-clés

France Travail | Partenaires sociaux | FIPHFP | AGEFIPH | Missions Locales | Cap Emplois | Insee | Aract | OPCO (pour les salariés en reconversion professionnelle)

Invités

Equipes de la politique de la ville | Rectorat | Chambres consulaires | MDPH | CAF



MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE (Description de l'action, déclinaison en sous-actions)

Contexte

❖ À La Réunion, de nombreux publics restent à distance de la formation et de l'emploi : jeunes peu ou pas qualifiés, demandeurs d'emplois de longue durée, personnes en situation de handicap, travailleurs non déclarés, actifs en reconversion, habitants des quartiers prioritaires ou des zones enclavées...

Une meilleure connaissance de ces publics est indispensable pour concevoir des dispositifs de formation et d'accompagnement adaptés.

Déclinaison en sous-actions

- Aller à la rencontre des publics pour identifier leurs besoins et celles des acteurs économiques afin de connaître les besoins du territoire, par exemple au moyen d'enquêtes terrain, de questionnaires, etc.
- Organiser des concertations régulières avec les acteurs de proximité (par exemple les missions locales) afin d'exprimer les besoins et blocages éventuels pour une meilleure prise en charge des publics
- Analyser les besoins spécifiques des publics locaux, en intégrant données socio-économiques, observatoires emplois/formation, et retours des acteurs de terrain
- Croiser les sources statistiques (France travail, INSEE, Missions locales, Cap emplois, OFII, CAF, Education nationale, etc.) pour disposer d'une vision complète des publics : jeunes, demandeurs d'emplois, salariés en reconversion, personnes en situation de handicap, publics peu qualifiés, etc



ÉCHÉANCES ET DURÉE DE L'ACTION (Calendrier)

Court terme

Moyen terme

Long terme

Actualisation régulière



FINANCEMENTS POSSIBLES

- FSE+
- Conseil Départemental
- Pacte



PILOTAGE ET SUIVI (gouvernance et indicateurs)

Modalités de pilotage et suivi

Instance de suivi de l'action : Sous-commission 1 du CREFOP « Observation partagée données emplois et compétences »

Pistes d'indicateurs de suivi

- Répartition des demandeurs d'emplois par type de public
- Répartition territoriale (urbain/rural, QPV)
- Répartition des demandeurs d'emplois par type de public
- Répartition territoriale (urbain/rural, QPV)
- Répartition des demandeurs d'emplois en formation par type de public
- Nombre d'enquêtes/études menées-
- Nombre d'actions intégrant l'analyse des freins périphériques

Pistes de livrables associés

- Rapport annuel sur les publics cibles
- Cartographie territoriale des publics
- Rapport annuel sur les publics cibles
- Cartographie territoriale des publics
- Base de données consolidée (multi-sources)
- Synthèse annuelle des besoins émergents
- Fiches profils types ("personas" publics)

Synergies avec d'autres outils ou plans stratégiques

- Diagnostics des nouveaux contrats de ville
- Plan Régional d'Intégration des Travailleurs Handicapés (PRITH)
- Plan Départemental d'Insertion (PDI)



AUTRES (RISQUES, POINTS D'ATTENTION)

AXE 2 → DÉFINIR ET DÉPLOYER UNE OFFRE DE FORMATION

DE QUALITÉ, ADAPTÉE AU TERRITOIRE ET INNOVANTE

L'offre de formation à La Réunion doit répondre à un double défi : garantir un accès équitable sur l'ensemble du territoire et s'adapter aux transformations rapides du marché du travail. Si le nombre de formations proposées est significatif, leur répartition géographique demeure inégale. Les zones urbaines concentrent la majorité des dispositifs, tandis que certaines communes rurales ou enclavées peinent à proposer une offre régulière et diversifiée. Ces déséquilibres renforcent les inégalités d'accès pour les publics éloignés des centres de formation, notamment les jeunes, les femmes en situation de monoparentalité, ou encore les demandeurs d'emplois sans solution de mobilité.

Parallèlement, les exigences du marché de l'emploi évoluent rapidement sous l'effet des transitions écologique, numérique et sociétale. Certaines filières comme le BTP, l'hôtellerie, la restauration, le numérique ou encore la santé connaissent des tensions de recrutement persistantes. En 2025, plus de 36 % des projets d'embauche déclarés par les employeurs réunionnais étaient jugés difficiles à pourvoir⁵. Cette situation souligne la nécessité d'une meilleure articulation entre l'offre de formation et les besoins réels des entreprises.

La qualité des formations constitue également un enjeu majeur. Si la certification Qualiopi impose des standards communs, les pratiques pédagogiques, l'actualisation des contenus et l'adaptation aux publics restent variables selon les organismes. Or, dans un contexte où la formation professionnelle doit à la fois intégrer et accompagner les transitions professionnelles, la qualité ne peut être dissociée de l'innovation. Le développement de pédagogies hybrides, l'intégration du numérique et l'expérimentation de méthodes actives deviennent des leviers essentiels pour améliorer l'efficacité des parcours.

Face à ces constats, cet axe stratégique vise à structurer une offre de formation plus équilibrée sur le territoire, plus proche des publics, et plus étroitement connectée aux besoins économiques actuels et futurs du territoire. Il s'agit également de renforcer la qualité et l'innovation pédagogique pour garantir une employabilité durable, en particulier pour les publics fragilisés.

Les objectifs structurants de cet axe sont :

- ❖ **Renforcer la qualité des formations en développant les compétences des formateurs**, en diffusant les bonnes pratiques pédagogiques, et en renforçant les dispositifs de contrôle et d'évaluation des organismes de formation
- ❖ **Renforcer le lien entre le monde économique et la formation** en alignant les contenus et modalités pédagogiques sur les besoins identifiés en matière d'emplois-compétences, notamment dans les secteurs en tension ou à fort potentiel de recrutement
- ❖ **Encourager l'innovation pédagogique et l'intégration des transitions** (écologique, numérique, sociétale) dans l'appareil de formation pour améliorer l'efficacité des parcours et l'employabilité durable des apprenants
- ❖ **Assurer un déploiement équilibré de l'offre sur l'ensemble du territoire** afin de réduire les inégalités d'accès et de permettre aux publics les plus éloignés des centres urbains de se former dans des conditions adaptées

Diversifier l'offre de formation tout en accompagnant sa montée en qualité, permettant de répondre de manière plus adaptée aux enjeux des différents publics (qualification, insertion, retour à l'emploi, ...)

La densification de l'offre de formation observée ces dernières années à La Réunion traduit un dynamisme certain, mais elle pose également des enjeux en termes de lisibilité, de cohérence et de qualité. Dans un contexte où les tensions de recrutement demeurent importantes dans certains secteurs, il devient impératif de s'assurer que les formations proposées soient en adéquation avec les besoins réels du marché du travail et qu'elles intègrent des approches pédagogiques innovantes, inclusives et adaptées aux différents publics.

⁵ France Travail - Enquête Besoins en Main-d'œuvre 2025

L'amélioration continue de la qualité de l'offre passe par plusieurs leviers d'action :

- ❖ **Renforcer les enjeux de qualité des formations** en tenant compte de la densification de l'offre et des tensions de recrutement, afin de garantir la pertinence des contenus et leur adéquation avec les besoins économiques
- ❖ **Soutenir l'innovation pédagogique** dans l'offre de formation en faisant des expérimentations à petite échelle de formes de pédagogie innovante (gamification, nouvelles technologies type intelligence artificielle ou casques de réalité virtuelle, etc.), adaptées aux différents publics visés
- ❖ **Dans une logique d'amélioration continue, mettre en place un suivi continu et une évaluation régulière de la qualité de la formation** au moyen d'indicateurs fiables (incluant la satisfaction des bénéficiaires et des employeurs) et de cibles potentielles, et d'un renforcement des contrôles avec sanctions éventuelles en cas de non-conformité
- ❖ **Développer un nouveau référentiel pour les formations diplômantes**, garantissant une harmonisation et un niveau de qualité élevé sur tout le territoire
- ❖ **Mutualiser les plateaux techniques** entre organismes pour optimiser les investissements, renforcer les capacités pédagogiques et créer des passerelles entre CFA et lycées professionnels via des conventions
- ❖ **Professionaliser et outiller les acteurs de l'EFOP** (notamment les CEP) pour améliorer leur connaissance des dispositifs et du tissu économique local
- ❖ **Accompagner la structuration et la montée en compétences des organismes de formation**, notamment via l'ADEC Formation, afin de renforcer leur capacité d'adaptation et d'innovation
- ❖ **Renforcer la lisibilité et la visibilité de l'offre régionale et des financements** en matière de formation, via une cartographie et la mise en place d'un site Internet ou d'une plateforme d'information en ligne
- ❖ **Engager une réflexion sur les financements de l'offre de formation**, notamment en prévision d'évolutions dans le cadre des négociations avec l'État autour du PRIC
- ❖ **Rénover la carte des formations initiales** en adoptant le Schéma prévisionnel des formations professionnelles scolaires en articulation avec la carte des formations des BTS
- ❖ **Intégrer les spécificités du territoire réunionnais dans les modules de formation** (tropicalité, contexte socio-économique, etc.) et favoriser la prise en compte de la langue et culture créole dans la pédagogie de formation

Ces leviers permettent de garantir que l'offre de formation réunionnaise soit non seulement diversifiée et adaptée aux besoins des publics et des entreprises, mais également reconnue pour sa qualité, son innovation et sa capacité à accompagner les transitions économiques et sociétales.

Rapprocher le monde économique et le monde de la formation pour construire une offre de formation en cohérence avec les besoins identifiés en matière d'emplois-compétences sur le territoire, et garantir une employabilité locale

Le lien entre la formation et le tissu économique local est un levier stratégique pour améliorer l'insertion professionnelle et répondre efficacement aux besoins en compétences des entreprises réunionnaises. Dans un contexte marqué par des tensions de recrutement dans certains secteurs et par l'émergence de nouvelles filières liées aux transitions écologique, numérique et sociétale, il est essentiel d'impliquer directement les acteurs économiques dans la conception et l'actualisation de l'offre de formation.

Cette collaboration doit reposer plusieurs leviers d'actions :

- ❖ **Coconstruire les formations avec les entreprises** en définissant conjointement les besoins en compétences et en accompagnant les employeurs dans leurs transitions (écologique, numérique, organisationnelle)
- ❖ **S'appuyer sur les données prospectives emplois-compétences pour identifier les métiers en mutation ou émergents**, professionnaliser les acheteurs de formation et orienter les investissements vers les filières porteuses
- ❖ **Entrer dans une logique d'achat ciblé des formations pour répondre à des besoins précis**, en ajustant les marchés publics de formation en conséquence

- ❖ **Renforcer les périodes en entreprise** (stages, immersions, alternance) pour favoriser la transmission des savoir-faire et l'acquisition de compétences directement opérationnelles. Il s'agit par exemple d'encourager les formations immersives et d'adaptation au poste (apprentissage de gestes techniques, adaptation à un nouvel emploi, etc.) en lien étroit avec les employeurs
- ❖ **Structurer l'engagement des employeurs** par le développement de contrats de filière, en cohérence avec les priorités du SRDEII et sur les secteurs en tension ou porteurs (santé, services à la personne, etc.)
- ❖ **Développer les compétences clés et les savoirs de base** (savoir-être, savoir-faire fondamentaux), en articulation avec le PR2C, pour renforcer l'employabilité durable
- ❖ **Développer les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation** via un Schéma prévisionnel de développement de l'alternance
- ❖ **Anticiper les mutations économiques** en développant des formations dans les filières du SRDEII la Nouvelle Économie (care, économie bleue, économie circulaire, etc.)
- ❖ **Renforcer l'offre de formation dans les carrières sanitaires et sociales** via la révision du Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales (SRFSS)

La Région a pour ambition de garantir que l'offre de formation soit en prise directe avec les besoins réels du tissu économique réunionnais, en renforçant l'employabilité locale et en accompagnant la création de nouvelles compétences dans un contexte de transitions économiques et sociétales.

Veiller à un déploiement équilibré et à une équité d'accès à l'offre de formation sur le territoire

L'accessibilité géographique à la formation reste un enjeu majeur à La Réunion. L'offre se concentre encore largement dans les zones urbaines et littorales, laissant certaines communes rurales, enclavées ou de montagne avec une offre limitée, voire inexistante. Cette répartition inégale contraint les publics éloignés à supporter des déplacements longs et coûteux, ce qui peut décourager l'engagement dans un parcours de formation.

Garantir une équité d'accès sur tout le territoire implique de repenser l'implantation des organismes de formation, d'exploiter les ressources existantes (tiers-lieux, espaces mutualisés, établissements scolaires, etc.) et de développer des formats hybrides pour surmonter les contraintes physiques. Cette approche doit également s'inscrire dans une logique patrimoniale et d'aménagement du territoire, en cohérence avec le Schéma d'Aménagement Régional (SAR) et la stratégie patrimoniale de la Région.

Il s'agit ainsi de mailler le territoire d'une offre diversifiée et cohérente, adaptée aux besoins des différents bassins de vie. Pour ce faire, plusieurs leviers peuvent être mis en œuvre :

- ❖ **Sectoriser géographiquement les appels d'offre afin de garantir un maillage équilibré de l'offre de formation** et couvrir l'ensemble des bassins d'emplois, y compris les zones rurales et enclavées
- ❖ **Planter stratégiquement les organismes de formation** en s'appuyant sur une cartographie précise des besoins et en déployant des villages et campus dans chaque micro-région, en cohérence avec le Schéma d'aménagement régional (SAR) et la stratégie patrimoniale de la Région
- ❖ **Développer et pérenniser des tiers-lieux de formation** (espaces collaboratifs, FabLabs, centres de ressources partagés, etc.) et formaliser des conventions d'occupation avec les organismes de formation pour un usage régulier
- ❖ En lien avec les acteurs locaux (collectivité, associations, entreprises), **proposer des solutions pédagogiques hybrides** (présentiel/distanciel) et mobiles pour réduire les freins liés à la mobilité et toucher les publics isolés
- ❖ **Renforcer les partenariats institutionnels** (France Travail, Académie, Université, collectivités, branches professionnelles) pour coordonner le déploiement et assurer la complémentarité de l'offre
- ❖ **Assurer la qualité et la conformité des lieux de formation** en intégrant dans la programmation régionale des travaux de construction, de rénovation, de mise en accessibilité et en renforçant les contrôles de conformité
- ❖ **Intégrer la dimension régionale de la zone Océan Indien (OI), mais aussi le caractère insulaire de La Réunion et les liens avec l'hexagone** dans les réflexions en matière de formation et d'orientation

Avec cette démarche, la Région cherche à garantir un accès équitable à la formation pour l'ensemble des Réunionnais, en réduisant les inégalités territoriales et en assurant un maillage adapté aux réalités géographiques et économiques de chaque bassin de vie.

Fiches actions de l'Axe 2

Définir et déployer une offre de formation de qualité, adaptée au territoire et innovante



Construire les formations en lien avec les partenaires sociaux et les besoins en emplois du territoire, notamment les métiers en tension et à fort potentiel de recrutement



Renforcer la qualité des formations et la montée en compétences des organismes de formation



Renforcer la logique de contrôle des organismes de formation



Soutenir l'innovation pédagogique et la transformation l'appareil de formation



Favoriser un déploiement équilibré des formations sur le territoire

Action 2A

Construire les formations en lien avec les partenaires sociaux et les besoins en emplois du territoire, notamment les métiers en tension et à fort potentiel de recrutement

Axe 2 - Définir et déployer une offre de formation de qualité, adaptée au territoire et innovante



PUBLICS CIBLES ET OBJECTIFS DE L'ACTION

Objectifs

- Construire des formations qui répondent aux besoins des employeurs et aux orientations stratégiques du territoire
- Favoriser la conception de formations ancrées dans la réalité culturelle, linguistique et sociale réunionnaise afin de renforcer leur attractivité et leur efficacité pédagogique
- Définir une feuille de route permettant d'anticiper les besoins en compétences du territoire à un horizon 5 ou 10 ans sur la base de l'observation partagée des données emplois et compétences promue à l'axe 1

Publics cibles

- Employeurs privés et publics
- Organismes de formation



RESPONSABLES DE L'ACTION & PARTENAIRES

Pilote - porteur de l'action

- Conseil Régional (Direction de la Formation Professionnelle)

Partenaires-clés

- RPC | France Travail | Branches professionnelles | Partenaires sociaux | OPCO | Instituts (Insee, observatoires...) | DEETS

Invités

- Rectorat | FIPHP | AGEFIPH | Entreprises d'intérim et de recrutement | DAAF | Chambres consulaires



MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE (Description de l'action, déclinaison en sous-actions)

Contexte

❖ L'enquête BMO (Besoins en Main-d'œuvre) réalisée en 2025 par France Travail a recensé 34 950 projets de recrutement à La Réunion. Les employeurs ont rencontré des difficultés de recrutement sur 36,4% de ces projets. Certaines filières comme le BTP, l'hôtellerie, la restauration, le numérique ou encore la santé présentent des tensions, avec des recrutements non pourvus. Malgré ces besoins, l'adéquation entre l'offre de formation et la réalité du terrain demeure insuffisante. Il est essentiel de renforcer la coopération entre organismes de formation et employeurs pour coconstruire des formations adaptées aux métiers en tension et aux secteurs à fort potentiel.

Par ailleurs, les spécificités culturelles et linguistiques du territoire réunionnais constituent un levier pour améliorer l'accès à la formation et favoriser la réussite des parcours. La prise en compte du créole réunionnais, de la culture locale et des réalités socio-économiques du territoire dans les contenus et les approches pédagogiques permet de renforcer le sentiment d'appartenance, d'améliorer la compréhension des enseignements et de valoriser les savoir-faire locaux.

Déclinaison en sous-actions

- Faire le lien entre les actions de formation et les métiers en tension / métiers porteurs en prenant en compte les besoins spécifiques des TPE/PME et des filières locales : mettre en place des EDEC-ADEC afin de construire une offre de formation sur la base des CEP et études prospectives réalisées
- Coconstruire les formations avec les employeurs et les acteurs du territoire afin d'assurer leur pertinence opérationnelle
 - ▶ Associer les OPCO, les branches professionnelles et les partenaires sociaux dès la conception des parcours
 - ▶ Plus particulièrement, collaborer avec les OPCO afin de répondre avec agilité aux besoins du territoire, en déployant à titre d'exemple les Actions d'Acquisition de Compétences Opérationnelles Sectorielles (ACOS), en expérimentant des modules de formation contextualisés à La Réunion, intégrant les réalités culturelles, économiques et environnementales du territoire
- Valoriser la langue et la culture réunionnaises dans les parcours de formation :
 - ▶ Intégrer, lorsque pertinent, le créole réunionnais comme langue d'appui pédagogique pour favoriser la compréhension des publics éloignés de la formation
 - ▶ Promouvoir des supports pédagogiques contextualisés à La Réunion, illustrant des exemples, des études de cas et des situations professionnelles locales



ÉCHÉANCES ET DURÉE DE L'ACTION (Calendrier)



FINANCEMENTS POSSIBLES

Court terme

Moyen terme

Long terme

▪ FSE+

Année d'échéance : dès 2026



PILOTAGE ET SUIVI (gouvernance et indicateurs)

Modalités de pilotage et suivi

Instance de suivi de l'action : Commission 2 du CREFOP « Formation, compétences et apprentissage »

Pistes de livrables

- EDEC par filière du SRDEII afin de déployer les formations identifiées dans les démarches de GPEC
- Présentation préalable de la programmation de l'offre de formation

Pistes d'indicateurs de réalisation et de suivi

- Nombre de formations co-construites avec les représentants du monde économique
- Taux d'insertion des diplômés / taux de retour à l'emploi 6 mois après la formation
- Nombre d'entrées sur les actions de formation ciblant les métiers en tension

Synergies avec d'autres outils ou plans stratégiques

- Schéma Régional de Développement Économique (SRDEII)
- Stratégie de Spécialisation Intelligente Sociale et Soutenable (S5)
- Contrats de filières
- Carte des formations initiales
- Carte des formations de l'enseignement supérieur



AUTRES (RISQUES, POINTS D'ATTENTION)

- Veiller à construire les formations dans une logique de parcours
- Veiller à intégrer la mobilité dans les formations

Action 2B

Renforcer la qualité des formations et la montée en compétences des organismes de formation

Axe 2 - Définir et déployer une offre de formation de qualité, adaptée au territoire et innovante



PUBLICS CIBLES ET OBJECTIFS DE L'ACTION

Objectifs

- Garantir une amélioration continue et mesurable de la qualité des actions de formation financées par la Région, en soutenant la professionnalisation des organismes de formation et l'appropriation des exigences Qualiopi, FSE+ et régionales.
- Fiabiliser les pratiques, renforcer la conformité réglementaire et favoriser la montée en compétences des équipes pédagogiques et administratives.
- Faire monter en puissance la professionnalisation des organismes de formation afin qu'ils puissent proposer une offre de formation de qualité, conforme aux exigences réglementaires et contractuelles des financeurs publics

Publics cibles

- Organismes de formation



RESPONSABLES DE L'ACTION & PARTENAIRES

Pilote - porteur de l'action

- Conseil Régional | DEETS | OPCO AKTO | AGEFIPH-RHF

Partenaires-clés

- France Travail | OPCO | RPC | Organismes de formation conventionnés | Cité des métiers | FIPHFP

Invités

- Branche professionnelle des organismes de formation | Syndicats des organismes de formation | DAAF | FEPEM / IPERIA | Club des organismes de formation (MEDEF et autres acteurs du secteur privé tel que la CPME)



MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE (Description de l'action, déclinaison en sous-actions)

Contexte

❖ À La Réunion, la qualité des formations constitue un enjeu central pour répondre aux besoins de qualification de la population, favoriser l'insertion durable et garantir la bonne utilisation des financements publics. Pourtant, de nombreux organismes peinent encore à déployer des approches pédagogiques modernes, à individualiser les parcours ou à accompagner les publics spécifiques (jeunes sans qualification, seniors, personnes en situation de handicap, ...).

Il est donc stratégique de renforcer l'accompagnement des organismes de formation pour soutenir l'innovation pédagogique, l'ingénierie de parcours, l'adaptation de l'offre aux besoins des publics et du territoire et la professionnalisation des équipes.

Déclinaison en sous-actions

L'action s'articule autour de 3 sous-actions :

► Professionnalisation et montée en compétences des organismes de formation

- Appui à la professionnalisation des OF via des EDEC et des sessions de formation à leur attention
- Encourager la formation des formateurs aux nouvelles pratiques pédagogiques, aux outils numériques et aux méthodes d'évaluation innovantes
- Créer des communautés de pratiques régionales pour partager les retours d'expérience et les innovations
- Encourager la participation à des programmes de recherche-action sur les pédagogies innovantes
- Sensibiliser et engager les formateurs et les équipes pédagogiques des OF / CFA autour du sujet de l'accessibilité (pédagogique, numérique et bâtimentaire)
- Développer l'appui de la Ressource Handicap Formation (RHF) auprès des organismes de formation pour une professionnalisation accrue des acteurs du champ de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles sur la question de l'accessibilité universelle et l'accompagnement individuel et sur-mesure,
- Mettre en place des échanges de pratiques entre les organismes de formation sur le développement de formations innovantes et accessibles,
- Proposer un soutien financier aux dispositifs d'accompagnement renforcé et/ou d'adaptation de l'offre de formation et des équipements (accompagnements RHF, financements AGEFIPH/FIPHFP, dispositifs régionaux, ...), et une communication renforcée autour de ces aides mobilisables,
- Mettre en place un travail collaboratif entre employeurs et organismes de formation pour co-construire les parcours individualisés de salariés
- Prévoir la professionnalisation des référents handicap dans le cadre des actions proposées par la RHF (Ressource Handicap Formation) afin qu'ils puissent sécuriser les parcours de formation

► Professionnalisation des équipes pédagogiques et administratives des financeurs : formations sur la qualité, l'ingénierie pédagogique, le suivi administratif et financier des actions :

- Identifier les axes d'amélioration des acteurs de la formation et mettre en œuvre un plan de montée en compétences afin de renforcer leur professionnalisation
- Organiser des rencontres professionnelles pour partager outils, expériences et référentiels, pouvant passer par la création d'un réseau régional de formateurs « multi-filières », ou encore des ateliers de partages de pratiques (en s'appuyant sur la création d'un réseau régional des organismes de formation)
- Créer une ressource ou un centre d'expérimentation régional dédié à la pédagogie (notamment à l'accessibilité des contenus pédagogiques)
- Faire le lien entre organismes de formation et employeurs (ex : mise à disposition auprès d'organismes de formation de salariés experts dans le cadre d'actions de formation, pair-aidance, marrainage/parrainage)
- Accompagner les organismes de formation dans l'intégration du handicap dans leurs formations (ex : formation à l'accessibilité universelle, adaptation des plateaux techniques, identification d'un référent handicap professionnalisé par la RHF...)

► Suivi et évaluation continue :

- Mise en place de plans d'amélioration, visites qualité, retours d'expérience, valorisation de démarches exemplaires et outils de reporting



ÉCHÉANCES ET DURÉE DE L'ACTION (Calendrier)

Court terme

Moyen terme

Long terme

Année d'échéance : 2027



FINANCEMENTS POSSIBLES

- Financement principal : Région Réunion, FSE+
- Cofinancements possibles : OPCO, DREETS



PILOTAGE ET SUIVI (gouvernance et indicateurs)

Modalités de pilotage et suivi

Instance de suivi de l'action : Commission 2 du CREFOP « Formation, compétences et apprentissage »

- Mettre en place des outils de suivi de qualité par la Région
- Assurer un suivi des indicateurs par le CREFOP
- Présenter des bilans annuels en CREFOP

Pistes de livrables

- Programme régional de professionnalisation des organismes de formation (parcours modulaires, webinaires, ateliers méthodologiques) dans le cadre de la mise en place d'un ADEC régional des organismes de formation
- Catalogue de bonnes pratiques pédagogiques et organisationnelles (accessibilité, innovation, individualisation des parcours)
- Modules de formation pour formateurs
- Actes de séminaires/ateliers pédagogiques

Pistes d'indicateurs de réalisation et de suivi

- Nombre d'actions de formation disposant d'un plan d'amélioration suivi
- Nombre de formateurs ou coordinateurs pédagogiques formés
- Nombre d'organismes de formation ayant professionnalisé un référent handicap
- Nombre de référents handicap formés
- Nombre de visites qualité effectuées par an
- Nombre d'organismes de formation accompagnés dans une démarche de montée en compétences
- Nombre de rencontres professionnelles des organismes de formation
- Nombre d'organismes de formation participant à ces rencontres
- Nombre d'organismes de formation ayant sollicité la Ressource Handicap Formation
- Taux de satisfaction des bénéficiaires (stagiaires, entreprises) vis-à-vis des formations financées
- Nombre de formateurs formés aux pratiques innovantes
- Nombre de communautés de pratiques créées
- Nombre de formateurs utilisant des méthodes actives ou numériques

Synergies avec d'autres outils ou plans stratégiques

- ADEC Formation pour les organismes de formation du territoire afin de leur permettre de poursuivre leur montée en compétences
- EDEC national Trans'formation pour sa mise en œuvre à La Réunion



AUTRES (RISQUES, POINTS D'ATTENTION)

- Maintenir la cohérence entre exigences Qualiopi, critères FSE+ et contrôle régional
- Veiller à l'équité territoriale dans l'accès à la professionnalisation des OF
- Éviter la surcharge administrative : mutualiser les outils et supports
- Prévoir une communication adaptée aux OF de petite taille

Action 2C

Renforcer la logique de contrôle des organismes de formation

Axe 2 - Définir et déployer une offre de formation de qualité, adaptée au territoire et innovante



PUBLICS CIBLES ET OBJECTIFS DE L'ACTION

Objectifs

- Garantir la qualité, la transparence et la conformité de l'offre de formation professionnelle sur le territoire
- Sécuriser les parcours des apprenants en s'assurant du respect des engagements contractuels, pédagogiques et réglementaires par les organismes de formation

Publics cibles

- Organismes de formation



RESPONSABLES DE L'ACTION & PARTENAIRES

Pilote - porteur de l'action

- Conseil Régional (Direction de la Formation Professionnelle) | DEETS | OPCO

Partenaires-clés

- Branche professionnelle des organismes de formation | Syndicats des organismes de formation | France Travail | RPC | Education Nationale (service contrôle de l'apprentissage)

Invités

- DAAF | FEPEM / IPERIA | Club des organismes de formation (MEDEF et autres acteurs du secteur privé tel que la CPME) | FIPHFP



MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE (Description de l'action, déclinaison en sous-actions)

Contexte

❖ Depuis 2022, la certification Qualiopi est devenue obligatoire pour tout organisme souhaitant bénéficier de financements publics ou mutualisés.

Cette certification a profondément modifié les pratiques des organismes de formation :

- Mise en place d'une traçabilité renforcée des parcours des apprenants ;
- Formalisation des processus qualité (accueil, information, accompagnement, suivi post-formation) ;
- Obligation d'évaluer la satisfaction des stagiaires et des financeurs ;
- Adaptation de l'ingénierie pédagogique aux publics spécifiques (handicap, insertion, individualisation).

Le décret du 20 décembre 2023 relatif au contrôle de la qualité des formations financées sur fonds publics ou mutualisés a renforcé le rôle des financeurs (Région, France Travail, OPCO, État, AGEFIPH, FIPHFP, etc.) en leur donnant l'obligation :

- De vérifier la conformité des actions de formation aux exigences légales et réglementaires ;
- D'organiser des contrôles ciblés sur la qualité pédagogique, la gestion administrative et financière ;
- De pouvoir suspendre ou refuser le financement en cas de non-conformité grave

Les contrôles menés par la Région et ses partenaires ont désormais pour but non seulement de sécuriser l'utilisation des fonds publics, mais aussi de vérifier la conformité des actions de formation aux exigences réglementaires renforcées (Qualiopi, décret 2023) et aux exigences fixées par les dispositifs de financement

Ces contrôles s'inscrivent dans une logique globale de montée en puissance de la professionnalisation des organismes de formation, combinant vérification, appui technique et diffusion de bonnes pratiques, pour sécuriser l'usage des fonds publics et soutenir une offre de formation répondant aux besoins de qualification et aux enjeux de transformation du territoire.

Déclinaison en sous-actions

- Identifier les axes d'amélioration des organismes de formation (diagnostics, enquêtes bénéficiaires/prescripteurs)
- Organiser des ateliers d'échanges avec les organismes de formation, les prescripteurs et les certificateurs pour partager les retours d'expérience, lever les difficultés rencontrées et rappeler les points de vigilance réglementaires et qualité (dont Qualiopi)
- Proposer un accompagnement ciblé à la suite des diagnostics ou des contrôles avec des formations à la mise en conformité réglementaire et à la mise à jour « Qualiopi »
- Appui à la conformité des organismes de formation (Qualiopi, FSE+, logos, traçabilité documentaire)



ÉCHÉANCES ET DURÉE DE L'ACTION (Calendrier)



FINANCEMENTS POSSIBLES

Court terme

Moyen terme

Long terme

Année d'échéance : 2028-2030

- FSE+
- Conseil Régional
- OPCO
- AGEFIPH / FIPHFP
- France Travail
- État



PILOTAGE ET SUIVI (gouvernance et indicateurs)

Modalités de pilotage et suivi

Instance de suivi de l'action : Commission 2 du CREFOP « Formation, compétences et apprentissage »

- ▶ Mise en place par la Région Réunion (DFP) d'un comité technique de pilotage associant les financeurs (DEETS, OPCO, France Travail, AGEFIPH/FIPHFP, branches professionnelles) pour coordonner :
 - La définition des priorités d'accompagnement et de contrôle
 - Le suivi des plans de professionnalisation
 - Le partage d'informations sur les non-conformités constatées et les bonnes pratiques repérées
- ▶ Déploiement d'outils de suivi numériques (tableaux de bord dynamiques, plateforme partagée) permettant :
 - Le suivi des diagnostics et des plans d'action par les organismes de formation
 - La consolidation des indicateurs régionaux (qualité, insertion, conformité réglementaire)
- ▶ Organisation de bilans annuels avec restitution publique des avancées (organismes de formation accompagnés, contrôles menés, taux de satisfaction des bénéficiaires)

Pistes de livrables

- Guide pratique régional de la qualité et de la conformité réglementaire (Qualiopi, décret contrôle qualité 2023, exigences financeurs)
- Plateforme numérique partagée : ressources pédagogiques, outils de diagnostic, référentiels qualité, modèles de procédures internes pour les organismes de formation
- Tableau de bord interactif pour suivre les contrôles réalisés, les non-conformités récurrentes, les actions correctives mises en place
- Rapport annuel régional sur la qualité et la conformité des formations financées (indicateurs clés, tendances, recommandations)

Pistes d'indicateurs de réalisation et de suivi

- ▶ Quantitatifs :
 - Nombre d'organismes de formation diagnostiqués ou audités par an
 - Nombre de sessions de professionnalisation (webinaires, ateliers, séminaires)
 - Nombre de ressources et outils partagés via la plateforme régionale
 - Taux de mise en conformité des organismes de formation à la suite d'un premier contrôle
 - Nombre d'organismes conformes aux exigences Qualiopi et FSE+
- ▶ Qualitatifs :
 - Taux de satisfaction des bénéficiaires (stagiaires, entreprises) vis-à-vis des formations financées
 - Évolution du taux d'insertion professionnelle durable des bénéficiaires formés
 - Progression du nombre d'organismes de formation labellisés / valorisés pour leurs démarches qualité exemplaires à terme

Synergies avec d'autres outils ou plans stratégiques

•



AUTRES (RISQUES, POINTS D'ATTENTION)

- Disponibilités des organismes de formation pour se former
- Risque de décalage entre exigences réglementaires accrues (Qualiopi, décret financeurs 2023) et capacités réelles de certains organismes de formation à se mettre en conformité (fragilité structurelle, faibles moyens humains ou financiers)
- Risque de fracture entre gros et petits organismes si l'accompagnement n'est pas suffisamment ciblé et accessible
- Nécessité de maintenir un équilibre entre contrôle et soutien : éviter que la logique de contrôle ne décourage les acteurs, mais qu'elle reste un levier de progrès
- Risque de redondance entre financeurs : importance de la coordination pour éviter la multiplication de contrôles divergents ou non concertés
- Attention à la lisibilité pour les organismes de formation : simplifier l'accès à l'information (textes, obligations, financements, aides disponibles)

Action 2D

Soutenir l'innovation pédagogique et la transformation de l'appareil de formation

Axe 2 - Définir et déployer une offre de formation de qualité, adaptée au territoire et innovante



PUBLICS CIBLES ET OBJECTIFS DE L'ACTION

Objectifs

- Faire de La Réunion un territoire d'expérimentation pédagogique, en soutenant la création de nouvelles formes de formation (hybride, mobile, immersive, numérique, inter-filières) et la modernisation des outils pédagogiques.
- Favoriser l'adaptation continue de l'offre de formation aux mutations économiques et sociales.
- Développer des pratiques pédagogiques plus inclusives, personnalisées et innovantes.
- Soutenir la transformation numérique, écologique et organisationnelle des organismes de formation.
- Soutenir et renforcer l'investissement et l'équipement dans les centres et organismes de formation du territoire

Publics cibles

- Organismes de formation



RESPONSABLES DE L'ACTION & PARTENAIRES

Pilote - porteur de l'action

- Conseil Régional (Direction de la Formation Professionnelle) | DEETS | OPCO

Partenaires-clés

- RPC | France Travail | CREFOP | Syndicat des organismes de formation | Club des organismes de formation (MEDEF et autres acteurs privés tels que la CPME) | FIPHP | AGEFIPH | Cité des métiers

Invités

- CNFPT | ANFH | PFRH | FEPEM | IPERIA | Rectorat | Université de La Réunion | PUI Valiotech | Etablissements d'enseignement supérieur | Incubateurs | Pôles d'innovation | Pépite Réunion | DAAF | Associations fédérant les entreprises du numérique (NUMEUM, Digital Réunion, etc.) | Collectivités locales | Organismes de formation pilotes | partenaires sociaux



MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE (Description de l'action, déclinaison en sous-actions)

Contexte

❖ À La Réunion, comme ailleurs, les mutations économiques, sociales et technologiques transforment profondément les compétences attendues dans le monde du travail. La digitalisation, la transition écologique, l'émergence de nouveaux métiers et la nécessité de développer des compétences transversales imposent une adaptation rapide et continue de l'appareil de formation. Dans ce contexte, les organismes de formation se trouvent confrontés à un double défi :

- Adapter leurs pratiques pédagogiques pour répondre à des publics de plus en plus diversifiés, aux besoins individualisés et aux contraintes de disponibilité
- Transformer leurs modes d'organisation pour intégrer pleinement les potentialités offertes par le numérique, les pédagogies actives et les coopérations territoriales

Soutenir l'innovation pédagogique et la transformation organisationnelle permet d'améliorer l'attractivité, l'inclusion et l'efficacité des formations, tout en préparant les publics aux métiers et compétences de demain.

Déclinaison en sous-actions

► Innovation pédagogique et expérimentation

- Lancer des appels à projets « Innovation pédagogique » favorisant les expérimentations (hybridation, formation mobile, réalité virtuelle, etc.)
- Lancer des projets pilotes sur des approches pédagogiques nouvelles (pédagogie inversée, apprentissage par projet, serious games, etc.)
- Développer et tester des modules hybrides combinant présentiel, distanciel et auto-formation accompagnée
- Expérimenter des outils numériques immersifs (réalité virtuelle, simulateurs, laboratoires virtuels)

Prendre des mesures encourageant l'innovation, telles que :

- Valoriser l'innovation pédagogique au niveau des organismes de formation (ex : création d'un trophée des formations innovantes) mais également au niveau du territoire (faire de La Réunion un modèle à l'international en matière d'innovation pédagogique)
- Intégrer l'innovation et l'accessibilité dans les critères d'évaluation des appels d'offres, notamment pour les publics TH (Travailleurs Handicapés)

► Transformation numérique de l'appareil de formation

- Accompagner les organismes de formation dans la transformation numérique : ingénierie, digitalisation, accessibilité des contenus
- Soutenir l'équipement et la digitalisation des organismes (plateformes LMS, outils de suivi, ressources numériques)
- Développer des ressources pédagogiques mutualisées accessibles à l'ensemble des acteurs de formation
- Intégrer des outils d'IA et d'analyse de données pour personnaliser les parcours et suivre la progression des apprenants

► Ouverture, coopération et partenariats

- Développer des partenariats entre organismes de formation, entreprises, laboratoires et start-ups EdTech
- Créer un laboratoire régional d'expérimentation pédagogique (lab ou réseau de formateurs innovants) pour tester et diffuser les innovations, et mutualiser les pratiques
- Favoriser les coopérations inter-régionales ou européennes pour partager les bonnes pratiques et mutualiser les outils
- Organiser des événements de valorisation et de partage d'expériences (forums, séminaires, publications)

► Transition écologique et durabilité

- Intégrer les principes d'écoconception dans la production des formations et des supports numériques



ÉCHÉANCES ET DURÉE DE L'ACTION (Calendrier)



FINANCEMENTS POSSIBLES

Court terme

Moyen terme

Long terme

- Financement principal : Conseil Régional, FSE+
- Cofinancements possibles : OPCO, partenaires du PACTE, acteurs du numérique, fonds de l'innovation pédagogique, CPF, plans de formations

Année d'échéance : 2030



PILOTAGE ET SUIVI (gouvernance et indicateurs)

Modalités de pilotage et suivi

Instance de suivi de l'action : Commission 2 du CREFOP « Formation, compétences et apprentissage »

Pistes d'indicateurs de réalisation et de suivi et pistes de livrables

Sous-actions

Expérimentation pédagogique
(pédagogie inversée, hybride, simulateurs, réalité virtuelle)

Transformation numérique
(plateformes LMS, IA, ressources mutualisées)

Coopération et partenariats
(OF, entreprises, laboratoires, EdTech)

Transition écologique et durabilité
(écoconception, compétences vertes, infrastructures durables)

Pistes d'indicateurs de suivi

- Nombre de projets pilotes lancés - nombre d'organismes impliqués
- Nombre de projets pilotes labellisés « Innovation pédagogique »
- Nombre d'organismes intégrant des modalités hybrides ou numériques.
- Nombre d'apprenants concernés par des dispositifs innovants
- Taux de satisfaction des apprenants sur les nouvelles modalités
- Nombre d'organismes de formation disposant d'outils numériques adaptés
- Nombre de ressources pédagogiques mutualisées produites
- Taux d'utilisation des plateformes numériques régionales
- Nombre de partenariats signés
- Nombre de projets collaboratifs menés
- Nombre de laboratoires pédagogiques créés
- Nombre d'événements de valorisation ou de mutualisation organisés.
- Nombre d'OF intégrant des démarches écoresponsables
- Nombre de formations développées sur les métiers verts
- Nombre d'infrastructures de formation rénovées ou durables

Pistes de livrables associés

- Catalogue régional des innovations pédagogiques
- Rapports d'expérimentation et d'évaluation
- Capitalisation des bonnes pratiques
- Inventaire régional des équipements numériques
- Ressources pédagogiques mutualisées en accès libre
- Tableau de bord numérique des OF
- Conventions de partenariat
- Comptes rendus des laboratoires pédagogiques
- Études de cas diffusant les innovations
- Guide régional d'écoconception pédagogique-
- Répertoire des formations "compétences vertes"
- Bilans environnementaux des OF soutenus

Synergies avec d'autres outils ou plans stratégiques

- Schéma Régional de Développement Économique, d'Innovation et d'Internationalisation (SRDEII)
- Stratégie de Spécialisation Intelligente Sociale et Soutenable (S5)
- EDEC « organismes de formation » initié par l'OPCO AKTO



AUTRES (RISQUES, POINTS D'ATTENTION)

- Éviter la dispersion des initiatives : coordonner avec les dispositifs nationaux (Plan de transformation numérique, SRESRI, etc.)
- Assurer la soutenabilité financière des innovations testées
- Garantir l'accessibilité numérique pour les publics fragiles
- Capitaliser sur les retours d'expérience pour ajuster les pratiques et modèles pédagogiques

Action 2E

Favoriser un déploiement équilibré des formations sur le territoire

Axe 2 - Définir et déployer une offre de formation de qualité, adaptée au territoire et innovante



PUBLICS CIBLES ET OBJECTIFS DE L'ACTION

Objectifs

- Réduire les inégalités territoriales d'accès à la formation
- Déployer des actions de formation qui couvrent l'ensemble du territoire

Publics cibles

- Habitants des zones enclavées ou peu desservies
- Demandeurs d'emplois éloignés de l'offre de formation



RESPONSABLES DE L'ACTION & PARTENAIRES

Pilote - porteur de l'action

- Conseil Régional (Direction de la Formation Professionnelle)

Partenaires-clés

- Organismes de formation | DEETS | Communes et intercommunalités | Structures d'accompagnement technique disposant de plateformes / laboratoires (CRITT, CIRAD, CMA, etc.) | Tiers-lieux

Invités

- DAAF | Chambres consulaires | FIPHP | AGEFIPH | Missions locales | France Travail



MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE (Description de l'action, déclinaison en sous-actions)

Contexte

❖ L'accès à la formation professionnelle est un levier essentiel pour l'insertion, l'employabilité et le développement des compétences sur l'ensemble de La Réunion. Cependant, des disparités territoriales existent : zones rurales ou isolées, quartiers prioritaires et certains bassins d'emplois disposent d'une offre de formation moins diversifiée ou moins accessible.

Pour favoriser l'équité d'accès à la formation, il est nécessaire de mieux adapter le maillage territorial, de renforcer la proximité des dispositifs, et de développer des solutions complémentaires telles que les formations hybrides, les dispositifs de mobilité ou les actions mutualisées. Par son insularité, il convient également d'aborder la question de la mobilité extraterritoriale (vers l'Océan Indien ou l'hexagone) des publics en formation et de favoriser une continuité territoriale de l'offre de formation via le développement de partenariats.

Le déploiement équilibré des formations contribue à réduire les écarts d'accès entre territoires, à optimiser l'utilisation des ressources régionales, et à renforcer l'impact de la politique de formation professionnelle sur tous les publics, quels que soient leur localisation et leur profil.

Déclinaison en sous-actions

► En s'appuyant sur les diagnostics territoriaux, favoriser l'équilibre géographique de l'offre :

- Implanter de nouvelles actions de formation dans les zones identifiées comme déficitaires
- Adapter l'offre existante pour qu'elle corresponde aux besoins locaux, en modulant horaires, durée ou modalités pédagogiques
- Prioriser les investissements (subventions, équipements) dans les territoires à faible couverture de l'offre
- Mettre en place des parcours modulaires ou itinérants pour desservir les publics éloignés
- Développer des solutions hybrides et à distance pour pallier les contraintes géographiques, en tenant compte toutefois de l'accessibilité numérique des publics

► Coopération territoriale et mutualisation :

- Favoriser l'implantation de tiers-lieux en lien avec les orientations du SRESRI et du SRDEII
- Mutualiser certaines formations entre territoires voisins pour optimiser les ressources et réduire les disparités
- Créer des réseaux de coordination territoriaux pour assurer un suivi régulier et faciliter l'échange d'informations
- Favoriser le partage d'innovations pédagogiques et numériques entre organismes et territoires



ÉCHÉANCES ET DURÉE DE L'ACTION (Calendrier)



FINANCEMENTS POSSIBLES

Court terme

Moyen terme

Long terme

Année d'échéance : 2030

- FSE+
- Conseil Régional
- OPCO
- AGEFIPH / FIPHFP
- France Travail



PILOTAGE ET SUIVI (gouvernance et indicateurs)

Modalités de pilotage et suivi

Instance de suivi de l'action : Commission 2 du CREFOP « Formation, compétences et apprentissage »

Pistes d'indicateurs de réalisation et de suivi et pistes de livrables

Sous-actions

Équilibre géographique de l'offre
(QPV, zones rurales, zones isolées)

Accessibilité physique et numérique
(mobilité, e-learning, proximité)

Coopération et partenariats
(OF, entreprises, laboratoires, EdTech)

Coopération territoriale et mutualisation
(partenariats locaux, CFA, OF, collectivités, tiers-lieux)

Pistes d'indicateurs de suivi

- Taux d'accès à la formation par territoire
- Nombre de formations ouvertes dans les zones sous-dotées (Réduction des disparités territoriales d'accès)
- Nombre de formations accessibles à distance ou en hybride
- Nombre de partenariats signés
- Nombre de projets collaboratifs menés
- Nombre de laboratoires pédagogiques créés
- Nombre d'événements de valorisation ou de mutualisation organisés.
- Nombre de partenariats locaux noués
- Nombre d'actions de formation mutualisées
- Nombre de projets co-construits avec les collectivités et branches professionnelles

Pistes de livrables associés

- Tableau de suivi régional des implantations de formations
- Plan d'actions ciblé pour les zones prioritaires
- Bilans comparatifs avant/après
- Inventaire des dispositifs de mobilité et d'inclusion numérique
- Guide régional sur l'accessibilité des formations
- Rapport sur l'impact des dispositifs de mobilité
- Conventions de partenariat
- Comptes rendus des laboratoires pédagogiques
- Études de cas diffusant les innovations
- Conventions de coopération territoriale
- Actes des concertations locales
- Répertoire des initiatives mutualisées

Synergies avec d'autres outils ou plans stratégiques

- Schéma Régional de Développement Économique, d'Innovation et d'Internationalisation (SRDEII)
- Schéma d'Aménagement Régional (SAR)



AUTRES (RISQUES, POINTS D'ATTENTION)

- Favoriser des structures de formation de proximité afin de ne pas aggraver les difficultés financières des publics cibles
- Travailler cette action en lien avec les dispositifs de levée des freins

AXE 3 → FAVORISER UN ACCÈS RENFORCÉ ET DURABLE

À LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

La Réunion présente des caractéristiques territoriales et sociales qui nécessitent une attention particulière pour favoriser une insertion durable dans la formation et dans l'emploi. En effet, le taux de pauvreté reste notamment significativement plus élevé qu'en France hexagonale (36 % contre 14 %)⁶. La dynamique de création d'emplois, quant à elle, coexiste avec un taux de chômage encore élevé (19 % en 2023, contre 7,1% en France hexagonale⁷), qui concerne notamment les publics éloignés de l'emploi : bénéficiaires du RSA (48,4 %) ou inscrits de longue durée à France Travail (22,8 %).

S'y ajoutent des lacunes fondamentales en lecture, écriture et numérique, particulièrement chez les jeunes et les seniors (10% des 18-24 ans et 26% des 55-64 ans sont en difficulté à l'écrit en français)⁸. Par ailleurs, des freins demeurent pour un accès durable à la formation et à l'emploi : avec un taux de couverture de l'ordre de 39,1 places pour 100 enfants de moins de 3 ans (contre 59,8% dans l'hexagone)⁹, la faiblesse de l'offre de garde d'enfants pénalise surtout les femmes, déjà surreprésentées dans les foyers monoparentaux. La mobilité représente également une barrière non négligeable : malgré une bonne couverture de la population et des emplois, le niveau de service reste faible (plus de 40% de la population n'est pas couverte ou avec un niveau de service très faible), avec d'importantes différences en fonction des EPCI et des communes¹⁰.

Ces difficultés, souvent cumulées, constituent des obstacles pour une insertion durable dans les parcours de formation ou dans l'emploi. Pour favoriser l'accès et le maintien en formation et à l'emploi des publics, notamment des plus fragiles, il est donc nécessaire de se placer dans une approche globale et systémique de la formation et de tenir compte des spécificités des publics et des territoires.

Les réponses à apporter à cet enjeu stratégique se traduisent par un renforcement des solutions d'accompagnement et d'aide proposées aux publics faisant face à des difficultés, mais également par une meilleure sécurisation des parcours.

Cet axe se traduit par les objectifs structurants suivants :

- ❖ **Permettre l'accès et le maintien en formation et en emplois des publics les plus en difficulté** (en luttant contre les freins périphériques et en favorisant l'accessibilité universelle des formations)
- ❖ **Sécuriser les parcours de formation**, en renforçant l'individualisation de l'offre en fonction des publics et en renforçant les parcours de montée en compétences et l'acquisition des compétences clés. Cet objectif doit également se traduire par une amélioration du suivi des parcours d'insertion professionnelle post-formation, afin de s'assurer de la pertinence des formations proposées sur le territoire et leur adéquation avec les besoins des employeurs et des publics, dans une logique de parcours « sans couture »

*Lever les freins périphériques d'accès à la formation et à l'emploi,
notamment pour les publics les plus fragiles*

La levée des freins est une composante nécessaire pour maximiser les chances d'accès et de maintien en formation, ainsi que d'insertion pérenne dans l'emploi.

⁶ Insee Flash Réunion, n0245, Janvier 2023

⁷ INSEE La Réunion, « Un contexte de développement économique permettant de réduire la pauvreté », données 2023

⁸ Insee, ANLCI 2022

⁹ Analyses et études CAF Réunion, L'accueil du jeune enfant au 31 décembre 2021, Novembre 2022

¹⁰ Etude de mobilité des bénéficiaires du RSA, Ile de la Réunion Mobilités, Janvier 2025

La Région souhaite ancrer son action plus fortement pour pallier les difficultés des publics (notamment les plus fragiles) et maximiser les chances de réalisation de leur parcours et de leur projet professionnel.

Plusieurs leviers peuvent être activés, notamment :

- ❖ **Une meilleure structuration des partenariats** avec des acteurs tels que le Département, la CAF, l'ARS, les CCAS, Ile de la Réunion Mobilités ou encore les PLIE pour mener des actions de levée des freins. Ces partenariats peuvent également servir à l'identification des freins des publics, pour une action en amont de l'entrée en formation et une meilleure connaissance des candidats identifiés comme fragiles
- ❖ **Une sensibilisation des entreprises**, pour les faire monter en compétences sur les sujets liés aux freins et leur donner les moyens d'accueillir les stagiaires, alternants et publics en formation dans les meilleures conditions
- ❖ **Un accès renforcé à l'information** concernant les ressources pédagogiques, les projets de recrutement des entreprises, les aides disponibles, ainsi que les structures d'accompagnement du territoire
- ❖ **Un renforcement de l'intégration de la notion d'accessibilité universelle** dans les actions et démarches déployées, auprès des organismes de formation et auprès des employeurs. Cela peut passer par une coordination entre l'AGEFIPH, la CAF, les OPCO et les collectivités

La Région et ses partenaires investissent également les sujets autour de l'accès aux soins, à un logement ou encore la mobilité, via le développement d'expérimentations ou le réaménagement du dispositif Réuni'Pass. L'ouverture d'antennes de proximité de certains organismes de formation et la mise en place de formations mobiles peuvent être examinées comme des leviers possibles pour faire face à la problématique de la mobilité sur l'île.

L'ensemble de ces leviers vise à permettre à tous, quel que soit l'âge, le niveau de diplôme ou encore la localisation géographique, de maximiser ses chances de réussite et d'aboutir à une situation professionnelle choisie, et non subie, et ce tout au long de la vie.

Sécuriser les parcours de formation :

jeunes, seniors, publics en situation de handicap, personnes en reconversion professionnelle, BRSA, femmes, familles monoparentales, décrocheurs scolaires, indépendants

Si l'accès à la formation et à l'emploi est crucial, la question du maintien dans le parcours l'est également. La poursuite de la formation jusqu'à son terme ainsi qu'une insertion professionnelle durable sont des déterminants majeurs pour la réussite du projet professionnel de chacun.

Les publics fragilisés se heurtent souvent à une insécurité dans leur trajectoire professionnelle : interruptions fréquentes, réorientations subies, formation inadaptée, absence d'accompagnement spécialisé. Nombre de décrochages sont liés au manque de lisibilité des dispositifs, à l'absence de prise en compte des problématiques de santé, d'âge ou d'autres problématiques personnelles.

Afin de mieux prendre en compte les spécificités des publics, les parcours doivent être plus souples, différenciés, sécurisés, et construits en amont de l'entrée en formation et en emplois, afin d'éviter les ruptures.

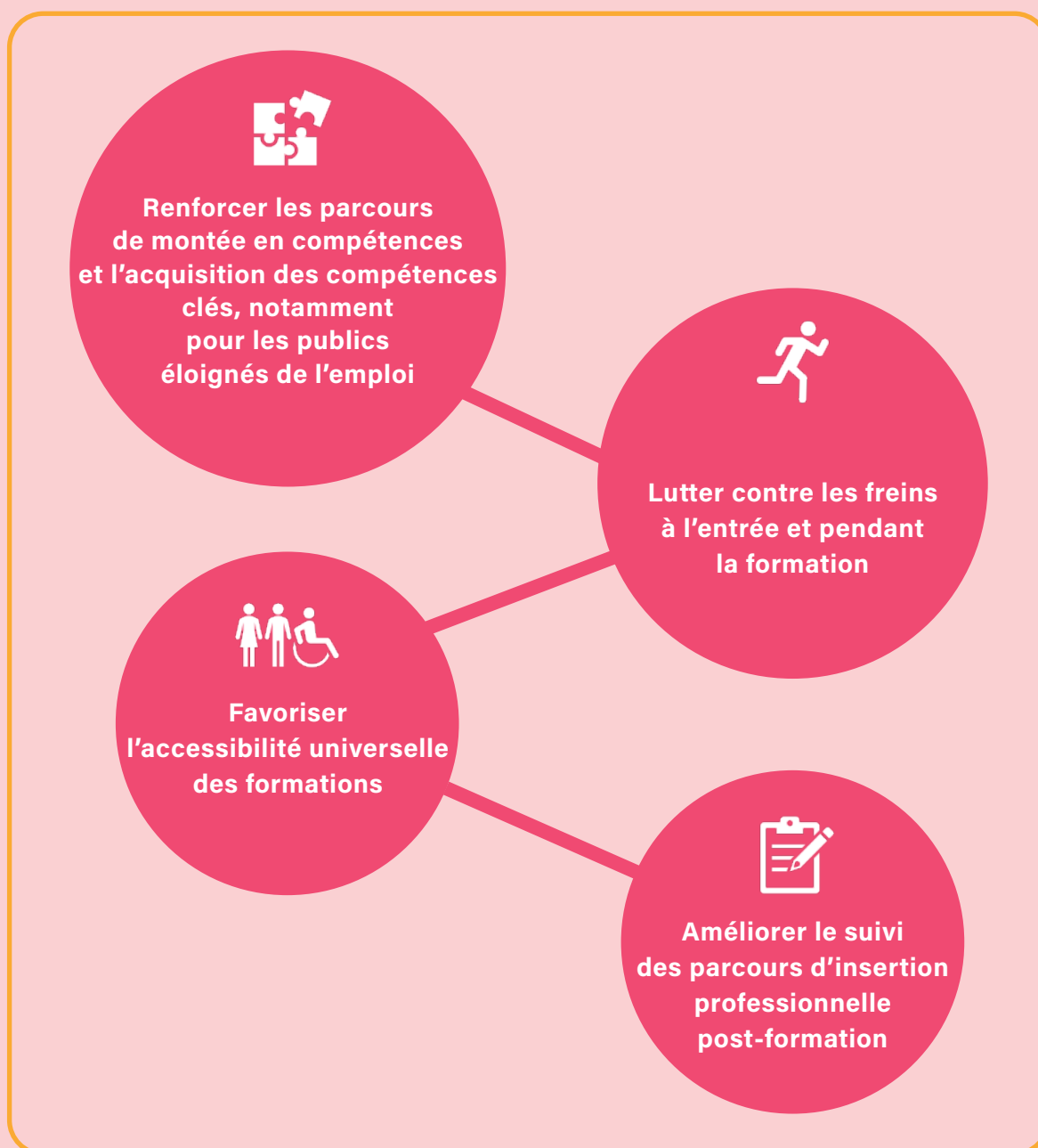
Les leviers à activer passent notamment par :

- ❖ **Une individualisation et une modularité des parcours** : il convient de développer des parcours à entrées et sorties permanentes, d'intégrer des modules de remise à niveau et d'acquisition de « soft skills », mais aussi de renforcer les immersions professionnelles et les stages. Les modalités d'accompagnement doivent être davantage personnalisées et individualisées, à l'image du dispositif « Pass Formation » déployé auprès des demandeurs d'emplois. Les salariés doivent également être accompagnés pour mettre à jour leurs compétences face aux transitions en cours via, par exemple, le développement des Actions de Formation en Situation de Travail (AFEST)
- ❖ **Une valorisation de l'alternance et de la formation en milieu professionnel** via, notamment, le soutien aux entreprises pour renforcer leurs capacités d'accueil des stagiaires et des alternants
- ❖ **Une meilleure collaboration entre les acteurs du champ de l'EFOP afin de fluidifier les parcours des publics et de les sécuriser**, notamment par une plus grande implication du monde professionnel (OPCO, branches professionnelles) dans la co-construction des parcours professionnels, ainsi que des acteurs régionaux de médiation sociale et d'accompagnement professionnel
- ❖ **Un travail sur les compétences clés**, en favorisant un meilleur accès aux ressources et aux informations sur l'acquisition des compétences clés, et poursuivre les actions en cours, à l'image du dispositif « LéspassClés ». Il peut également s'agir de mettre en place des sas de remise à niveau avant l'entrée en formation, pour assurer un socle de base aux entrants en formation

L'axe 3 du CPRDFOP 2025-2030 ambitionne d'incarner un droit à l'accès à la formation tout au long de la vie, pour tous. Il repose sur une logique de sécurisation durable des trajectoires, en misant sur l'accessibilité renforcée, la mobilisation des partenaires et la prise en compte de la diversité des publics. Face aux défis structurels et aux contraintes propres au territoire réunionnais, il s'agit de bâtir un accompagnement agile et évolutif, en réponse aux besoins et projets de chacun.

Fiches actions de l'Axe 3

Favoriser un accès renforcé et durable à la formation tout au long de la vie



Action 3A

Renforcer les parcours de montée en compétences et l'acquisition des compétences clés, notamment pour les publics éloignés de l'emploi

Axe 3 - Favoriser un accès renforcé et durable à la formation tout au long de la vie



PUBLICS CIBLES ET OBJECTIFS DE L'ACTION

Objectifs

- Favoriser un accès renforcé et durable à la formation et à l'emploi pour les publics éloignés de l'emploi
- Renforcer l'accompagnement des jeunes apprenants
- Adapter l'offre de formation aux publics les plus éloignés de l'emploi
- Accompagner les transitions professionnelles
- Sécuriser les parcours de formation en remobilisant les publics éloignés de l'emploi
- Renforcer les compétences de base et les prérequis nécessaires à l'entrée en formation ou en emplois
- Prévenir et lutter contre le décrochage et les sorties sans qualification
- Disposer d'une offre et de parcours de formation souples et agiles, pour s'adapter aux besoins de chacun

Publics cibles

- Jeunes
- NEETS
- Personnes en difficultés sur les compétences clés
- BRSA
- Décrocheurs scolaires
- Demandeurs d'emplois très éloignés de l'emploi
- Personnes en situation de handicap
- Seniors de plus de 55 ans
- Personnes sous main de justice
- Salariés en reconversion professionnelle



RESPONSABLES DE L'ACTION & PARTENAIRES

Pilote - porteur de l'action

- Conseil Régional (Direction de la Formation Professionnelle)

Partenaires-clés

- Préfecture | Conseil départemental | OPCO | France Travail | Missions locales | Académie de la Réunion | Université de la Réunion | CAF | AGEFIPH et FIPHP | Cap Emplois | DAAF | Communes Lespassclés | Délégation territoriale de la Direction des Services Pénitentiaires Outre-Mer (DSPOM) en Océan Indien

Invités

- Organismes de formation | MEDEF | FEPEM | ARACT | Communes signataires du dispositif LéspassClés | ANLCI | Associations de l'Education Populaire



MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE (Description de l'action, déclinaison en sous-actions)

Contexte

❖ La Réunion fait face à un défi structurel d'insertion professionnelle marqué par une part élevée de publics éloignés de l'emploi : 27,9 % des jeunes sont en situation de NEET, 51 % des moins de 30 ans vivent sous le seuil de pauvreté, et plus de 30 % des demandeurs d'emplois de longue durée ont plus de 50 ans. Cette fragilité s'accompagne de freins importants à l'entrée en formation : décrochage scolaire, illettrisme, illettrisme (20 % chez les jeunes), méconnaissance des dispositifs, perte de confiance ou encore faible niveau de qualification (67 % des seniors sont sans diplôme). Ces éléments ont un impact sur le phénomène de décrochage et de remobilisation des publics.

L'acquisition des compétences de base et la VAE apparaissent comme des leviers essentiels dans la montée en qualification des publics pour lesquels l'accès à la formation et à l'emploi sont difficiles.

Cette action vise donc à répondre au besoin d'approches pédagogiques adaptées et de progressivité dans les parcours, pour permettre une montée en compétences et en qualification des publics éloignés de la formation et de l'emploi. L'approche par appétence (APA) facilite les apprentissages, de même les apprentissages en situation (support métier, via ACI, chantiers école, cours pratiques, immersion en entreprise...) rendent les acquisitions plus concrètes voire plus motivantes.

Il s'agit donc de favoriser une approche souple, personnalisée et inclusive de la formation tout au long de la vie, afin de mieux répondre à la diversité des profils, des rythmes d'apprentissage, des aspirations, des contraintes des publics réunionnais, mais aussi aux spécificités du territoire.

Il s'agit entre autres de :

- Mobiliser les acteurs de l'EFOP, notamment les organismes de formation, afin de détecter en amont de l'entrée en formation les freins des différents publics, pour leur proposer un parcours pleinement adapté
- Créer un dispositif de tutorat associant entreprises et structures d'insertion
- Proposer des parcours de formation de RAN (Remise à Niveau) pré-qualifiants et qualifiants sans rupture et valoriser la prise en compte des acquis de l'expérience

Déclinaison en sous-actions

La mise en œuvre de cette action se décline comme suit :

- ▶ Mettre en œuvre un accompagnement régulier et personnalisé des apprenants et des élèves, via notamment :
 - Des permanences spécifiques au sein des organismes de formation, avec un entretien individuel, une évaluation des besoins, le repérage des freins
 - Un bilan individuel du niveau de connaissances de base
 - Une formation de (re)mise à niveau des connaissances de base
- ▶ Déployer cette action en lien direct avec :
 - Le Plan Régional pour la maîtrise des compétences clés (PR2C), dont les enjeux de développement du ré-apprentissage des compétences clés pour les jeunes de plus de 16 ans en difficultés, et de gain en autonomie de la personne pour favoriser son insertion socio-professionnelle s'inscrivent dans le cadre de la présente action sur la montée en compétences et la professionnalisation des publics
 - La certification Cléa, qui constitue un levier mobilisable pour répondre aux enjeux de qualification et de professionnalisation des publics, en s'adressant à des salariés ou demandeurs d'emplois sans diplôme mais avec un socle de connaissances de base et de l'expérience professionnelle
- ▶ Renforcer la qualité et les bonnes conditions d'accueil des stagiaires au sein des structures, afin de garantir aux apprenants des expériences formatrices et valorisantes, à l'image du dispositif POEI (Préparation Opérationnelle à l'emploi Individuelle). En effet, les conditions d'accueil dans certaines structures restent fragiles (manque de moyens, disponibilité des tuteurs, afflux concentré de demandes sur certaines périodes,...)
 - Mettre en place un système d'identification et de repérage des publics confrontés à des difficultés d'accès à la formation, notamment ceux en situation d'illettrisme ou d'illectronisme
 - Développer et renforcer les formations en milieu carcéral pour favoriser la réinsertion dans l'emploi à l'issue des condamnations
 - Travailler sur la question de l'emploi des seniors en lien avec l'ARACT, afin de permettre aux publics seniors de bénéficier d'une offre de formation adaptée



ÉCHÉANCES ET DURÉE DE L'ACTION (Calendrier)

Court terme

Moyen terme

Long terme

Année d'échéance : 2026-2027



FINANCEMENTS POSSIBLES

- FSE+
- Conseil Régional



PILOTAGE ET SUIVI (gouvernance et indicateurs)

Modalités de pilotage et suivi

Instance de suivi de l'action : Réseau du Plan Régional des Compétences clés (PR2C) / Sous-commission du CREFOP « Inclusion et IAE

Echanges réguliers avec les acteurs et parties prenantes impliqués : bilan et suites

Pistes de livrables

- Inventaire des parcours existants à date (en POEI, chantiers d'insertion, dispositifs de validation des acquis, ...)

Pistes d'indicateurs de réalisation et de suivi

- Nombre d'entretiens individuels réalisés avec les publics
- Nombre de projets personnalisés construits et validés
- Nombre de parcours passerelles créés
- Nombre de partenariats signés avec des associations, les entreprises ou les communes
- Nombre d'accompagnements renforcés mis en place (tutorat, mentorat, coaching pédagogique, ...)

Synergies avec d'autres outils ou plans stratégiques

- Plan Régional de Développement des Compétences Clés (PR2C) en cohérence avec le CPRDFOP et le PRFP
- Plan Régional des Formations Professionnelles (PRFP) milieu carcéral
- Dispositif « Dynamique Jeune » avec France Travail et commission « Écoles - Entreprises du MEDEF »



AUTRES (RISQUES, POINTS D'ATTENTION)

Veiller à la **visibilité et lisibilité** de l'offre de formation existante

Veiller à l'**agilité des parcours** de formation, notamment pour des publics en grande difficulté

Veiller à l'**adéquation des parcours** avec les besoins du monde économique

Veiller à l'**interconnaissance et aux synergies** entre les acteurs et parties prenantes impliqués, et veiller à une forme de transversalité dans les parcours proposés

Action 3B

Lutter contre les freins à l'entrée et pendant la formation

Axe 3 - Favoriser un accès renforcé et durable à la formation tout au long de la vie



PUBLICS CIBLES ET OBJECTIFS DE L'ACTION

Objectifs

- Permettre et faciliter l'accès à la formation et à l'emploi pour les publics en difficulté
- Favoriser l'égalité d'accès à la formation et à l'emploi
- Éviter les ruptures de parcours et les abandons en cours de formation

Publics cibles

- Familles monoparentales
- Publics vivant dans des zones géographiques éloignées
- Jeunes
- Demandeurs d'emplois
- Personnes en situation de handicap



RESPONSABLES DE L'ACTION & PARTENAIRES

Pilote - porteur de l'action

- Conseil Régional (Direction de la Formation Professionnelle)

Partenaires-clés

- Communes et intercommunalités | CAF | Entreprises | Associations | France Travail | Missions locales | Conseil départemental | Professionnels du transport | RPC | AGE-FIPH | FIPHFP | MDPH | FEPEM

Invités

- INSEE | publics ou leurs représentants



MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE (Description de l'action, déclinaison en sous-actions)

Contexte

❖ La levée des freins périphériques est un préalable à l'entrée et au maintien en formation pour de nombreux publics à La Réunion (notamment les plus fragiles). La mobilité reste le premier frein identifié, en particulier dans les zones enclavées ou rurales. Par ailleurs, l'absence de garde d'enfants constitue un facteur récurrent d'abandon ou de renoncement à la formation. La précarité économique aggrave ces difficultés : plus de 51 % des jeunes et 29 % des plus de 60 ans vivent sous le seuil de pauvreté.

L'enjeu est de garantir une prise en charge globale et coordonnée de ces freins, en s'appuyant sur des partenariats territoriaux et des dispositifs d'accompagnement ciblés. A ce titre, la Région a mobilisé des leviers, avec la revalorisation de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle (rémunération à 1000€/mois pour les plus de 25 ans). La Région déploie également le dispositif des crèches AVIP, fruit d'une signature d'une convention avec la CAF et France Travail pour la réservation de places en crèche à Vocation d'Insertion Professionnelle (AVIP) pour les stagiaires de la formation professionnelle.

Déclinaison en sous-actions

Il peut s'agir, dans un premier temps :

- D'identifier les publics en difficulté (par exemple en mobilisant les outils existants tels que « Mes Aides » ou « DORA »)
- De réaliser un diagnostic des besoins par public, par territoire et par métier, notamment sur les sujets de la mobilité et de la garde d'enfants

La mise en œuvre de cette action se décline comme suit :

► En matière de transports :

- Répliquer l'expérimentation en cours à l'Ouest du territoire pour les salariés du secteur de l'hôtellerie-restauration (transports en horaires décalés)
- Développer l'offre de transport à la demande et la poursuite des initiatives d'aide à la mobilité (gratuité de la carte Réuni'PASS pour les stagiaires de la formation professionnelle, covoiturage gratuit avec l'application Karos, ...)

► Sur l'accessibilité physique et numérique :

- Mettre en place des dispositifs de mobilité (transport, hébergement, aides à la garde d'enfants) pour les apprenants éloignés
- Fournir des outils numériques (ordinateurs, tablettes, connexion Internet) aux publics défavorisés ou isolés
- Former les apprenants et formateurs à l'utilisation de ces outils pour garantir une vraie accessibilité

► En matière d'hébergement :

- Soutenir les dispositifs d'hébergement temporaire des apprenants (internats, foyers, familles relais, ...)

► Plus globalement :

- Créer des passerelles entre formation initiale et formation continue afin d'assurer une continuité et ainsi éviter les ruptures
- Permettre un accès simplifié et élargi aux aides financières (bourses, primes, ...) via des actions d'information et d'accompagnement auprès des publics et des actions telles que la mise en place d'une caravane d'accès aux droits / d'un guichet d'aide à la levée des freins intégré au parcours de formation
- Renforcer le soutien financier pour les apprenants (primes, gratifications)



ÉCHÉANCES ET DURÉE DE L'ACTION (Calendrier)



FINANCEMENTS POSSIBLES

Court terme

Moyen terme

Long terme

Année d'échéance : 2030

- FSE+
- Conseil Régional
- Conseil Départemental
- Communes et intercommunalités
- CAF
- France Travail
- AGEFIPH/FIPHP



PILOTAGE ET SUIVI (gouvernance et indicateurs)

Modalités de pilotage et suivi

Instance de suivi de l'action : Sous-commission du CREFOP « Levée des freins »

Pistes de livrables

- Cartographie des dispositifs visant la levée des freins

Pistes d'indicateurs de réalisation et de suivi

- Nombre de stagiaires de la formation professionnelle soutenus par un dispositif d'aide à la levée des freins (mobilité, garde d'enfant, hébergement)
- Nombre de dispositifs d'aide déployés en matière de levée des freins
- Nombre de conventions / partenariats établis en matière de levée des freins
- Nombre d'apprenants bénéficiaires d'outils de compensation (ex : ordinateurs, connexion internet)

Synergies avec d'autres outils ou plans stratégiques

- Feuille de route des mobilités portée par le Conseil Régional et les EPCI
- Schéma d'Aménagement Régional (SAR)
- Plan Départemental d'Insertion (PDI)
- Feuilles de route des Comités Locaux Pour l'Emploi (CLPE)



AUTRES (RISQUES, POINTS D'ATTENTION)

Intégrer la question de l'accès aux droits et de l'accompagnement administratifs

Action 3C

Favoriser l'accessibilité universelle des formations

Axe 3 - Favoriser un accès renforcé et durable à la formation tout au long de la vie



PUBLICS CIBLES ET OBJECTIFS DE L'ACTION

Objectifs

- Accompagner les reconversions professionnelles des personnes en situation de handicap
- Renforcer l'accessibilité des formations et des emplois aux personnes en situation de handicap
- Favoriser une approche inclusive dans la conception et la mise en œuvre des parcours de formation et d'insertion

Publics cibles

- Personnes en situation de handicap



RESPONSABLES DE L'ACTION & PARTENAIRES

Pilote - porteur de l'action

- AGEFIPH - RHF

Partenaires-clés

- Conseil Régional | Conseil Départemental | Partenaires sociaux | Organismes de formation | OPCO | RPC | FIPHFP | Centre de gestion | Médecines du travail | CNFPT, ANFH, PFRH | Cap Emplois



MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE (Description de l'action, déclinaison en sous-actions)

Contexte

❖ Le handicap survient dès lors qu'un individu se retrouve empêché, d'une façon ou d'une autre, dans l'environnement dans lequel il évolue. Dès lors, l'accessibilité des formations ne concerne pas seulement les personnes en situation de handicap reconnues comme telles par la MDPH, mais toute personne pour laquelle un aménagement n'est pas adapté à sa situation et à ses besoins. Dans le cadre de la formation professionnelle, l'accessibilité ne saurait se limiter aux aménagements matériels ; elle doit concerner aussi les contenus, les supports, les rythmes et les modalités d'accompagnement.

Déclinaison en sous-actions

Cette action vise à renforcer l'accessibilité, l'adaptation et l'inclusivité de l'offre de formation professionnelle à La Réunion pour les personnes en situation de handicap, en agissant à la fois sur l'ingénierie pédagogique, l'accompagnement individualisé, la sensibilisation des professionnels, et l'amélioration des conditions d'accueil dans les organismes de formation. Cette action vise également à favoriser l'accès à la certification, l'insertion durable, et la valorisation des compétences de ces publics.

La mise en place de cette action se décline comme suit :

- Mettre en place des modalités d'adaptation de la formation lors des stages (ex : horaires aménagés, périodes de stages...) et tout au long de l'action de formation pour les apprenants en situation de handicap
- Pour les publics les plus en difficulté dans l'utilisation des outils numériques, et notamment les personnes en situation de handicap, renforcer la professionnalisation des référents handicap via la plateforme de l'AGEFIPH (appuiipro) et mobiliser la Ressource Handicap Formation (RHF)
- Mobiliser les dispositifs et aides financières de l'AGEFIPH et ou du FIPHFP (appuis spécifiques, aide aux parcours, aide à l'adaptation des situations de formation)
- Mettre en place l'interopérabilité des services de déplacement proposés par les intercommunalités pour les personnes en situation de handicap



ÉCHÉANCES ET DURÉE DE L'ACTION (Calendrier)



FINANCEMENTS POSSIBLES

Court terme

Moyen terme

Long terme

Année d'échéance : 2028

- FSE+
- Conseil Régional
- FIPHP
- France Travail
- AGEFIPH



PILOTAGE ET SUIVI (gouvernance et indicateurs)

Modalités de pilotage et suivi

Instance de suivi de l'action : Sous-commission du CREFOP « inclusion et IAE »

Pistes de livrables

- Diagnostic de l'accessibilité des formations à la Réunion + plan d'actions pour l'améliorer
- État des lieux des dispositifs d'accompagnement financier des organismes de formation

Pistes d'indicateurs de réalisation et de suivi

- Nombre de parcours de formation individualisés mis en place pour les publics en situation de handicap
- Nombre de professionnels sensibilisés ou formés à l'accueil de personnes en situation de handicap
- Nombre d'organismes de formation accompagnés par la RHF
- Nombre d'équipements ou d'adaptations réalisés dans les centres de formation
- Progression du nombre de personnes en situation de handicap ayant intégré un parcours de formation
- Suivi de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap après une formation

Synergies avec d'autres outils ou plans stratégiques

- Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH)
- CGSS



AUTRES (RISQUES, POINTS D'ATTENTION)

Action 3D

Améliorer le suivi des parcours d'insertion professionnelle post-formation

Axe 3 - Favoriser un accès renforcé et durable à la formation tout au long de la vie



PUBLICS CIBLES ET OBJECTIFS DE L'ACTION

Objectifs

- Intégrer cet objectif dans la démarche qualité globale des organismes de formation
- Renforcer l'intégration dans l'emploi et dans l'entreprise
- Etendre la logique de parcours et le suivi jusqu'à l'entrée en emplois
- Proposer des formations en lien avec les besoins du marché de l'emploi

Publics cibles

- Publics sortant de formation
- Publics en reconversion professionnelle



RESPONSABLES DE L'ACTION & PARTENAIRES

Pilote - porteur de l'action

- France Travail et/ou RPC

Partenaires-clés

- Conseil Régional | RPC | France Travail | Cap Emplois | Missions locales | Organismes de formation | Acteurs du CEP | AGEFIPH | FIPHFP | Partenaires sociaux

Invités

- Publics apprenants | Entreprises



MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE (Description de l'action, déclinaison en sous-actions)

Contexte

❖ À La Réunion, la formation professionnelle représente un levier crucial d'insertion, mais son efficacité reste souvent difficile à mesurer, en particulier sur le moyen et long terme.

On observe encore une faible structuration du suivi post-formation, en particulier pour les publics en reconversion, les jeunes décrocheurs ou les BRSA. Améliorer ce suivi permettrait non seulement de mieux accompagner les transitions professionnelles, mais aussi de piloter plus finement les politiques publiques de formation, d'orientation et d'insertion.

Cette action vise à mieux connaître les parcours professionnels des personnes en sortie de formation pour disposer d'une vision des débouchés professionnels et des compétences nécessaires, et ainsi adapter l'offre de formation en conséquence.

Déclinaison en sous-actions

Le suivi post-formation représente un enjeu de taille pour la connaissance des besoins en compétences, notamment sur les métiers en tension.

Cette action vise à mettre en place un système de suivi renforcé et structuré des trajectoires des sortants de formation, afin d'évaluer l'efficacité des dispositifs, d'identifier les facteurs de réussite ou de décrochage, et de favoriser un accompagnement post-formation plus adapté.

Cela se matérialise par :

- La prise de connaissance des taux d'accès à l'emploi via France Travail
- Le développement d'une application permettant aux publics de déclarer leur situation professionnelle, sur le modèle de l'application de déclaration de situation mise en place par France Travail dans le cadre de l'allocation chômage

L'inscription dans une démarche qualité des organismes de formation, par le biais d'un suivi post-formation des sortants de formation, conduira à juger de la pertinence des formations au regard des besoins des employeurs. Ce suivi pourra être assuré et remonté par France Travail.



ÉCHÉANCES ET DURÉE DE L'ACTION (Calendrier)

Court terme

Moyen terme

Long terme

Année d'échéance : 2028



FINANCEMENTS POSSIBLES

- FSE+
- Conseil Régional
- FIPHP
- France Travail
- AGEFIPH



PILOTAGE ET SUIVI (gouvernance et indicateurs)

Modalités de pilotage et suivi

Instance de suivi de l'action : Sous-commission 1 du CREFOP « Observation partagée données emplois et compétences »

Pistes de livrables

- Rapport annuel d'insertion professionnelle des sortants de formation

Pistes d'indicateurs de réalisation et de suivi

Indicateurs à déterminer en fonction des ressources et données à disposition (taux d'insertion professionnelle post-formation, nombre de formations bénéficiant d'un suivi structuré post-formation, ...)

Synergies avec d'autres outils ou plans stratégiques

Donner aux acteurs du conseil en évolution professionnelle l'accès aux études réalisées dans le cadre des contrats de filières signés dans le SRDEII.

Le système d'information de la Région et le tableau de bord RPE doivent également être intégrés aux réflexions pour alimenter la réalisation de cette action.



AUTRES (RISQUES, POINTS D'ATTENTION)

La réussite de cette action passe par le renforcement de la coordination entre les acteurs pour une meilleure traçabilité des parcours et un suivi partagé des données

AXE 4 → ORIENTER LES RÉUNIONNAIS TOUT AU LONG DE LA VIE, EN VALORISANT LES MÉTIERS ET EN FACILITANT UN CHOIX ÉCLAIRÉ DE FORMATION ET DE RECONVERSION PROFESSIONNELLE

L'orientation tout au long de la vie est un levier stratégique pour répondre aux défis spécifiques de La Réunion. Dans un territoire caractérisé par une jeunesse nombreuse (les 16 à 29 ans représentent, en effet, 19% de la population¹¹) mais aussi par une augmentation de la part des seniors de plus de 50 ans, un taux de chômage élevé (qui s'élève à 19% en moyenne en 2023¹², contre 7% sur l'ensemble du territoire national) et des besoins de qualifications en constante évolution, il est essentiel de permettre à chaque réunionnais d'accéder à une information fiable, à un accompagnement de qualité, et à des outils pour construire un projet professionnel durable.

Aujourd'hui, l'enjeu n'est plus seulement d'orienter à un moment donné, mais d'accompagner les évolutions professionnelles et les reconversions à toutes les étapes de la vie, dans un contexte de transitions économiques, sociales et environnementales, et ce quel que soit le profil des publics.

Cet enjeu stratégique passe notamment par le renforcement de la structuration et de la lisibilité du Service Public Régional de l'Orientation (SPRO), afin d'en faire un ambassadeur régional de la politique de formation et d'orientation, avec une présence forte sur le terrain. Cette démarche doit permettre à chacun de faire des choix éclairés, en lien avec ses aspirations, ses compétences et les réalités du marché du travail local.

Cet axe stratégique se traduit notamment par les objectifs structurants suivants :

- ❖ **Mieux coordonner les acteurs de l'orientation et renforcer les liens entre les prescripteurs**, afin de proposer un accompagnement plus lisible et cohérent sur le territoire
- ❖ **Développer la communication sur l'offre de formation et les métiers**, afin d'en renforcer l'attractivité auprès des publics (en lien avec les OPCO et les branches professionnelles)
- ❖ **Favoriser une orientation choisie et anticipée des jeunes**, afin de prévenir le décrochage et de sécuriser les parcours. Les choix de formation « en connaissance de cause » diminuent le risque de rupture dans le parcours. Il convient d'être en mesure d'apporter des réponses adaptées aux différents publics qui ne font pas face aux mêmes problématiques et ne se situent pas au même stade de vie professionnelle (seniors, jeunes, personnes en reconversion professionnelle, personnes en situation de handicap, les salariés en poste, ...). Le renforcement d'une orientation ciblée et spécialisée s'accompagne d'une professionnalisation et d'une montée en compétences des professionnels de l'orientation sur les multiples problématiques auxquelles les divers publics peuvent être confrontés au regard de leur situation professionnelle et/ou personnelle. L'information au plus tôt dans le parcours est également une composante pour construire un parcours sans couture
- ❖ **Soutenir l'orientation des adultes à chaque étape de leur vie**, notamment dans les périodes de transition ou de reconversion professionnelle

Cette approche renouvelée de l'orientation vise avant tout à mieux accompagner les Réunionnais dans leur parcours, en lien avec les réalités du territoire et les besoins en compétences.

Renforcer les synergies, la structuration et la coordination entre les différents acteurs de l'orientation

L'orientation est un levier essentiel de sécurisation des parcours, qui mobilise une diversité d'acteurs et d'institutions à La Réunion. Afin de garantir une réponse plus cohérente et mieux articulée aux besoins des publics, la Région et ses partenaires souhaitent faire du pilotage partagé de l'orientation un axe fort de la stratégie régionale, dans le prolongement du précédent CPRDFOP.

¹¹ Source : [https://www.insee.fr/fr/statistiques/7623989#:~:text=La%20R%C3%A9union%20fait%20partie%20des,savoir%20plus%20\(2\)%5D](https://www.insee.fr/fr/statistiques/7623989#:~:text=La%20R%C3%A9union%20fait%20partie%20des,savoir%20plus%20(2)%5D).

¹² Source : https://reunion.deets.gouv.fr/sites/reunion.deets.gouv.fr/IMG/pdf/deets_la_reunion_chiffres-cle-2024.pdf

¹³ Source : diagnostic du CPRDFOP

A cet effet, les leviers suivants sont identifiés :

- ❖ **Consolider une mission orientation transversale en interne à la Région**, permettant une coordination entre les directions, et une articulation stratégique avec les autres schémas régionaux (SRESRI, SRDEII, etc.) et en lien avec le CREFOP
- ❖ **Instaurer une comitologie dédiée au pilotage du SPRO**, afin de garantir un suivi régulier des actions et faciliter la prise de décision partagée avec les partenaires
- ❖ **Travailler la structuration territoriale du SPRO**, afin de le rendre plus proche des usagers, en lien avec les bassins d'emplois. La mise en place d'une comitologie territoriale avec les partenaires de l'orientation doit permettre de coordonner plus efficacement les actions sur chaque territoire et favoriser l'animation locale du SPRO
- ❖ **Elaborer, avec les partenaires, une Charte d'engagement du SPRO**, fondant un socle commun de valeurs, d'objectifs et de modalités de coopération
- ❖ **Professionaliser les acteurs de l'orientation (dont les CEP) et élargir le SPRO à de nouveaux acteurs volontaires**, via une démarche de labellisation, pour enrichir le réseau, favoriser la complémentarité des approches et renforcer la couverture territoriale et le déploiement d'une offre de qualité sur tout le territoire

Cette démarche, fondée sur la co-construction et le dialogue permanent, vise à doter le territoire régional d'un écosystème d'orientation partenarial et lisible pour les bénéficiaires, capable d'accompagner tous les parcours dans un environnement professionnel en constante évolution.

Développer la communication sur l'offre de formation et renforcer l'attractivité des métiers auprès des publics

Le développement d'une culture de l'orientation et d'une meilleure connaissance des métiers et des formations est un levier décisif pour mobiliser les publics et encourager des choix professionnels éclairés, en levant les freins « psychologiques » et les a priori sur certains métiers.

Dans ce sens, les leviers suivants sont identifiés :

- ❖ **Organiser des actions évènementielles de découverte des métiers dans une logique d'« aller vers » les publics**, notamment les jeunes, les demandeurs d'emplois et les personnes en reconversion. Ces actions doivent être menées en partenariat avec les entreprises, OPCO, branches professionnelles et acteurs de terrain, et en s'appuyant sur les initiatives déjà conduites par la Cité des Métiers (telles que la Compétition des Métiers « WorldSkills »)
- ❖ **Créer et diffuser des ressources documentaires attractives et actualisées**, valorisant les métiers porteurs, les filières stratégiques régionales, les formations accessibles localement et les perspectives d'emplois. Cela doit notamment permettre de **rendre davantage visible l'offre de formation** du territoire auprès des publics cibles
- ❖ **Déployer un portail numérique régional de l'orientation**, rassemblant l'ensemble des ressources disponibles (formations, évènements, fiches métiers, outils d'aide à l'orientation), afin de centraliser l'information et de la rendre accessible à tous, partout sur le territoire
- ❖ **Développer les points d'accueil et les lieux dédiés à l'information et à l'orientation des publics**
- ❖ **Travailler avec les prescripteurs pour optimiser le placement en formation**, en assurant une bonne adéquation entre les projets individuels, les besoins en compétences du territoire et les opportunités de formation offertes à la Réunion
- ❖ **Développer des actions spécifiques sur la représentation des métiers**, par les témoignages de professionnels, la promotion des secteurs et métiers en tension, les partenariats avec les branches et les employeurs afin de faire évoluer les représentations et renforcer la mixité professionnelle

Tendre vers une orientation anticipée et éclairée des jeunes réunionnais

L'orientation des jeunes constitue un enjeu clé pour lutter contre le décrochage, améliorer l'insertion et favoriser les choix de parcours éclairés. À La Réunion, les jeunes sont nombreux, mais encore trop exposés au non-recours à la formation ou à l'inactivité : les NEET représentent 27,9 % des 15-25 ans¹³, soit un taux nettement supérieur à la moyenne nationale.

Face à ce constat, le CPRDFOP ambitionne :

- ❖ **D'acculturer les jeunes aux métiers en tension et émergents**, en les rendant visibles dès les premières étapes du parcours scolaire, y compris dans les territoires éloignés ou enclavés, en s'appuyant notamment sur les témoignages de professionnels
- ❖ **De renforcer les dispositifs d'immersion professionnelle dès la 4^e**, en lien avec les établissements scolaires, les entreprises, les OPCO et les branches professionnelles, notamment dans les secteurs « porteurs » et à fort potentiel d'emplois. Pour cela, la mise en place d'une plateforme permettant de recenser les offres de stages, d'alternance ou d'apprentissage doit permettre d'accompagner les jeunes dans leurs recherches et éviter les choix « par dépit »
- ❖ **De valoriser la voie technologique et les formations professionnelles** comme des voies d'excellence
- ❖ **De resserrer les liens entre l'école et le monde économique**, par des dispositifs de mentorat/tutorat, des visites d'entreprise, des forums jeunes/professionnels, et une meilleure intégration des réalités professionnelles dans les parcours scolaires
- ❖ **De soutenir les initiatives portées par les associations, ONG ou encore les structures de l'économie sociale et solidaire**, notamment celles promouvant l'employabilité des jeunes et l'entrepreneuriat

L'objectif est de permettre à chaque jeune Réunionnais de disposer des repères nécessaires pour se projeter dans l'avenir, construire un projet cohérent et s'orienter de manière choisie et non subie

*Mettre en place des modalités pour une orientation adaptée des publics
tout au long de la vie et accompagner les reconversions*

À une époque où les parcours professionnels évoluent de plus en plus souvent – par choix, par nécessité ou sous l'effet des transitions économiques, numériques et environnementales – il est indispensable de proposer une orientation qui s'adresse à tous les publics et à tous les âges. Pour de nombreux actifs à La Réunion, qu'ils soient salariés, en reconversion, demandeurs d'emplois ou expérimentés, l'accès à une information claire, à un accompagnement personnalisé et à des voies d'accès vers la formation est un enjeu majeur pour sécuriser leur parcours.

Dans ce sens, les leviers suivants sont identifiés :

- ❖ **Mettre en place un observatoire des transitions et des reconversions professionnelles**, afin d'améliorer l'orientation des publics et proposer une offre de formation en adéquation avec les évolutions à l'œuvre sur les métiers et les évolutions de carrières et de trajectoires
- ❖ **Renforcer la connaissance et la visibilité des dispositifs et financements existants** (Transitions Pro, VAE, CEP, CPF, ...), en les intégrant dans les ressources du portail orientation et en favorisant leur appropriation par les professionnels et les bénéficiaires
- ❖ **Créer des passerelles entre les filières et entre les statuts** (salarié, demandeur d'emplois, indépendant..), afin de faciliter les réorientations et la capitalisation des acquis
- ❖ **Accompagner la professionnalisation des acteurs du conseil en orientation** (Cité des Métiers, Cap emplois, missions locales, ...), en les sensibilisant aux réalités du tissu économique local, aux métiers en tension, aux transitions professionnelles (en s'appuyant, notamment, sur les données relatives à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences)
- ❖ **Développer des outils adaptés à la diversité des publics** : bilans de compétences, diagnostics de situation, dispositifs modulaires, Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI), accompagnement personnalisé selon le profil
- ❖ **Inclure les salariés en reconversion dans la stratégie d'orientation régionale**, en leur donnant les moyens d'explorer de nouveaux projets et d'accéder à des parcours certifiants sécurisés

Par ces actions, l'objectif est de favoriser une orientation qui accompagne les transitions, sécurise les mobilités et soutienne l'émancipation professionnelle des Réunionnais tout au long de leur vie.

Fiches actions de l'Axe 4

Orienter les Réunionnais tout au long de la vie, en valorisant les métiers et en facilitant un choix éclairé de formation et de reconversion professionnelle



Action 4A

Structurer le SPRO et proposer une cartographie des acteurs de l'orientation sur le territoire

Axe 4 - Orienter les Réunionnais tout au long de la vie, en valorisant les métiers et en facilitant un choix éclairé de formation et de reconversion professionnelle



PUBLICS CIBLES ET OBJECTIFS DE L'ACTION

Objectifs

- Renforcer la lisibilité du Service Public Régional de l'Orientation (SPRO) et des dispositifs d'orientation existants
- Favoriser les synergies et collaborations entre les acteurs de l'orientation
- Professionnaliser les acteurs et améliorer la qualité du service rendu aux publics
- Renforcer la couverture territoriale du SPRO et garantir un accès équitable à l'information
- Mettre en place un dispositif d'évaluation continue du SPRO (taux de couverture, qualité des services, satisfaction des usagers)

Publics cibles

- Publics scolaires
- Publics en situation de handicap
- Demandeurs d'emplois
- Publics en reconversion professionnelle



RESPONSABLES DE L'ACTION & PARTENAIRES

Pilote - porteur de l'action

- Conseil Régional (Direction de la Formation Professionnelle)

Partenaires-clés

- RPC | Autres directions du Conseil Régional (direction de l'éducation et direction de l'enseignement supérieur, direction de la culture et des sports) | Cité des Métiers | Acteurs du CEP (France Travail, APEC, Cap emplois, Missions locales) | Rectorat | AGEFIPH et FIPHFP

Invités

- Chambres consulaires | OPCO | Branches professionnelles | CCIR | DAAF | Partenaires sociaux



MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE (Description de l'action, déclinaison en sous-actions)

Contexte

❖ Sur le territoire réunionnais, de nombreuses initiatives en matière d'orientation sont portées par une diversité d'acteurs (Missions Locales, CIO, Cité des Métiers, structures associatives, etc.).

Toutefois, ces actions demeurent dispersées et insuffisamment coordonnées, ce qui nuit à la lisibilité de l'offre pour le public.

L'objectif de cette action est donc de structurer et de renforcer la gouvernance du Service Public Régional de l'Orientation (SPRO), afin d'assurer un meilleur pilotage des initiatives territoriales, une meilleure visibilité des dispositifs et une compréhension partagée de qui fait quoi sur le champ de l'orientation.

Cette structuration vise à offrir au grand public, aux jeunes, aux demandeurs d'emplois et aux personnes en reconversion professionnelle un accès simplifié, lisible et cohérent aux services d'information, de conseil et d'accompagnement à l'orientation.

Déclinaison en sous-actions

La mise en œuvre de cette action se décline comme suit :

- Élaborer une cartographie régionale des acteurs, dispositifs et ressources d'orientation, intégrée à une plateforme collaborative
- Mettre à disposition du public un répertoire interactif et un portail numérique régional unique - "Orienanou.re", permettant d'accéder à une information centralisée sur les métiers, les formations et les services d'orientation
- Labelliser les acteurs du SPRO afin d'homogénéiser les pratiques et d'élever le niveau de service sur le territoire
- Renforcer la professionnalisation des conseillers d'orientation, par la mise en place d'un cycle de formation certifiant et d'un réseau de formateurs de formateurs
- Déployer des points d'accueil labellisés SPRO dans chaque bassin d'emplois pour garantir une couverture territoriale équilibrée
- Développer des dispositifs mobiles d'orientation pour aller au-devant des publics éloignés



ÉCHÉANCES ET DURÉE DE L'ACTION (Calendrier)

Court terme

Moyen terme

Long terme

Année d'échéance : 2027



FINANCEMENTS POSSIBLES

- FSE+
- Conseil Régional
- DEETS
- France Travail



PILOTAGE ET SUIVI (gouvernance et indicateurs)

Modalités de pilotage et suivi

Instance de suivi de l'action : Commission 3 du CREFOP « Orientation et sécurisation des parcours »

Réunir de façon régulière les acteurs du SPRO au sein d'un groupe de travail et s'appuyer sur les travaux du CREFOP

S'appuyer sur une plateforme collaborative et géographique permettant de recenser l'ensemble des actions conduites et l'offre de services en matière d'orientation sur le territoire

Pistes de livrables

- Cartographie régionale des acteurs de l'orientation
- Charte régionale du SPRO
- Guide méthodologique de labellisation

Pistes d'indicateurs de réalisation et de suivi

- Nombre de points d'accueil territoriaux labellisés SPRO
- Nombre de conseillers d'orientation formés par an
- Taux de couverture territoriale du SPRO (par bassin d'emplois)
- Nombre de connexions au portail « Orientanou.re »
- Taux de satisfaction des usagers du SPRO

Synergies avec d'autres outils ou plans stratégiques

Coordination et mise en cohérence des actions en matière d'orientation avec les objectifs définis dans d'autres schémas régionaux tels que le SRESRI ou le SRDEII (en lien notamment avec les filières stratégiques et émergentes du territoire) ou encore la carte des formations initiales



AUTRES (RISQUES, POINTS D'ATTENTION)

- Assurer la cohérence et la complémentarité des actions d'orientation menées par les partenaires
- Garantir une couverture territoriale équilibrée
- Pérenniser la dynamique d'animation du SPRO
- Maintenir une communication claire et un pilotage partagé sur le dispositif

Action 4B

Encourager des parcours intégrant des immersions dans le monde professionnel (développement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, stages, alternances, ...) et renforcer le lien école-entreprise

Axe 4 - Orienter les Réunionnais tout au long de la vie, en valorisant les métiers et en facilitant un choix éclairé de formation et de reconversion professionnelle



PUBLICS CIBLES ET OBJECTIFS DE L'ACTION

Objectifs

- Favoriser le choix éclairé des projets de formation et de reconversion professionnelles
- Renforcer les liens entre le monde de la formation et celui de l'entreprise
- Améliorer l'insertion durable des publics (scolaires, demandeurs d'emplois, personnes en reconversion ou en situation de handicap) par des expériences d'immersion professionnelle

Publics cibles

- Publics scolaires
- Personnes en situation de handicap
- Demandeurs d'emplois
- Publics en reconversion professionnelle



RESPONSABLES DE L'ACTION & PARTENAIRES

Pilote - porteur de l'action

- Conseil Régional (Direction de la Formation Professionnelle)

Partenaires-clés

- État | France Travail | OPCO | Rectorat | Etablissements scolaires (collèges, lycées professionnels) | Missions locales | Chambres consulaires | Partenaires sociaux | Organismes de formation

Invités

- Entreprises | DAAF | AGEFIPH | FIPHFP | FEPEM



MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE (Description de l'action, déclinaison en sous-actions)

Contexte

❖ Si la formation professionnelle demeure un levier majeur d'accès à l'emploi et de qualification, il est tout aussi essentiel de préparer les publics à se former. À La Réunion, les taux de rupture de parcours, d'abandon en formation et de décrochage scolaire montrent que de nombreux bénéficiaires s'engagent dans des formations sans avoir consolidé leur projet professionnel.

Dans ce contexte, la phase pré-formation constitue une étape déterminante : elle permet de découvrir les métiers, de confirmer son orientation, et d'acquérir une meilleure connaissance du monde du travail avant d'intégrer une formation qualifiante.

L'intensification des immersions professionnelles répond à cet enjeu. Elle favorise la maturation du projet de formation, la motivation des apprenants et la réduction des ruptures.

Cette démarche vise ainsi à sécuriser les parcours de formation, à renforcer la réussite des stagiaires et à préparer l'insertion durable dans l'emploi, tout en rapprochant la formation des réalités économiques du territoire.

Déclinaison en sous-actions

Le déploiement de cette action vise à favoriser une meilleure vision des métiers par les publics, via le concept de mise en situation professionnelle. Il peut s'agir de :

► Pour le public scolaire et étudiant

- Promouvoir la découverte des métiers via la plateforme régionale de stages, alternance et apprentissage (en lien avec "1 jeune 1 solution")
- Organiser des mini-stages d'observation pendant les vacances scolaires ou les temps d'orientation
- Développer les partenariats école-entreprise pour améliorer la coordination et la planification des périodes de stage
- Mobiliser les outils régionaux (Orientanou.re, Lokar Lorientasyon) pour faciliter l'accès à l'information et valoriser les retours d'expérience
- Encourager les témoignages d'ambassadeurs de métiers et la participation d'acteurs économiques dans les lycées
- Expérimenter des parcours progressifs intégrant observation, pré-formation et alternance

► Pour les publics hors scolaires

- S'appuyer sur les périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) prescrites par France Travail, Cap Emplois et les Missions Locales
- Mobiliser les périodes préparatoires à l'emploi (POEI/POEC) pour conforter les projets de formation
- Proposer des immersions préalables à l'entrée en formation, favorisant la confirmation du projet et la réduction du risque de rupture
- Développer des partenariats avec les branches professionnelles pour cibler les filières en tension et proposer des immersions alignées sur les besoins du marché du travail réunionnais.
- Développer l'accompagnement à la Validation des Acquis par l'Expérience (VAE)

► Accompagnement des entreprises

- Accompagner les entreprises dans l'accueil des stagiaires et alternants, y compris les publics en situation de handicap
- Renforcer la coopération entre référents formation et employeurs pour garantir la qualité de l'accueil et du suivi
- Créer un label régional "Entreprise accueillante", valorisant les structures investies dans l'accompagnement des jeunes, stagiaires et alternants
- Maintenir le lien post-immersion avec les structures d'accompagnement (Missions Locales, organismes de formation, France Travail)



ÉCHÉANCES ET DURÉE DE L'ACTION (Calendrier)



FINANCEMENTS POSSIBLES

Court terme

Moyen terme

Long terme

- FSE+
- Conseil Régional
- Fonds AGEFIPH

Année d'échéance : 2027



PILOTAGE ET SUIVI (gouvernance et indicateurs)

Modalités de pilotage et suivi

Instance de suivi de l'action : Commission 3 du CREFOP « Orientation et sécurisation des parcours »

Animation d'un groupe de travail « école-entreprise » (réunissant le Rectorat, les établissements scolaires et organismes de formation)

Pistes de livrables

- Répertoire régionale des entreprises d'accueil pour les apprenants
- Guide pratique de l'accueil en entreprise
- Charte régionale de l'immersion professionnelle (droits, devoirs, engagements qualité des parties prenantes)

Pistes d'indicateurs de réalisation et de suivi

- Nombre de mises en relation et d'événements école-entreprise
- Nombre de contrats d'apprentissage et de professionnalisation signés
- Nombre de parcours intégrant une phase d'immersion (ACOS, AFEST, ...)
- Taux de satisfaction des apprenants et des entreprises
- Taux d'insertion professionnelle à 6 et 12 mois après immersion
- Nombre d'entreprises partenaires mobilisées



AUTRES (RISQUES, POINTS D'ATTENTION)

- Maintenir la motivation et l'engagement des publics en amont de la formation
- Garantir la qualité et la sécurité des immersions
- Mener une veille sur le contexte national législatif et réglementaire de la Validation des Acquis par l'Expérience (VAE)
- Favoriser la complémentarité entre dispositifs (pré-formation, alternance, insertion)
- Pérenniser la mobilisation des entreprises partenaires

Action 4C

Mieux communiquer sur les métiers et les opportunités d'emplois du territoire, notamment sur les métiers à fort potentiel de recrutement (en lien avec les OPCO et les branches professionnelles)

Axe 4 - Orienter les Réunionnais tout au long de la vie, en valorisant les métiers et en facilitant un choix éclairé de formation et de reconversion professionnelle



PUBLICS CIBLES ET OBJECTIFS DE L'ACTION

Objectifs

- Favoriser le choix éclairé des projets de formation et de reconversion professionnelles
- Renforcer les liens entre le monde de la formation et celui de l'entreprise
- Améliorer l'insertion durable des publics (scolaires, demandeurs d'emplois, personnes en reconversion ou en situation de handicap) par des expériences d'immersion professionnelle

Publics cibles

- Jeunes
- Publics scolaires
- Personnes en situation de handicap
- Demandeurs d'emplois
- Publics en reconversion professionnelle



RESPONSABLES DE L'ACTION & PARTENAIRES

Pilote - porteur de l'action

- Conseil Régional

Partenaires-clés

- État (DEETS) | Cité des Métiers | Acteurs du CEP (France Travail, APEC, Cap emplois, Missions locales) | Organismes de formation | RPC | Branches professionnelles, comités de filières du SRDEII | France Travail | Rectorat | Missions locales | OPCO | Partenaires sociaux

Invités

- DAAF | AGEFIPH | FIPHP | FEPEM



MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE (Description de l'action, déclinaison en sous-actions)

Contexte

❖ À La Réunion, plusieurs secteurs économiques font face à des difficultés de recrutement, alors que le chômage reste structurellement élevé, notamment chez les jeunes, les femmes et les seniors.

Cette contradiction s'explique en partie par une méconnaissance des métiers porteurs, une image parfois négative de certains secteurs (BTP, industrie, aide à la personne, agriculture...) et une information fragmentée et inégale selon les territoires.

Dans ce contexte, il est nécessaire de rendre les métiers concrets, visibles et attractifs, en renforçant les coopérations entre les branches, les OPCO, les entreprises et les acteurs de l'éducation et de la formation.

Le défi n'est pas seulement de communiquer, mais de communiquer autrement : avec des supports modernes, interactifs et adaptés aux différents publics (vidéos, réalité virtuelle, podcasts, réseaux sociaux, témoignages, brochures...).

Déclinaison en sous-actions

La mise en œuvre de cette action nécessite de s'appuyer sur les livrables de l'axe 1 permettant une plus grande connaissance et identification des métiers porteurs et en tension et se décline comme suit :

► Structuration et attractivité des branches professionnelles

- Accompagner la structuration des branches professionnelles sur les plans de l'organisation, de la conduite de projet, de l'animation de réseaux et du dialogue social, dans l'optique de renforcer leur rôle dans la promotion et la régulation des métiers (notamment émergents et en tension)
- Soutenir les branches stratégiques émergentes dans la création d'instances de coordination et de communication sectorielle Communication et valorisation
- Déployer une campagne régionale de communication sur les métiers porteurs, via des supports multimédias : capsules vidéo, podcasts, réseaux sociaux, réalité virtuelle. Les branches professionnelles stratégiques sont associées à la conception et la diffusion de ces campagnes afin d'assurer une cohérence des messages et une meilleure mise en avant des opportunités réelles
- Mobiliser les entreprises et branches professionnelles pour améliorer l'image et l'attractivité des métiers (qualité de vie au travail, mixité, perspectives de carrière).
- Valoriser les actions du SPRO et de la Cité des Métiers, notamment lors d'événements phares comme la Compétition des Métiers – WorldSkills
- S'appuyer sur ces événements pour donner la parole aux jeunes compétiteurs et médaillés WorldSkills, véritables ambassadeurs de métiers, capables d'inspirer leurs pairs et de susciter des vocations
- Élaborer, dans le cadre de la stratégie éditoriale de la Région, des brochures métiers illustrées « Karé'Métiyé » présentant :
 - des portraits de stagiaires et de parcours réussis
 - des témoignages inspirants issus des dispositifs régionaux de formation
 - des fiches métiers sectorielles expliquant les débouchés, les compétences attendues et les parcours possibles

Ces supports visent à raconter les métiers autrement, à mettre en lumière des parcours atypiques ou exemplaires, et à offrir au public un regard concret et valorisant sur les métiers du territoire.

► Témoignages et retours d'expérience

- Organiser des rencontres inspirantes avec d'anciens stagiaires, apprentis ou salariés ayant réussi leur insertion
- Déployer un programme d'ambassadeurs de métiers, intégrant notamment les jeunes compétiteurs et médaillés WorldSkills, pour qu'ils interviennent dans les établissements scolaires, salons et forums afin de promouvoir leur métier. Dans ce cadre, impliquer les branches professionnelles dans la sélection et la mobilisation de ces ambassadeurs afin qu'ils incarnent la diversité des parcours, des compétences et des réalités économiques locales
- Produire des capsules vidéo immersives mettant en avant ces parcours d'excellence réunionnais, incarnant l'idée que "les métiers sont des voies d'avenir"

► Découverte et mise en relation

En lien avec les branches professionnelles, organiser des événements immersifs :

- Journées métiers, forums, portes ouvertes
- Ateliers immersifs en réalité virtuelle
- Visites d'entreprises et rencontres en lien avec les Missions Locales
- Rencontres avec les employeurs via des dispositifs de type "MyJobGlasses" ou la plateforme Immersion Facilitée de France Travail pour les demandeurs d'emplois
- Développer une politique d'"aller vers" : interventions dans les quartiers, établissements scolaires et structures de proximité pour toucher les publics éloignés

► Qualité et appui sur les données

- Assurer un bilan qualité à l'issue des actions de promotion et d'immersion : satisfaction, perception des métiers, impact sur les choix d'orientation
- Valoriser le tutorat et le mentorat dans les entreprises accueillant des stagiaires et alternants
- Appuyer les actions de communication sur les données produites par RPC, pour affiner la connaissance des métiers en tension et ajuster les messages



ÉCHÉANCES ET DURÉE DE L'ACTION (Calendrier)

Court terme

Moyen terme

Long terme

Année d'échéance : 2028



FINANCEMENTS POSSIBLES

- FSE+
- Conseil Régional
- France Travail
- OPCO



PILOTAGE ET SUIVI (gouvernance et indicateurs)

Modalités de pilotage et suivi

Instance de suivi de l'action : Commission 3 du CREFOP « Orientation et sécurisation des parcours »

Pistes de livrables

- Catalogue / agenda régional des événements métiers
- Collection de brochures métiers sectorielles ("Les métiers racontés par ceux qui les exercent")
- Kit de communication régional ("Les métiers qui recrutent à La Réunion")
- Tableau de bord actualisé des métiers porteurs et en tension

Pistes d'indicateurs de réalisation et de suivi

- Nombre de campagnes de communication et d'événements métiers organisés
- Nombre de supports produits (vidéos, podcasts, brochures, affiches)
- Nombre de témoignages et d'interventions d'ambassadeurs de métiers
- Nombre de participants aux événements métiers
- Taux de satisfaction des participants et des entreprises partenaires

Synergies avec d'autres outils ou plans stratégiques

Veiller à l'articulation avec d'autres schémas stratégiques régionaux, notamment avec le SRDEII



AUTRES (RISQUES, POINTS D'ATTENTION)

- Nombre de campagnes de communication et d'événements métiers organisés
- Nombre de supports produits (vidéos, podcasts, brochures, affiches)
- Nombre de témoignages et d'interventions d'ambassadeurs de métiers
- Nombre de participants aux événements métiers
- Taux de satisfaction des participants et des entreprises partenaires

Action 4D

Accompagner les reconversions tout au long de la vie et professionnaliser les acteurs du CEP, notamment sur les métiers porteurs et en tension

Axe 4 - Orienter les Réunionnais tout au long de la vie, en valorisant les métiers et en facilitant un choix éclairé de formation et de reconversion professionnelle



PUBLICS CIBLES ET OBJECTIFS DE L'ACTION

Objectifs

- Favoriser des reconversions professionnelles durables, choisies et adaptées aux besoins en compétences du territoire
- Permettre aux acteurs du Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) de disposer d'une connaissance fine des filières porteuses et des métiers émergents
- Outiller les conseillers pour mieux accompagner les transitions professionnelles et sécuriser les parcours
- Mieux orienter les publics vers les métiers en tension et les secteurs à fort potentiel de recrutement
- Favoriser l'insertion durable des personnes en recherche d'emploi

Publics cibles

- Professionnels de l'accompagnement
- Personnes en situation de handicap
- Publics en reconversion professionnelle



RESPONSABLES DE L'ACTION & PARTENAIRES

Pilote - porteur de l'action

- France Travail

Partenaires-clés

- Conseil régional | DEETS | Acteurs du CEP (APEC, Cap emplois, Missions locales) | Transitions Pro | Conseil Régional | Partenaires sociaux | RPC | Cité des Métiers

Invités

- AGEFIPH | FIPHP | ARACT | FEPEM | OPCO



MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE (Description de l'action, déclinaison en sous-actions)

Contexte

❖ Dans un contexte de mutations rapides du marché du travail, marqué par les transitions écologique, numérique et sociétale, les métiers évoluent profondément. À La Réunion comme ailleurs, il est désormais courant qu'un actif change plusieurs fois de métier au cours de sa vie.

L'orientation ne se limite plus à une étape initiale : elle s'inscrit désormais dans une logique d'accompagnement continu tout au long de la vie.

La Région, compétente en matière de formation professionnelle, a un rôle central à jouer pour sécuriser ces transitions et permettre à chaque Réunionnais de se réinventer professionnellement sans rupture de parcours.

► L'enjeu est d'autant plus fort que le territoire connaît :

- une accélération des reconversions dans les secteurs en tension
- une montée en puissance des métiers émergents liés à la transition énergétique, au numérique et à l'économie bleue
- et un besoin accru de coordination et de lisibilité entre les acteurs de l'emploi, de la formation et de l'orientation

Aujourd'hui, les parcours de reconversion sont multiples mais souvent complexes à appréhender. Les dispositifs sont nombreux, les données dispersées, et les publics manquent parfois d'un accompagnement personnalisé.

► Renforcer la coordination entre les acteurs du Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) et professionnaliser ces derniers constitue un levier stratégique pour :

- mieux articuler les aspirations individuelles et les besoins économiques
- favoriser une reconversion choisie et réussie
- et renforcer la résilience collective face aux mutations du travail

Déclinaison en sous-actions

La mise en œuvre de cette action se décline comme suit :

► Disposer d'une vision partagée des reconversions



- Créer un Observatoire des transitions et reconversions professionnelles à l'échelle régionale, en s'appuyant sur les outils existants (RPC, RPE, CARIF-OREF).
- Développer des tableaux de bord territorialisés par secteur et par métier, intégrant :
 - les données sur les transitions et les retours à l'emploi ;
 - les trajectoires de reconversion réussies ;
 - les compétences transférables identifiées.
- S'inspirer du modèle de la base BMO (France Travail) pour disposer d'une base régionale consolidée.

► Professionnaliser les conseillers en évolution professionnelle

- Élaborer un plan régional de professionnalisation des CEP :
 - formations continues sur les filières stratégiques et métiers en tension
 - modules dédiés aux transitions écologique, numérique et sanitaire
 - création d'un référentiel régional de compétences des conseillers CEP
- Organiser des clubs pros CEP pour favoriser la mutualisation des pratiques et outils
- Produire un kit régional d'appui (fiches outils, ressources, référents, financements)
- Mettre en place une enquête annuelle pour recueillir les besoins et mesurer les effets des formations sur la qualité de l'accompagnement

► Renforcer l'information auprès des publics

- Intégrer dans le SPRO une meilleure visibilité des services et dispositifs de reconversion (CEP, Transitions Pro, France Travail...)
- Concevoir une plateforme numérique dédiée, recensant les dispositifs accessibles selon le profil (salarié, demandeur d'emploi, travailleur handicapé)
- Diffuser une information claire, lisible et territorialisée sur les métiers porteurs et en tension, afin de permettre aux publics de construire un projet professionnel durable

 ÉCHÉANCES ET DURÉE DE L'ACTION (Calendrier)			 FINANCEMENTS POSSIBLES
Court terme	Moyen terme	Long terme	<ul style="list-style-type: none">■ Conseil Régional■ France Travail■ DEETS■ Transitions Pro■ OPCO■ FSE+■ Fonds AGEFIPH
Année d'échéance : 2027			

PILOTAGE ET SUIVI (gouvernance et indicateurs)

Modalités de pilotage et suivi

Instance de suivi de l'action : Commission 3 du CREFOP « Orientation et sécurisation des parcours »

Associer les acteurs du CEP aux travaux de veille et de recensement des métiers porteurs et en tension

Pistes de livrables

- Plan régional de professionnalisation des CEP (avec référentiel de compétences)
- Kit métier CEP (outils et ressources d'appui)
- Observatoire régional des transitions et reconversions
- Rapport annuel d'analyse des reconversions réussies par secteur

Pistes d'indicateurs de réalisation et de suivi

- Nombre de conseillers CEP formés par an
- Taux de satisfaction des CEP formés
- Nombre de partenariats opérationnels (CEP – OPCO – branches)
- Nombre de personnes orientées vers les métiers en tension après accompagnement CEP
- Nombre de consultations et d'utilisateurs de l'observatoire

Synergies avec d'autres outils ou plans stratégiques

- Axe 1 du CPRDFOP « Développer une vision prospective et partagée des besoins de l'économie régionale et de la population réunionnaise, afin d'accompagner les transformations liées aux transitions écologique, numérique et sociétale »
- Schéma Régional de Développement Économique, d'Innovation et d'Internationalisation (SRDEII)
- Contrats de filières sectoriels (tourisme, agriculture, Économie Sociale et Solidaire (ESS), numérique, etc.)

AUTRES (RISQUES, POINTS D'ATTENTION)

- Intégrer pleinement les employeurs publics (État, collectivités, hôpitaux, rectorat, universités) dans la réflexion afin de valoriser leurs métiers et d'identifier leurs tensions de recrutement
- Garantir la fiabilité et le partage des données entre acteurs (CEP, OPCO, France Travail, Carif OREF)
- Favoriser la coordination interinstitutionnelle pour éviter les redondances et renforcer la lisibilité des dispositifs
- Sans cette coopération globale, la vision du marché de l'emploi resterait incomplète et fragmentée

Action 4E

Renforcer les liens entre les prescripteurs

Axe 4 - Orienter les Réunionnais tout au long de la vie, en valorisant les métiers et en facilitant un choix éclairé de formation et de reconversion professionnelle



PUBLICS CIBLES ET OBJECTIFS DE L'ACTION

Objectifs

- Fluidifier le lien entre les prescripteurs (France Travail, Missions Locales, Cap emplois, etc.) et les organismes de formation
- Optimiser la qualité et la pertinence des orientations vers les dispositifs régionaux, pour fiabiliser les parcours
- Harmoniser les pratiques de prescription à l'échelle régionale
- Favoriser une meilleure adéquation entre les besoins du marché du travail et les parcours proposés

Publics cibles

- Demandeurs d'emplois, jeunes et adultes en insertion (incluant les publics NEET, seniors, Travailleurs Handicapés, etc.)
- Personnes en reconversion professionnelle
- Référents et conseillers des structures prescriptrices



RESPONSABLES DE L'ACTION & PARTENAIRES

Pilote - porteur de l'action

- Conseil Régional

Partenaires-clés

- France Travail | Association Régionale des Missions Locales | Réseau des Missions Locales | Cap emplois | Organismes de formation | Réseau prescripteur régional



MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE (Description de l'action, déclinaison en sous-actions)

Contexte

❖ La Région Réunion, compétente en matière de développement de la formation professionnelle, ouvre chaque année plusieurs milliers de places au titre du Plan Régional de Formation Professionnelle (PRFP).

L'enjeu de la prescription est d'orienter chaque demandeur d'emplois vers une formation cohérente avec son projet professionnel et les besoins du marché du travail.

Améliorer la qualité et la pertinence des prescriptions permet d'optimiser l'utilisation des places financées, de sécuriser les parcours et de renforcer l'efficacité du dispositif régional de formation.

Déclinaison en sous-actions

La mise en œuvre de cette action se décline comme suit :

- Développer des outils numériques partagés pour suivre les prescriptions et les entrées effectives en formation
- Intégrer un volet qualitatif dans le suivi (satisfaction des publics, taux d'insertion, taux de maintien)
- Poursuivre le déploiement des COTECH territoriaux pour harmoniser les pratiques et partager les bilans
- Organiser des sessions de professionnalisation des prescripteurs sur les dispositifs régionaux et les critères d'éligibilité
- Renforcer la visibilité et la lisibilité de l'offre de formation à venir, afin de permettre une programmation anticipée et éclairée des prescriptions par les conseillers de terrain
- Mettre en place un calendrier partagé des ouvertures de sessions et des actions programmées au titre du PRFP



ÉCHÉANCES ET DURÉE DE L'ACTION (Calendrier)



FINANCEMENTS POSSIBLES

Court terme

Moyen terme

Long terme

■ FSE+

■ Co-financement mixte (Région, Etat, etc)

Année d'échéance : 2027



PILOTAGE ET SUIVI (gouvernance et indicateurs)

Modalités de pilotage et suivi

Instance de suivi de l'action : Commission 3 du CREFOP « Orientation et sécurisation des parcours »

- Animation conjointe Région / France Travail / ARML / Missions Locales
- Bilans semestriels de suivi et ajustement des dispositifs
- Participation des référents parcours (Région / France Travail) aux comités de suivi

Pistes d'indicateurs de réalisation et de suivi

- Nombre de prescriptions réalisées par structure et par territoire
- Taux de poursuite en formation suite à prescription
- Taux d'abandon en cours de formation
- Taux d'insertion à 6 mois
- Taux de satisfaction des bénéficiaires

Synergies avec d'autres outils ou plans stratégiques

- Schéma Régional de Développement Économique, d'Innovation et d'Internationalisation (SRDEII)
- Service Public Régional de l'Orientation (SPRO)
- Système d'Observation Partagée (SYop)



AUTRES (RISQUES, POINTS D'ATTENTION)

- Harmoniser les pratiques entre les différents prescripteurs
- Garantir l'équité territoriale dans l'accès à la prescription
- Assurer la traçabilité et la qualité des données transmises
- Veiller à la réactivité dans la transmission des informations sur les ouvertures de sessions



LES SIGNATAIRES

DU CPRDFOP DE LA RÉUNION 2025-2030



PARTIE 2

Les axes stratégiques du SRFSS

*Schéma Régional des Formations
Sanitaires et sociales*

*Le SRFSS s'articule autour de 5 axes stratégiques,
déclinés en grands objectifs et en actions prioritaires
pour les prochaines années.*

Tableau récapitulatif des fiches actions du SRFSS

Axe 1	Axe 2	Axe 3	Axe 4	Axe 5
Anticiper les besoins des secteurs sanitaire et social et des apprenants face aux mutations sociétales, économiques et environnementales	Accompagner les centres de formation pour le développement d'une offre de formation innovante	l'attractivité et l'information sur les formations et les métiers du sanitaire et du social	Veiller à une couverture géographique équilibrée de l'offre de formation	Agir sur la levée des freins à l'emploi et à la formation et accroître la QVCT des apprenants
1A - Développer une observation partagée par le monde de la formation et le milieu professionnel afin d'anticiper les besoins en compétences et en emplois du territoire	2A - Soutenir l'innovation pédagogique, le développement de la formation par la pratique et la mise en place de passerelles	3A - Renforcer et adapter les modes de communication et de découverte des métiers	4A - Réduire les déséquilibres territoriaux en matière de formation	5A - Adapter les modalités de formation aux profils des apprenants
1B - Réaliser une veille régulière des évolutions du secteur et identifier leurs impacts sur les formations et les métiers	2B - Formaliser et homogénéiser l'utilisation de l'intelligence artificielle	3B - Développer la sensibilisation « au plus tôt » et l'information dans le milieu scolaire	4B - Soutenir la mobilité infrarégionale et extraterritoriale dans le cadre de stages/spécialisations et soutenir des projets de coopération européenne	5B - Renforcer l'accessibilité aux formations en particulier pour le public en situation de handicap ou public fragilisé
1C - Renforcer les travaux d'enquête et d'observation existants et encourager le partage des données entre acteurs du secteur	2C - Favoriser les échanges de pratiques pédagogiques et la mutualisation de moyens	3C - Rapprocher les employeurs des futurs professionnels en s'appuyant sur les organismes de formations et les branches professionnelles	4C - Optimiser et densifier l'offre de formation	5C - Améliorer la visibilité/lisibilité des services de droit commun pour en faciliter l'accès
				5D - Accompagner les terrains de stage dans l'amélioration des conditions d'accueil

AXE 1 → ANTICIPER LES BESOINS DES SECTEURS SANITAIRE ET SOCIAL ET DES APPRENANTS FACE AUX MUTATIONS SOCIÉTALES, ÉCONOMIQUES ET ENVIRONNEMENTALES

La Réunion, territoire ultramarin en proie à de fortes mutations démographiques, sociales et économiques, est confrontée à une transformation rapide de ses besoins en matière de santé et d'action sociale. Le vieillissement de la population entraîne des besoins d'accompagnement à domicile (SAD, SIAD), en particulier dans l'Est et le Sud de l'île, ainsi que l'augmentation des pathologies chroniques comme le diabète. Les évolutions technologiques et les réformes réglementaires façonnent aussi un nouveau paysage pour les métiers du sanitaire et du social. Dans ce contexte, l'anticipation devient un levier fondamental : elle permet de mieux préparer les dispositifs de formation et d'outiller les acteurs pour faire face à ces changements.

Dans cette perspective, ce premier axe vise à construire une vision partagée et prospective des besoins en compétences du territoire, à renforcer les capacités d'analyse et de projection à moyen et long terme, et à adapter en conséquence l'offre de formation. Il s'agit également, par ce travail d'analyse et d'observation, de répondre aux besoins des employeurs et aux attentes des apprenants.

Cet axe se déploie via 3 leviers d'actions :

- ❖ Une anticipation et une analyse des besoins en compétences des filières sanitaire et sociale
- ❖ Une analyse des impacts des mutations sur les métiers
- ❖ Un recueil et une prise en compte des besoins des apprenants et des nouveaux profils d'apprenants

*Anticiper et analyser les besoins en compétences des filières sanitaire et sociale
au regard de l'offre de formation existante*

L'adéquation de l'offre de formation aux besoins en compétences représente un enjeu majeur, dans un contexte où le secteur sanitaire et social fait face à des départs en retraite de plus en plus nombreux des professionnels (à La Réunion, 60% des 9 000 aides à domicile ont entre 55 et 66 ans et 43% des médecins généralistes en exercice ont 55 ans et plus), dont il faut préparer les remplacements.

Les tensions de recrutement sur certains métiers et le besoin de montée en compétences sur les postes d'encadrement, amènent à fiabiliser et partager les données d'observation et de prospective pour apporter une réponse appropriée aux problématiques actuelles et à venir du secteur sanitaire et social.

Il s'agit donc de renforcer la capacité de projection de l'ensemble de l'écosystème face aux évolutions, d'analyser les besoins en compétences et de renforcer la coordination et le partage de données prospectives entre acteurs, afin de proposer une offre de formation adaptée aux besoins du territoire et aux débouchés possibles pour les apprenants. Cela se traduit par plusieurs possibilités :

- ❖ **Le développement d'une gouvernance prospective et territorialisée intégrant l'ensemble des acteurs** : OPCO, employeurs, CFA, instituts de formation, Université, collectivités et observatoires. Il s'agit de produire et de diffuser une cartographie prospective et dynamique des métiers et des compétences dans les secteurs sanitaire et social, tout en prenant en compte les effets du vieillissement et des transitions à l'œuvre sur le territoire. Le campus des métiers et des qualifications « Solidarités et bien-être » peut être un appui dans le cadre des réflexions sur les métiers de demain
- ❖ **Une co-construction des diagnostics**, avec la mise en place d'indicateurs communs : en effet, une vision partagée des besoins et des évolutions passe nécessairement par un référentiel partagé et des données communes. Ce travail collaboratif s'accompagne d'une identification des besoins en compétences et des postes à pourvoir sur les différentes filières et par bassin géographique, en intégrant plus fortement les employeurs, et en travaillant à une maille territoriale. Il s'agit également de mutualiser les données issues des outils de prospective et d'observation existants, par exemple le Système d'Observation Partenarial (SyOP) de RPC, l'observatoire de France Travail ou encore l'observatoire de l'Agefiph

- ❖ **Le référencement des possibilités de formation** en fonction du profil de l'apprenant, pour une orientation et une formation pleinement adaptées à ses attentes et au socle de compétences dont il dispose déjà, y compris les « soft skills ». Cela intègre le référencement des passerelles possibles entre formations

*Analyser les impacts des mutations sur les métiers
(adaptation des métiers ou nouveaux métiers à venir)*

Le secteur sanitaire et social connaît des évolutions multiples (réglementaires, technologiques, ...), qui ont un effet certain sur les compétences à acquérir et les manières d'exercer les métiers. Le secteur de la petite enfance est notamment concerné, avec l'évolution des taux d'encadrement et le manque de places en formation pour les DEAP, dans un contexte où les métiers du secteur social sont relativement peu attractifs et où la garde d'enfants reste une problématique majeure sur le territoire réunionnais. Sur le secteur sanitaire, des besoins en formation sur des métiers clefs d'avenir ne sont pas couverts : par exemple, le territoire, en proie à un accroissement des maladies chroniques et plus particulièrement du diabète, ne possède pas de formation en pédicurie-podologie.

Face à ces mutations, plusieurs métiers voient leur contenu évoluer : les aides-soignants sont appelés à renforcer leurs compétences psychosociales et numériques, les éducateurs spécialisés doivent intégrer les enjeux d'inclusion et d'interculturalité, et de nouveaux métiers émergent à l'interface du soin, de la médiation et de l'accompagnement (ex. : coordinateur de parcours, assistant numérique médico-social). Ces évolutions requièrent des dispositifs agiles de montée en compétences (formations modulaires, certifications intermédiaires) et une gouvernance partagée de la cartographie des métiers et compétences.

Pour s'adapter aux évolutions des métiers et aux métiers émergents, divers leviers stratégiques peuvent être activés :

- ❖ **L'identification des métiers en mutation ou émergents** (ex : médiateurs en santé, coordinateurs médico-sociaux, référents numériques en établissement), pour adapter les référentiels de formation en conséquence. Pour cela, le renforcement du lien entre le monde de la formation et le milieu professionnel est un élément indispensable pour partager les observations et les besoins en compétences du territoire, mais aussi pour avoir des remontées terrain des effets des mutations sur les métiers
- ❖ **La mise en place d'une veille régulière sur les nouveautés**, qu'elles soient de nature réglementaire ou technique, pour placer l'écosystème en position d'avant-garde face aux évolutions
- ❖ **Une implication des professionnels de terrain à l'analyse des mutations**, pour être au plus près des réalités professionnelles et répondre de manière pertinente aux évolutions à l'œuvre
- ❖ **Un renforcement des parcours de montée en compétences pour les formateurs et intervenants pédagogiques au sein des organismes de formation**, en structurant des parcours de mise à jour des compétences professionnelles et en promouvant des certifications intermédiaires ou des micro-certifications pour accompagner l'actualisation de leurs compétences au rythme de l'évolution des métiers et des métiers émergents
- ❖ **La diffusion auprès des publics des compétences à venir et des nouveaux métiers**

*Analyser et récolter les attentes en matière d'apprentissage
en tenant compte des nouveaux profils d'apprenants*

L'évolution du profil des apprenants dans les secteurs sanitaire et social appelle à une refonte des méthodes de formation et des modalités pédagogiques. À La Réunion, les publics en formation sont de plus en plus hétérogènes : jeunes en poursuite d'études, adultes en reconversion, demandeurs d'emplois de longue durée, mères isolées, personnes issues des Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV) ou des zones rurales, parfois en situation de fragilité linguistique ou numérique. Cette diversité impose de mieux comprendre leurs attentes, contraintes et aspirations afin d'adapter l'ingénierie pédagogique, les rythmes de formation et les modalités d'accompagnement.

L'intégration de ces nouveaux profils nécessite une dynamique continue d'écoute et d'ajustement. Il ne s'agit plus seulement de transmettre des savoirs, mais de créer des environnements d'apprentissage flexibles, inclusifs et motivants.

Divers leviers peuvent être activés :

- ❖ **La mise en place de dispositifs de recueil systématique de la parole des apprenants**, via des enquêtes, entretiens collectifs, diagnostics à l'entrée en formation et outils d'évaluation de parcours, avec une centralisation puis une capitalisation des éléments recueillis
- ❖ **L'adaptation des rythmes et des formats de formation aux contraintes des publics** (formations hybrides, temps partiels, ...) (cf. Axe 2)
- ❖ **Le déploiement d'accompagnements individuels**, notamment pour les publics les plus éloignés avec la mobilisation de tuteurs, de médiateurs numériques, de coachs pédagogiques, ...
- ❖ **La formation des équipes pédagogiques à la diversité des publics**, via des modules de sensibilisation
- ❖ **Un croisement des données d'orientation**, de formation et d'insertion pour retracer les parcours et identifier les profils en difficulté
- ❖ **Une mobilisation des expériences professionnelles antérieures des apprenants**, la Validation des Acquis par l'Expérience (VAE) représente un levier stratégique, notamment dans le cadre des évolutions de carrière

L'anticipation des besoins en compétences dans les secteurs sanitaire et social constitue un enjeu central pour garantir la soutenabilité et la qualité des réponses aux défis sanitaires, sociaux et environnementaux à La Réunion. Dans un contexte de mutation profonde des structures sociales, de vieillissement de la population et de transformation des pratiques professionnelles, il est impératif de se doter d'outils prospectifs solides et partagés. Ce travail d'anticipation nécessite une mobilisation collective des acteurs de l'emploi, de la formation, de la santé et du social, dans une logique territoriale fine et intersectorielle. L'enjeu est non seulement d'identifier les compétences de demain, mais aussi de faire évoluer les formations existantes et d'accompagner les apprenants vers des métiers en mutation. En articulant veille, projection et adaptation, cet axe permet un pilotage agile des politiques de formation, indispensable pour faire face aux besoins du territoire.

Fiches actions de l'Axe 1

Anticiper les besoins des secteurs sanitaire et social et des apprenants face aux mutations sociétales, économiques et environnementales



Action 1A

Développer une observation partagée par le monde de la formation et le milieu professionnel afin d'anticiper les besoins en compétences et en emplois du territoire

Axe 1 – Anticiper les besoins des secteurs sanitaire et social et des apprenants face aux mutations sociétales, économiques et environnementales



PUBLICS CIBLES ET OBJECTIFS DE L'ACTION

Objectifs

→ Adapter la formation sanitaire et sociale aux besoins réels du terrain, en intégrant les attentes et exigences du milieu professionnel

Objectifs déclinés

→ Faciliter l'insertion professionnelle des étudiants, en renforçant leur préparation pratique et leur connaissance du secteur

→ Favoriser la connaissance des métiers et leurs réalités, notamment des conditions de travail

Publics cibles

→ Etablissements de formation

→ Employeurs

→ Publics en formation



RESPONSABLES DE L'ACTION & PARTENAIRES

Pilote - porteur de l'action

- Conseil Régional (Direction de la Formation Professionnelle)

Partenaires-clés

- Campus des Métiers et des Qualifications (CMQ) de la solidarité et du bien-être | Employeurs | Représentants des branches | OPCO | ARS | France Travail | CAF | Département

Invités

- Organismes de formation (OF) et organisations syndicales des organismes de formation



MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE (Description de l'action, déclinaison en sous-actions)

Contexte

❖ L'adéquation des formations aux besoins en compétences des métiers est un enjeu important, dans un contexte où les recrutements dans le secteur sont difficiles, notamment dans le secteur des services à la personne, pour lequel les besoins en formation sont croissants.

Aussi, une observation partagée entre le milieu de la formation et le milieu professionnel amènera à de la cohésion entre les formations proposées et les besoins en compétences des secteurs sanitaire et social. Par ailleurs, dans un contexte d'évolution rapide, une remontée et une mise en commun et une analyse des données d'évolution et des perspectives entre monde de la formation et monde professionnel permettra une efficacité renforcée dans les actions à mettre en place.

Cette action vise à anticiper et à s'adapter de manière agile face à ces évolutions. Il s'agit de conduire une analyse continue qualitative et quantitative des besoins en compétences du territoire, portée à la fois par les acteurs de la formation et par les employeurs, pour une adaptation agile et adéquate de l'offre de formation.

Déclinaison en sous-actions

Cela passe notamment par le fait de s'appuyer sur les données existantes, de les compléter, de les mettre à jour, le tout dans une démarche concertée entre organismes de formation et employeurs :

- Créer un groupe technique permanent (Organismes de formation – OF, OPCO, employeurs, ARS, Région)
- Intégrer les données France Travail / DARES dans un tableau de bord dynamique
- Produire une note annuelle de prospective (tensions métiers, volumes de stages, besoins)
- Publier un baromètre semestriel par bassin d'emplois
- Organiser des rencontres annuelles avec les employeurs formation par bassin
- Mettre en place une interface de programmation d'application (API) pour alimenter SyoP.re et Synergie



ÉCHÉANCES ET DURÉE DE L'ACTION (Calendrier)

Court terme

Moyen terme

Long terme

Année d'échéance : Dès adoption du SRFSS 2025-2030



FINANCEMENTS POSSIBLES

- Conseil Régional (s'appuyer sur les dispositifs existants et sur ceux des partenaires)



PILOTAGE ET SUIVI (gouvernance et indicateurs)

Modalités de pilotage et suivi

Rencontres régulières, 4 fois / an, entre professionnels, établissements de formation et services ayant compétence en matière d'habilitation des formations, pour un partage de l'état des lieux des métiers en matière de besoins en compétences et des perspectives d'emplois à moyen terme.

Pistes de livrables

- Charte de gouvernance de l'observation et référentiel commun validé en COPIL
- Tableau de bord interactif (Synergie ou Power BI) mis à jour trimestriellement
- Notes emplois-compétences semestrielles par filière/bassin
- Baromètre métiers publié sur le portail public

Pistes d'indicateurs de réalisation et de suivi

- Rencontres annuelles formation/employeurs
- Taux de participation OF/employeurs
- Données mises à jour SYoP.re
- Fiches métiers actualisées
- Taux de mise à jour de la base partagée
- Nombre de notes de prospective publiées

Synergies avec d'autres outils ou plans stratégiques

- Axe 1 « Développer une vision prospective et partagée des besoins » et fiche action 4B du CPRDFOP « Encourager des parcours intégrant des immersions dans le monde professionnel (développement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, stages, alternances, ...) et renforcer le lien école-entreprise »



AUTRES (RISQUES, POINTS D'ATTENTION)

- Veiller à s'appuyer et à articuler les plateformes et dispositifs d'observation existants

Action 1B

Réaliser une veille régulière des évolutions du secteur et identifier leurs impacts sur les formations et les métiers

Axe 1 - Anticiper les besoins des secteurs sanitaire et social et des apprenants face aux mutations sociétales, économiques et environnementales



PUBLICS CIBLES ET OBJECTIFS DE L'ACTION

Objectifs

→ Se tenir informé des changements législatifs, règlementaires et normatifs dans le secteur sanitaire et social afin d'assurer la conformité des pratiques

Objectifs déclinés

- Renforcer l'agilité et la capacité d'adaptation des établissements de formation face aux mutations
- Aborder les transformations opérationnelles des métiers pour faire du lien entre le référentiel de formation et la réalité du terrain

Publics cibles

- Publics en formation
- Publics en reconversion professionnelle
- Salariés en poste
- Demandeurs d'emplois



RESPONSABLES DE L'ACTION & PARTENAIRES

Pilote - porteur de l'action

- Conseil Régional (Direction de la Formation Professionnelle)

Partenaires-clés

- Campus des Métiers et des Qualifications (CMQ) de la solidarité et du bien-être | Employeurs | Représentants des branches | OPCO | ARS | France Travail | CAF | Département | Certificateurs (MEN, DEETS, OPCO santé)

Invités

- Organismes de formation et organisations syndicales des organismes de formation



MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE (Description de l'action, déclinaison en sous-actions)

Contexte

❖ Les métiers des secteurs sanitaire et social connaissent des évolutions diverses (règlementaires, technologiques, émergence de nouveaux métiers, ...). Le territoire de La Réunion fait également face au vieillissement de sa population, qui amène à se pencher sur la question de la place à venir des métiers du sanitaire et du social sur le territoire, mais fait aussi face à un vieillissement des travailleurs du secteur, et particulièrement dans le secteur social, amenant légitimement à anticiper les départs en retraite à court terme des travailleurs du secteur.

Déclinaison en sous-actions

Cette action vise à mettre en œuvre un dispositif de veille intersectorielle croisée, intégrant les transformations règlementaires (lois, décrets), les innovations technologiques (IA, télémédecine, outils numériques, ...), les évolutions sociales et les mutations démographiques (vieillesse de la population réunionnaise, mobilité, ...).

Il s'agit essentiellement d'anticiper les différents impacts des évolutions sur les métiers et les formations :

- Déployer une plateforme collaborative de veille (textes législatifs, innovations e santé, IA)
- Organiser des webinaires pour décrypter les évolutions règlementaires
- Créer un réseau « veilleurs métiers » au niveau de RPC
- Produire des fiches impacts (réformes DEAES, télémédecine...) diffusées aux acteurs, en lien avec le 2^e axe



ÉCHÉANCES ET DURÉE DE L'ACTION (Calendrier)

Court terme

Moyen terme

Long terme

Année d'échéance : Dès adoption du SRFSS 2025-2030



FINANCEMENTS POSSIBLES

- Conseil Régional (s'appuyer sur les dispositifs existants et sur ceux des partenaires)



PILOTAGE ET SUIVI (gouvernance et indicateurs)

Modalités de pilotage et suivi

- Installer une instance collective au niveau régional, constituée des OPCO, employeurs et établissements de formation, avec réunion régulière
- Mettre en place un groupe de travail spécifique aux employeurs

Pistes de livrables

- Plateforme numérique de veille fonctionnelle
- Calendrier annuel de webinaires validé par le RPC
- Fiches impacts publiées et archivées par le RPC
- Réseau de veilleurs métiers identifié et animé

Pistes d'indicateurs de réalisation et de suivi

- Nombre de rapports/notes de veille produits
- OF impliqués dans le réseau
- Taux de participation moyenne aux webinaires
- Nombre de fiches impacts publiées
- Nombre de rapports de veille produits
- Nombre d'OF impliqués
- Nombre de participants aux groupes de travail
- Délai de diffusion des informations

Synergies avec d'autres outils ou plans stratégiques

- Fiche action 1A du CPRDFOP « Coordonner les actions d'observation et de prospective sectorielles et territoriales »



AUTRES (RISQUES, POINTS D'ATTENTION)

Action 1C

Renforcer les travaux d'enquête et d'observation existants et encourager le partage de données entre acteurs du secteur

Axe 1 – Anticiper les besoins des secteurs sanitaire et social et des apprenants face aux mutations sociétales, économiques et environnementales



PUBLICS CIBLES ET OBJECTIFS DE L'ACTION

Objectifs

→ Améliorer la compréhension et l'analyse de la situation dans le secteur sanitaire et social et approfondir la collecte et l'exploitation des données pour mieux connaître les besoins et les enjeux

Objectifs déclinés

- Anticiper les impacts des évolutions sur les métiers et les formations
- Améliorer l'attractivité et la visibilité des filières émergentes pour les publics en formation et en reconversion

Publics cibles

- Jeunes diplômés
- Publics en formation
- Publics en reconversion professionnelle
- Demandeurs d'emplois



RESPONSABLES DE L'ACTION & PARTENAIRES

Pilote - porteur de l'action

- Conseil Régional (Direction de la Formation Professionnelle)

Partenaires-clés

- Acteurs du CREFOP | RPC | Cité des métiers | Département | ARS | France Travail | 4 OPCO | Employeurs | Campus des Métiers et des Qualifications (CMQ) de la solidarité et du bien-être | ARACT | DEETS | GIP SAP

Invités

- Organismes de formation et organisations syndicales des organismes de formation



MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE (Description de l'action, déclinaison en sous-actions)

Contexte

❖ Les besoins en emplois du secteur sanitaire et du secteur social sont importants, et sont amenés à croître dans les années à venir. Il est essentiel d'assurer des trajectoires professionnelles cohérentes et une insertion pérenne au sein de ces métiers.

Cette action vise surtout à connaître les trajectoires professionnelles des sortants de formation, afin d'adapter l'offre de formation aux besoins du monde économique en matière de compétences et de proposer des formations assurant un débouché sur le marché de l'emploi.

Déclinaison en sous-actions

Cela passe notamment par :

- Mettre en place un dispositif harmonisé d'enquêtes d'insertion à 6 - 12 - 18 mois pour les formations du secteur social cofinancées par le FSE+ permettant de produire chaque année un rapport d'insertion complet, fiable et exploitable pour le pilotage régional et les obligations européennes
- Exploiter les données CPF/VAE/Transitions Pro pour repérer les reconversions
- Mettre en place un panel de diplômés pour retours qualitatifs
- Diffuser un rapport annuel insertion (taux emplois, CDI, salaires)
- Créer un portail public de visualisation interactive
- Co-construire un dictionnaire de données partagé (taux de remplissage, abandon, insertion...)
- Co-construire des tableaux reprenant les passerelles entre formations, les dispenses et allègements inter-certifications
- Créer un observatoire interactif en ligne ouvert aux partenaires



ÉCHÉANCES ET DURÉE DE L'ACTION (Calendrier)

Court terme

Moyen terme

Long terme

Année d'échéance : Dès adoption du SRFSS 2025-2030



FINANCEMENTS POSSIBLES

- Conseil Régional (s'appuyer sur les dispositifs existants et sur ceux des partenaires)



PILOTAGE ET SUIVI (gouvernance et indicateurs)

Pistes de livrables

- Rapport annuel insertion et salaires diffusé aux financeurs
- Portail public de visualisation interactive
- Panel de diplômés opérationnels
- Enquêtes insertion (6-12-18 mois) : taux de réponse ; secteurs couverts ; taux d'insertion post-formation
- Référentiel commun et glossaire des indicateurs
- Tableaux partagés
- Observatoire interactif accessible aux partenaires alimentant la base

Pistes d'indicateurs de réalisation et de suivi

- Taux de réponse aux enquêtes
- Taux d'emplois à 6 mois
- Taux d'emplois à 12 mois
- Nombre de panels diplômés actifs
- Nombre de partenaires alimentant la base
- Nombre d'indicateurs harmonisés adoptés au sein de l'observatoire
- Fréquence de mise à jour de l'observatoire
- Taux de satisfaction des utilisateurs de l'observatoire

Synergies avec d'autres outils ou plans stratégiques

- Plan Régional de Santé (PRS) de l'ARS
- Fiche action 3D du CPRDFOP « Améliorer le suivi des parcours d'insertion professionnelle post-formation »



AUTRES (RISQUES, POINTS D'ATTENTION)

AXE 2 → ACCOMPAGNER LES CENTRES DE FORMATION POUR LE DÉVELOPPEMENT D'UNE OFFRE DE FORMATION INNOVANTE

Les centres de formation sont aujourd'hui confrontés à une double exigence : répondre à des besoins en compétences en constante évolution et transformer leurs modalités pédagogiques pour s'adapter aux besoins des publics et aux nouvelles technologies. Ils doivent également faire face à des enjeux d'accessibilité, de soutenabilité économique, de formation des formateurs et d'équité territoriale.

Cet axe stratégique a pour ambition de soutenir les centres dans leur dynamique de transformation, en favorisant l'innovation pédagogique, la digitalisation maîtrisée, l'adaptation aux réalités réunionnaises et l'investissement dans les infrastructures et équipements. Il s'agit de construire une offre de formation résiliente, inclusive et tournée vers l'avenir.

Il passe par l'activation de 4 leviers :

- ❖ Un renforcement de la professionnalisation des intervenants pédagogiques
- ❖ Une adaptation des modalités pédagogiques en fonction des besoins des apprenants
- ❖ Un renforcement des échanges et partenariats entre établissements de formation
- ❖ Un soutien à l'investissement en équipements des centres de formation

Renforcer la professionnalisation des intervenants pédagogiques

Le développement d'une offre de formation innovante et raccordée aux mutations du secteur sanitaire et social passe par la transformation des pratiques pédagogiques et par là, la formation des formateurs et intervenants pédagogiques aux nouvelles façons d'exercer les métiers.

L'outillage des équipes pédagogiques passe par différents leviers stratégiques à actionner :

- ❖ **Former régulièrement les formateurs**, de manière collective et individuelle et en lien avec les employeurs du secteur sanitaire et social, notamment aux outils numériques et pédagogies associées, aux modalités d'évaluation ainsi qu'aux nouveaux métiers, pour combler les écarts parfois constatés entre la formation déployée et la réalité du terrain. Les intervenants pédagogiques, en première ligne dans le transfert de compétences aux apprenants, doivent nécessairement être à jour des compétences à détenir. En plus de la formation sur l'aspect technique des métiers, il est également important de sensibiliser et de former les formateurs aux aspects plus sociaux de la formation, afin d'être force d'action et de conseil auprès des publics en formation les plus fragiles, particulièrement pour le diagnostic, le repérage et l'orientation des apprenants
- ❖ **Développer les communautés de formateurs pour un partage de pratiques entre les différents organismes de formation** : en effet, s'inspirer des modalités mises en place par des pairs participe de la professionnalisation des formateurs et de l'innovation pédagogique, et permet également de disposer d'une vision d'ensemble de ce qui peut être mis en place en matière pédagogique et des moyens dont disposent les différents établissements de formation. La mise en place d'une communauté de formateurs peut passer par le développement de ressources partagées entre eux (plateforme mutualisée des moyens, des ressources pédagogiques et des ressources prospectives sur les métiers et compétences recherchées et à venir)

Au-delà de l'aspect théorique, le transfert de connaissance sur l'aspect pratique des métiers est essentiel. Il est donc nécessaire que les équipes pédagogiques disposent également de la connaissance du terrain, dans un contexte où les conditions de travail souffrent d'une certaine méconnaissance de la part des apprenants. L'intégration de professionnels au sein des équipes pédagogiques apparaît comme une condition sine qua non pour permettre aux organismes de formation de développer une offre de formation cohérente avec les besoins du monde professionnel.

Professionaliser les intervenants pédagogiques contribue à garantir la qualité des parcours, à sécuriser les trajectoires des apprenants et à créer un environnement d'apprentissage stimulant et adapté aux mutations des secteurs sanitaire et social. En investissant sur ces professionnels clés, La Réunion se donne les moyens de bâtir une offre de formation plus cohérente, plus agile et plus proche des réalités du terrain.

Adapter les modalités pédagogiques pour répondre aux attentes, aux usages numériques et aux modes d'apprentissage des nouvelles générations, en favorisant l'engagement, l'interactivité et la personnalisation des parcours (notamment des personnes porteuses de handicap)

Les nouvelles générations d'apprenants ont des attentes spécifiques : interactivité, flexibilité, personnalisation, usage du numérique, ... Ces besoins, croisés à ceux des personnes en reconversion ou en situation de handicap, imposent une adaptation rapide des modalités pédagogiques pour maintenir l'engagement et garantir l'accessibilité de tous à la formation. Cette évolution s'inscrit dans un cadre plus large de transformation des pratiques éducatives, marqué par la digitalisation, la montée en puissance des pédagogies actives, et la recherche de sens dans les parcours professionnels.

Ce contexte de changement de regard sur la manière d'aborder le travail et l'apprentissage invitent à une certaine réactivité de la part de l'ensemble de l'écosystème et amène à impliquer autant le milieu de la formation que les acteurs du monde professionnel.

Pour ce faire, plusieurs leviers stratégiques sont à déployer :

- ❖ **Permettre aux organismes de formation de mettre en place des modalités adaptatives et d'agrandir leur marge de manœuvre dans le niveau de flexibilité des formations**, dans le respect des exigences réglementaires. Cela passe par un fort soutien à leur ingénierie et à l'expérimentation de nouvelles modalités pédagogiques, tels que les regroupements pédagogiques, les parcours et formations hybrides (présentiel et distanciel), la possibilité d'allonger la durée de formation, de mettre en place un temps partiel pour les apprenants, Cela répond à un double enjeu : lever les freins à l'engagement dans une formation longue et sécuriser les parcours
- ❖ **Proposer des dispositifs de personnalisation et de prise en compte de contraintes spécifiques, intégrés dans le parcours de formation**. Dans l'objectif de sécuriser les parcours et de proposer une offre de formation globale permettant de s'adresser à un large panel d'apprenants, les organismes de formation doivent pouvoir proposer des accompagnements annexes à la formation en elle-même, et disposer de ressources pour favoriser un maintien en formation des apprenants, que cela passe par une voie ludique, avec la mise en place de modalités pédagogiques nouvelles, mais aussi par une voie davantage sociale, comme la présence de profils spécialisés (référents handicaps, assistant social, ...), la mise en place de permanences dédiées à l'accompagnement social à la formation, ou encore la mise à disposition de ressources de manière accessible et inclusive (banque de ressources numérique, adaptation des contenus pédagogiques (transcriptions, sous-titrages, traduction en langue créole, ...)

L'adaptation pédagogique est une condition essentielle pour favoriser la réussite des parcours, garantir l'inclusion de tous les publics et assurer une meilleure adéquation entre les besoins du territoire et les compétences transmises.

Soutenir l'investissement et l'équipement des centres de formation

La variété des approches pédagogiques apparaît comme l'une des conditions d'entrée en formation, et participe de son attractivité. Les méthodes descendantes classiques ne suffisent plus et les pédagogies actives, ludiques, immersives et ancrées dans le concret (ateliers, mises en situation, jeux de rôle) sont davantage encouragées.

L'évolution des pratiques pédagogiques et des attentes des apprenants nécessite un environnement matériel adapté. Un soutien ciblé à l'investissement est donc indispensable pour garantir l'équité d'accès à une formation de qualité et l'accessibilité universelle, dans un contexte de forte hétérogénéité des moyens matériels et numériques entre les établissements de formation réunionnais.

Pour cela, le SRFSS a pour ambition de :

- ❖ **Soutenir la modernisation des équipements pédagogiques**, indispensables pour dispenser des enseignements de qualité et former les professionnels de demain. Le soutien aux organismes de formation pour le développement de modalités pédagogiques permettant la mise en situation, particulièrement la simulation (en s'appuyant sur le Centre de Ressources en Simulation en Santé de l'Océan Indien), ainsi que les modalités intégrant les nouvelles technologies, à l'image de ce que développe l'IRTS avec l'utilisation de casques de réalité virtuelle, ou encore le projet Deffinov dans le secteur des services à la personne. L'intelligence artificielle représente également un enjeu crucial pour le développement de l'innovation dans les formations et pour correspondre aux attentes du monde du travail dans le secteur sanitaire et social. Le Campus de qualification de Saint-Benoît, lancé en 2024, constitue un autre levier structurant pour déployer ces innovations pédagogiques numériques. Le soutien à la modernisation pédagogique passe également par des modalités de financement des organismes de formation leur permettant une projection sur le temps long pour renforcer leurs capacités d'innovation

- ❖ **Encourager le partage des moyens et des ressources entre établissements de formation**, pour permettre une équité de réussite des apprenants des différents établissements de formation et favoriser les échanges entre organismes de formation sur l'utilisation des différentes modalités. La mutualisation des plateaux techniques peut être encouragée, accompagnée d'une carte interactive des outils disponibles pour faciliter la mutualisation

L'investissement dans les infrastructures et les équipements est un levier structurant pour l'innovation pédagogique, la lutte contre les ruptures de parcours et l'amélioration de l'attractivité des métiers. Il permet également de réduire les inégalités territoriales et sociales en matière d'accès à la formation. De plus, il crée un environnement d'apprentissage plus engageant, propice à la réussite, notamment pour les publics vulnérables ou en reconversion.

Favoriser les synergies et les partenariats entre les instituts de formation

La coopération entre organismes de formation constitue un véritable levier d'optimisation pédagogique, de mutualisation des ressources et de fluidification et sécurisation des parcours. Le renforcement des synergies entre les organismes permet, en effet, de renforcer l'articulation et la lisibilité des différents types de passerelles et certifications, tout en étant pleinement ancrés dans les réalités du territoire réunionnais.

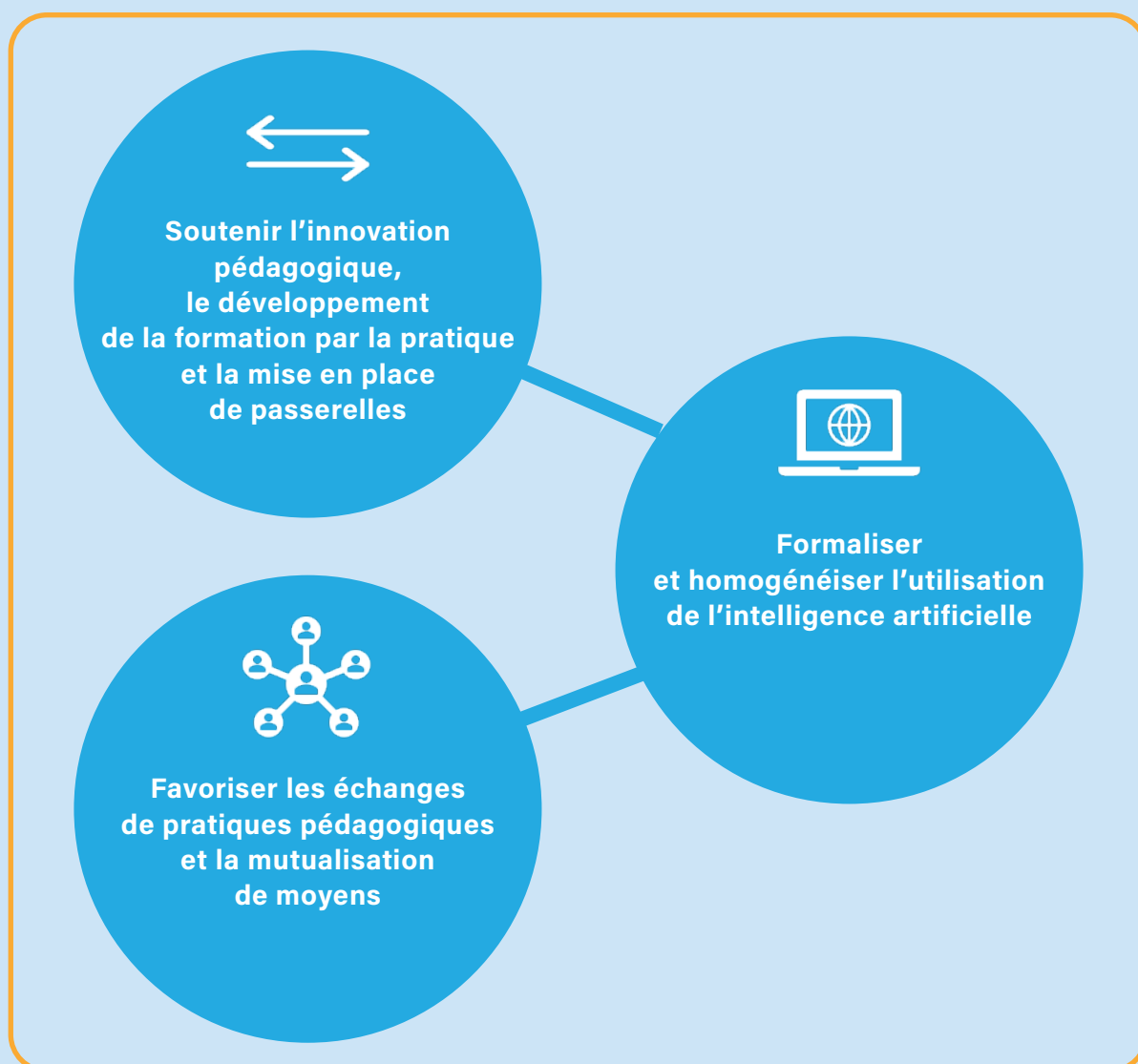
Pour renforcer ces synergies, les leviers suivants sont notamment identifiés :

- ❖ **Cartographier les passerelles, certifications** et blocs de compétences dans le champ du sanitaire et social au niveau régional, en lien avec les certificateurs et les OPCO
- ❖ **Assurer un meilleur cadencement des formations afin de permettre des enchaînements cohérents et sans rupture dans les parcours de formation**, facilitant ainsi les transitions entre diplômes ou niveaux de qualification. Le renforcement des synergies entre établissements de formation doit également permettre d'organiser la mise en place de modules communs, de plateformes collaboratives, ou encore la mutualisation de ressources et des intervenants entre plusieurs formations (dans une logique de cohérence pédagogique et d'optimisation des coûts), mais aussi de réorienter les apprenants au besoin. Il doit également permettre une meilleure coordination entre formation initiale et continue sur la question des ouvertures de places, pour permettre des trajectoires fluides dans des secteurs très règlementés
- ❖ **Favoriser les reconnaissances croisées entre certificateurs**, notamment via des conventions de partenariats ou des référentiels partagés
- ❖ **Renforcer l'individualisation des parcours**, avec des allègements, dispenses ou validations partielles en fonction du profil des candidats, en lien avec les acquis d'expérience ou les formations antérieures
- ❖ **Développer et communiquer sur les équivalences entre diplômes**, qu'elles soient réglementaires ou construites par l'expérience, afin de faciliter l'orientation des publics. En lien, l'accès à la VAE doit être davantage valorisé. Cet outil, encore insuffisamment mobilisé, constitue pourtant la troisième voie d'accès à la certification (aux côtés de la formation initiale et de la formation continue), notamment dans le cadre de transitions professionnelles

Le développement d'une offre de formation innovante repose sur la capacité des centres à se transformer pour répondre aux réalités mouvantes du terrain et aux besoins des publics formés. À La Réunion, cette transformation est d'autant plus essentielle qu'elle doit intégrer des spécificités territoriales fortes : enclavement géographique, inégalités d'accès, ou encore disparités de niveau de formation. Accompagner les établissements dans leur mutation, c'est leur permettre d'adopter de nouvelles modalités d'apprentissage, de renforcer leur attractivité, de moderniser leurs équipements et d'innover pédagogiquement. À travers cet axe, le SRFSS vise à développer des organismes de formation, inclusifs, connectés aux réalités du terrain, et capables d'outiller les professionnels de demain.

Fiches actions de l'Axe 2

Accompagner les centres de formation pour le développement d'une offre de formation innovante



Action 2A

Soutenir l'innovation pédagogique, le développement de la formation par la pratique et la mise en place de passerelles

Axe 2 – Accompagner les centres de formation pour le développement d'une offre de formation innovante



PUBLICS CIBLES ET OBJECTIFS DE L'ACTION

Objectifs

→ Favoriser l'évolution des méthodes d'enseignement pour rendre la formation plus concrète, adaptée et efficace

Objectifs déclinés

- Introduire de nouvelles approches pédagogiques et technologiques pour mieux répondre aux besoins des apprenants
- Renforcer l'attractivité des parcours et lutter contre les ruptures de formation

Publics cibles

- Publics en formation
- Formateurs et enseignants
- Publics en reconversion professionnelle
- Publics en situation de handicap



RESPONSABLES DE L'ACTION & PARTENAIRES

Pilote - porteur de l'action

- Campus des Métiers et des Qualifications (CMQ) de la solidarité et du bien-être + GT Innovations

Partenaires-clés

- Certificateurs (MEN, DEETS, Opco Santé) | Conseil Régional | ARS | ARACT | APEC | PRC | GIP SAP | CGSS

Invités

- Organismes de formation (OF) et organisations syndicales des organismes de formation



MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE (Description de l'action, déclinaison en sous-actions)

Contexte

❖ Face à la diversité des apprenants et à leurs besoins d'apprentissage, le développement de dispositifs pédagogiques innovants paraît être un levier essentiel d'attractivité des formations et des métiers sanitaires et sociaux, mais également de lutte contre les ruptures de parcours.

La simulation représente en particulier un outil pédagogique puissant et incontournable, avec un véritable ancrage expérientiel qu'il conviendra de continuer à soutenir fortement.

Déclinaison en sous-actions

Cette action vise à favoriser l'expérimentation, l'équipement et l'accompagnement des établissements de formation dans la mise en œuvre de pédagogies innovantes, de contenus numériques, et d'espaces immersifs (simulateurs, plateformes digitales, dispositifs hybrides, actions de formation en situation de travail, ...).

Elle a pour objectif de **favoriser l'apprentissage par la pratique et améliorer la connaissance réelle des métiers et des conditions de travail** pour les apprenants. Elle participe également de l'attractivité des métiers en permettant aux organismes de formation de proposer des modalités pédagogiques innovantes, facteur-clé pour attirer les publics vers les différentes formations proposées.

Cela passe par :

- Lancer un AMI annuel pour financer simulateurs & plateaux techniques
- Créer un « Lab pédagogique » régional pour tester de nouvelles méthodes (réalité virtuelle, AFEST...)
- Former les OF à la pédagogie immersive (réalité virtuelle, AFEST)
- Publier un guide de bonnes pratiques d'innovation pédagogique ou créer un espace de documentaire partagé

Afin de répondre aux besoins des apprenants, il s'agira de se placer dans une approche territoriale des besoins en formation et identifier les projets de formation des apprenants, afin d'éviter les choix de formation contraints.



ÉCHÉANCES ET DURÉE DE L'ACTION (Calendrier)

Court terme

Moyen terme

Long terme

Année d'échéance : Deuxième année de mise en œuvre du SRFSS 2025-2030



FINANCEMENTS POSSIBLES

- FSE+
- ARS Réunion
- Conseil Régional (s'appuyer sur les dispositifs existants et sur ceux des partenaires)



PILOTAGE ET SUIVI (gouvernance et indicateurs)

Pistes de livrables

- Catalogue annuel de pratiques innovantes diffusé aux OF
- Planning de mutualisation des plateaux techniques existants
- AMI Innovation avec suivi des lauréats
- Lab pédagogique régional (espaces tests, kits numériques)
- Sessions de formation formateurs

Pistes d'indicateurs de réalisation et de suivi

- Nombre de projets financés via AMI
- Nombre de formateurs formés aux nouvelles pédagogies
- Taux d'OF adoptant des outils immersifs
- Nombre de bonnes pratiques publiées
- Baisse du taux d'abandon / Taux de rupture parcours
- Lab pédagogique régional (espaces tests, kits numériques)
- Nombre de sessions de formation formateurs
- Nombre de plateaux techniques équipés
- Nombre de formateurs formés
- Nombre d'apprenants en simulation



AUTRES (RISQUES, POINTS D'ATTENTION)

- Mettre en place des modalités d'accompagnement des organismes de formation afin de leur permettre une restructuration et une innovation dans leur offre pédagogique

Action 2B

Formaliser et homogénéiser l'utilisation de l'intelligence artificielle

Axe 2 – Accompagner les centres de formation pour le développement d'une offre de formation innovante



PUBLICS CIBLES ET OBJECTIFS DE L'ACTION

Objectifs

→ Garantir une mise en œuvre cohérente, sécurisée et efficace de l'intelligence artificielle dans le secteur sanitaire et social

Objectifs déclinés

- Favoriser les échanges de pratiques entre établissements de formation
- Faciliter l'intégration des solutions d'IA pour améliorer la qualité des services et des soins

Publics cibles

- Publics en formation
- Formateurs et enseignants



RESPONSABLES DE L'ACTION & PARTENAIRES

Pilote - porteur de l'action

- Campus des Métiers et des Qualifications (CMQ) de la solidarité et du bien-être

Partenaires-clés

- Certificateurs (MEN, DEETS, OPCO santé ...) | Employeurs | Conseil Régional - Direction numérique (OS) | ARACT | OPCO Santé | GCS tésis

Invités

- Organismes de formation et organisations syndicales des organismes de formation



MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE (Description de l'action, déclinaison en sous-actions)

Contexte

❖ L'intelligence artificielle (IA) occupe une place de plus en plus importante dans les métiers du sanitaire et du social. Son arrivée amène à pratiquer les métiers autrement, à en faire émerger de nouveaux. Dès lors, maîtriser son utilisation devient un enjeu incontournable. Cette action vise à poser un cadre d'utilisation de cette technologie, au sein des formations, par les étudiants et les formateurs, pour en avoir un usage adapté en emplois.

Déclinaison en sous-actions

Cela peut passer par :

- Définir une charte IA régionale (éthique, RGPD, sécurité)
- Former les formateurs à l'IA responsable et à l'usage pédagogique (prompting, création contenus)
- Intégrer des cas pratiques IA dans les référentiels métiers (soins, social)
- Créer un réseau d'établissements pilotes IA pour tester des outils

Cette généralisation de l'usage de l'IA, par les étudiants et les formateurs, peut également **s'appuyer sur des initiatives déjà existantes**, à l'image de l'académie de l'IA lancée par la FEHAP au niveau national, de la sensibilisation menée depuis 2024 par l'EMAP ou encore le travail de l'IRTS sur la mise en place de capsules en réalité virtuelle sur l'impact du numérique dans le travail social.

Enfin, cette action peut également passer par la réalisation d'**enquêtes** auprès des étudiants, des formateurs mais aussi des employeurs sur l'usage de l'intelligence artificielle.



ÉCHÉANCES ET DURÉE DE L'ACTION (Calendrier)

Court terme

Moyen terme

Long terme

Année d'échéance : Deuxième année de mise en œuvre du SRFSS 2025-2030



FINANCEMENTS POSSIBLES

■ CMQ

+ autres financements à définir à la suite des groupes de travail avec les partenaires



PILOTAGE ET SUIVI (gouvernance et indicateurs)

Modalités de pilotage et suivi

- Intégrer les acteurs du monde professionnel aux travaux sur l'intelligence artificielle
- Mettre en place un comité de suivi des projets avec les établissements pilotes

Pistes de livrables

- Charte IA validée COPIL M+9 et diffusée à tous les OF
- Plan de formation IA des formateurs
- Cas pratiques IA intégrés dans ≥ 5 référentiels prioritaires
- Réseau pilotes IA

Pistes d'indicateurs de réalisation et de suivi

- Nombre d'OF signataires de la charte IA
- Nombre de formateurs formés à l'IA
- Nombre de référentiels intégrant l'IA
- Nombre de retours de l'expérimentation IA
- Nombre d'OF avec charte IA
- Nombre d'étudiants formés module IA
- Nombre de formateurs formés à l'IA
- Nombre d'établissements utilisant des cas pratiques IA



AUTRES (RISQUES, POINTS D'ATTENTION)

Action 2C

Favoriser les échanges de pratiques pédagogiques et la mutualisation de moyens

Axe 2 – Accompagner les centres de formation pour le développement d'une offre de formation innovante



PUBLICS CIBLES ET OBJECTIFS DE L'ACTION

Objectifs

→ Promouvoir la collaboration et le partage d'expériences entre les professionnels de la formation sanitaire et sociale

Objectifs déclinés

→ Harmoniser les pratiques pédagogiques entre formateurs d'un même secteur

→ Créer un réseau d'acteurs engagés dans l'amélioration constante des pratiques éducatives dans le secteur sanitaire et social

Publics cibles

→ Publics en formation

→ Formateurs et enseignants



RESPONSABLES DE L'ACTION & PARTENAIRES

Pilote - porteur de l'action

• Campus des Métiers et des Qualifications (CMQ) de la solidarité et du bien-être

Partenaires-clés

• Conseil Régional | Acteurs de l'orientation (SPRO) | France Travail | DEETS | Ministère de l'Education Nationale | ARACT | organisations syndicales des organismes de formation

Invités

• Organismes de formation et organisations syndicales des organismes de formation



MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE (Description de l'action, déclinaison en sous-actions)

Contexte

❖ La diversité actuelle des modules pédagogiques crée des écarts de niveau entre organismes de formation, ce qui nécessite une harmonisation pour répondre efficacement aux besoins du secteur sanitaire et social. Les publics attendent désormais des modalités d'apprentissage plus dynamiques et adaptées, ce qui impose aux OF d'innover dans leurs pratiques pédagogiques.

Pour rester attractifs et accessibles sur tout le territoire, les organismes doivent moderniser leurs approches, développer de nouveaux outils et proposer des formats diversifiés.

L'action vise également à structurer une véritable mutualisation des moyens pédagogiques et techniques, incluant équipements spécialisés et ressources numériques, afin d'optimiser leur usage à l'échelle régionale.

Elle ambitionne enfin de renforcer les échanges de pratiques pédagogiques et la co-construction entre établissements, pour améliorer la qualité des formations.

Dans un contexte de tension sur certains métiers, la modularisation et la flexibilité restent essentielles pour maintenir les apprenants en formation et sécuriser leurs parcours.

Déclinaison en sous-actions

Il s'agit de mettre en place un cadre structuré d'échanges pédagogiques intersectoriels, sous forme de rencontres régionales, d'ateliers coopératifs et de parcours de formation communs, pour renforcer les compétences des formateurs et diffuser les bonnes pratiques pédagogiques dans les secteurs sanitaires, sociaux et médico-sociaux.

Cela peut passer par :

- Organiser un colloque annuel régional des organismes de formation
- Mettre en place une plateforme collaborative de ressources pédagogiques
- Financer des parcours certifiants (AFEST, ingénierie pédagogique)
- Créer des communautés par filière (petite enfance, aide à domicile, santé mentale)

Cette action vise aussi à développer une offre de formation modulaire et plus flexible, centrée sur les besoins des apprenants et du tissu économique local, en structurant des regroupements pédagogiques sur des blocs de compétences transversaux, des unités d'enseignement partagées ou des situations professionnelles intégratives.

Cela passe par :

- Concevoir des blocs de compétences transversaux communs à plusieurs diplômes
- Développer un outil numérique de gestion de parcours modulaires
- Former les OF à la pédagogie individualisée
- Créer des formations hybrides permettant une double certification

La mutualisation des moyens constitue un autre axe majeur, et passera par :

- Réaliser un audit territorial équipements (simulateurs, salles de soins)
- Créer un catalogue partagé des ressources mobilisables
- Mettre en place un système de réservation en ligne des plateaux techniques
- Financer la remise à niveau des infrastructures vieillissantes



ÉCHÉANCES ET DURÉE DE L'ACTION (Calendrier)

Court terme

Moyen terme

Long terme

Année d'échéance : Dès adoption du SRFSS



FINANCEMENTS POSSIBLES

- Campus des Métiers et des Qualifications (CMQ) de la solidarité et du bien-être + autres financements à définir à la suite des groupes de travail avec les partenaires
- FSE+
- Conseil régional (s'appuyer sur les dispositifs existants et sur ceux des partenaires)
- OPCO
- ARS Réunion



PILOTAGE ET SUIVI (gouvernance et indicateurs)

Modalités de pilotage et suivi

- Mise en place d'un groupe régional de formateurs avec réunion régulière (1 à 2 fois par an), avec une déclinaison en sous-groupe thématique
- Au regard de sa place, le CHU peut être un partenaire privilégié pour les formations sanitaires, notamment pour son centre de simulation, et l'IRTS pour ses actions pédagogiques basées sur la réalité virtuelle

Pistes de livrables

- Colloque régional formateurs organisé chaque année (actes publiés)
- Plateforme en ligne ressources mutualisées opérationnelle
- Cohorte certifiée AFEST/ingénierie pédagogique
- Communautés métiers animées
- Audit équipement
- Catalogue interactif plateaux techniques
- Plan régional d'investissement validé COPIL
- Référentiel blocs transversaux
- Plateforme parcours modulaires
- Catalogue sessions éclair publié chaque semestre

Pistes d'indicateurs de réalisation et de suivi

- Nombre de participants colloque
- Nombre de ressources déposées sur la plateforme
- Part de formateurs certifiés AFEST
- Nombre de communautés métiers actives
- Nombre d'ateliers inter-OF
- Satisfaction des participants
- Part d'OF recensés audit
- Nombre d'équipements accessibles plateforme
- Taux d'utilisation plateaux mutualisés
- Montant investissements cofinancés
- Nombre de conventions de mutualisation et formations concernées
- Nombre de blocs transversaux créés
- Part d'OF utilisant outil modulaire
- Nombre de sessions individualisées
- Nombre de sessions hybrides
- Nombre de sessions de pédagogie différenciée
- Taux de satisfaction des apprenants
- Nombre de parcours modulaires créés
- Nombre d'apprenants concernés
- Taux de réussite certification
- Taux insertion professionnelle

Synergies avec d'autres outils ou plans stratégiques

- Lien avec le Plan Régional de Santé (PRS) de l'ARS afin de proposer des parcours cohérents avec les enjeux de santé du territoire
- Articulation avec le Plan Régional des Compétences Clés (PR2C)
- Lien avec le contrat filières des métiers du Care



AUTRES (RISQUES, POINTS D'ATTENTION)

AXE 3 →**RENFORCER L'ATTRACTIVITÉ ET L'INFORMATION****SUR LES FORMATIONS ET LES MÉTIERS DU SANITAIRE ET DU SOCIAL**

L'attractivité des métiers du sanitaire et social constitue une préoccupation majeure pour les acteurs de la formation, de l'emploi et de l'accompagnement (particulièrement sur les métiers d'aide à domicile, métiers essentiels dans les années à venir pour La Réunion), dans un contexte de nécessité de renouvellement des professionnels. Les difficultés de recrutement, les abandons en cours de formation, les désillusions professionnelles et le déficit d'image pèsent sur la capacité du territoire à répondre aux besoins croissants de la population. Ce constat est accentué par une méconnaissance par les publics de la diversité des parcours possibles, ainsi que des représentations souvent stéréotypées des métiers du sanitaire et social.

Nombre de métiers sont en tension dans le secteur, alors qu'il s'agit de métiers centraux pour les années à venir, au regard de l'évolution démographique (vieillesse et montée en puissance du maintien à domicile) et des caractéristiques sanitaires des habitants de La Réunion.

Cet axe vise à développer une stratégie d'information cohérente, visible et lisible, reposant sur une meilleure orientation, une valorisation des métiers et une mobilisation de l'ensemble des relais d'information et de formation.

Il se matérialise à travers 4 leviers d'actions :

- ❖ Une amélioration de la communication sur les métiers et les formations
- ❖ Une acculturation des relais d'information aux métiers du secteur sanitaire et social
- ❖ Une valorisation des possibilités d'emplois et de formation
- ❖ Un développement des liens avec les professionnels du secteur

*Améliorer la communication sur les métiers et les formations
à travers le Service Public Régional de l'Orientation (SPRO)*

Face à l'enjeu d'attractivité sur les métiers du secteur sanitaire et social, notamment les métiers en tension (aides-soignants, auxiliaires de vie, infirmiers, ...), renforcer et remodeler la communication sur ces métiers constitue un enjeu central. La méconnaissance des métiers représente l'un des freins à s'engager dans cette voie professionnelle et participe au manque d'attractivité constaté, particulièrement chez les jeunes et les personnes en reconversion professionnelle.

Le Service Public Régional de l'Orientation (SPRO), en tant que guichet d'entrée structurant de l'orientation, représente un levier puissant pour agir sur ces enjeux. Il permet de mieux informer les publics, mais aussi d'accompagner les parcours de manière cohérente, continue et lisible.

¹⁴ Diagnostic SRFSS 2025-2030

Pour faire face à ces enjeux, le SRFSS ambitionne de :

- ❖ **Renforcer la coordination entre les acteurs de l'orientation et de la formation**, en appuyant sur les liens entre les Missions locales, France Travail, Cap Emplois, et les organismes de formation et en instaurant des outils partagés ainsi que des plans d'actions concertés et territorialisés. Cette coordination doit notamment permettre de toucher les publics les plus éloignés de l'emploi et de les amener vers les métiers en tension ainsi que vers les métiers porteurs, dans une double visée d'insertion professionnelle et d'atténuation des tensions de recrutement sur des métiers clés pour le territoire réunionnais. La mise en réseau entre acteurs pour accompagner l'orientation au plus juste des publics peut être réalisée et poursuivre les mêmes finalités que le dispositif des « Cordées de la réussite »
- ❖ **Déployer des campagnes d'information ciblées, valorisantes**, et dans lesquelles les compétences à avoir sont vulgarisées, pour permettre une projection des publics dans le métier au plus près de la réalité, et ce dès le plus jeune âge. Le SRFSS attache une attention particulière à l'orientation éclairée et aux choix de formation conscients. Aussi, les campagnes d'information sur les métiers doivent absolument être différenciées selon les métiers, mais aussi selon les publics auxquels elles s'adressent. L'idée est de construire des messages réalistes et positifs sur les métiers du soin et de l'accompagnement, en valorisant notamment leur utilité sociale (à ce sujet, différents outils portés par France Travail permettent une personnalisation de l'information : « MyJobGlasses » permet de mettre en relation des candidats avec des professionnels pour des échanges, « Métiers Scope » est un outil de diagnostic personnalisé pour les personnes en reconversion, « Immersion Facile » permet à des demandeurs d'emplois intéressés par un métier de réaliser un stage de courte durée en entreprise pour mieux le découvrir). Une campagne d'information massive pourra être conduite de façon annuelle, en lien avec les actions conduites par la Cité des Métiers. Ce remodelage de la communication est un important levier d'attractivité, de sécurisation du parcours mais aussi de mixité dans les métiers, aujourd'hui pour la plupart à dominante féminine (notamment dans le secteur social)
- ❖ **Innover dans les modalités de communication**, en empruntant des canaux alternatifs aux canaux d'information classiques, pour toucher davantage de publics et atteindre des profils non couverts par la communication classique. Le développement de capsules vidéos sur les réseaux sociaux peut être un canal pertinent, notamment pour « capter » l'attention des jeunes
- ❖ **Déployer des actions dans les zones plus éloignées et moins dotées en structures de formation**. À La Réunion, certaines zones restent éloignées des dispositifs classiques d'information. Il est nécessaire d'y intensifier les permanences d'orientation, événements de proximité, ou d'utiliser des médiateurs de terrain
- ❖ **Le partage d'informations sur les emplois et stages disponibles** est également un bon moyen de jouer à la fois sur le rapprochement des employeurs avec les acteurs de la formation et de l'orientation, mais aussi de donner accès à l'information aux publics. Il s'agit de mettre en place une plateforme collaborative, ouverte à tous (organismes de formation, employeurs et publics), permettant de recenser les offres d'emplois et de stages disponibles sur le territoire

L'enjeu de la communication sur les métiers et formations du sanitaire et social dépasse le simple cadre de la sensibilisation. Il s'agit d'un levier structurant pour l'attractivité des filières, garantir l'adéquation entre les formations et les besoins en emplois, et accompagner les transitions professionnelles. En activant pleinement les capacités du SPRO, en lien avec les acteurs de l'écosystème, il est possible de construire une stratégie intégrée, lisible et durable.

*Acculturer les relais d'information aux métiers
du sanitaire et du social*

Dans un contexte de fortes tensions sur les recrutements dans les métiers du sanitaire et du social à La Réunion — avec des taux de difficultés avoisinant les 66 % dans certains métiers comme les aides à domicile ou les infirmiers — la question de l'information et de l'orientation professionnelle devient cruciale. L'acculturation de ces professionnels de l'orientation constitue un levier stratégique pour casser les représentations erronées, faire évoluer les discours, mieux orienter les publics, et in fine répondre aux besoins du territoire.

Face à cet enjeu, il s'agit de :

- ❖ **Former les professionnels de l'orientation à l'offre de formation et aux réalités des métiers,** notamment les conseillers d'orientation au sein des établissements scolaires, les conseillers en évolution professionnelle ainsi que les prescripteurs (France Travail, Missions locales, ...). Les professionnels de l'orientation doivent bénéficier d'une montée en compétences continue sur les évolutions du secteur, les conditions de travail, les possibilités de carrière et les innovations pédagogiques en matière de formation. Cela implique une collaboration directe avec les instituts de formation, les employeurs et les OPCO. La formation des professionnels de l'orientation au sein des établissements scolaires peut être rattachée au Plan Avenir, qui vise à permettre une orientation éclairée des élèves
- ❖ **Instaurer un dialogue régulier entre acteurs de la formation, de l'emploi et de l'orientation,** pour une circulation de l'information et un écosystème au fait de l'actualité du secteur, qu'il s'agisse d'informations d'ordre règlementaire, ou de nouvelles compétences et de nouveaux besoins. Ces espaces de dialogue doivent renforcer la compréhension mutuelle des contraintes de chacun et favoriser une orientation plus fine et réaliste

Les relais sont les premiers interlocuteurs d'un grand nombre de jeunes et d'adultes en recherche d'orientation. Leur rôle de prescripteur est fondamental. Sans une bonne acculturation, le risque d'orientations déconnectées des besoins économiques du territoire ou des aptitudes des personnes accompagnées est réel. En affinant la connaissance sur le secteur sanitaire et social des acteurs de l'orientation, la perception collective de ces métiers en est améliorée. En parallèle, cela permet de réduire les ruptures de parcours, en favorisant des choix professionnels plus éclairés et motivés.

*Valoriser les atouts et les facilités de formation et d'emplois
apportées par les communes et les instituts de formation*

Implantés au plus près des publics et étant donné la nature de leur intervention, les collectivités, et plus particulièrement les communes, ainsi que les instituts de formation, constituent des ancrages territoriaux essentiels pour mettre en avant les formations déployées et les informations relatives aux métiers, tant sur les différentes possibilités de parcours que sur les besoins en professionnels sur leur secteur géographique, ou encore sur les opportunités de stages et d'emplois.

La proximité est un atout clé pour ces acteurs, pour lesquels l'implication sur l'enjeu d'attractivité des métiers du secteur sanitaire et social passe par plusieurs canaux :

- ❖ **La massification de l'information à destination des publics du territoire sur les formations et sur les solutions attenantes** pour s'inscrire dans un parcours de formation cohérent avec le projet professionnel de chacun. Ils constituent des relais pertinents pour donner à voir les possibilités de parcours ainsi que d'acquisition et de certification des compétences, et particulièrement les passerelles et les mobilités internes dans le secteur (VAE, reconversion, ...), ainsi que les formations professionnelles disponibles
- ❖ **La mise en avant des atouts locaux pour l'attractivité** (logement, mobilité, qualité de vie), en communiquant sur les avantages : transports, logements, dispositifs d'aides (à l'image des aides au permis de conduire ou à la mobilité par exemple)
- ❖ **La facilitation de la logistique des stages et des alternances** sur le territoire communal, pour permettre de fluidifier la mise en relation entre employeur et apprenant, mais aussi pour faciliter les solutions à apporter en cas de frein périphérique (garde d'enfants, déplacements ou encore hébergement) le temps du stage ou de l'alternance
- ❖ **Le soutien à la mise en place des lieux et des évènements dédiés à l'information sur les formations et les métiers du secteur sanitaire et social**, telle que la semaine des métiers du soin, organisée par France Travail, ou les journées portes ouvertes des établissements de formation

Les communes et les instituts de formation représentent des relais complémentaires pour rendre les parcours de formation plus visibles, plus accessibles et plus ancrés localement. En s'appuyant sur les atouts territoriaux et en multipliant les passerelles entre l'offre de formation, les besoins sociaux et les dynamiques locales d'emplois, il s'agit d'apporter une réponse fine et adaptée aux besoins des publics, des territoires et des employeurs.

*Développer plus de liens
avec les professionnels du secteur*

En lien avec le vieillissement de la population, l'augmentation des besoins en soins et accompagnements, et les départs massifs à la retraite prévus dans les années à venir parmi les professionnels du secteur sanitaire et social, les besoins en personnel formé sont croissants.

Dans ce contexte, renforcer les liens entre les professionnels en exercice et les futurs apprenants ou candidats potentiels apparaît comme un levier déterminant pour « donner envie » aux apprenants d'exercer ces métiers. En effet, les professionnels incarnent les réalités de terrain, les valeurs de ces métiers et peuvent transmettre leur expérience, leurs motivations, mais aussi les défis concrets de leur quotidien.

Pour créer des ponts durables entre le monde de la formation et les professionnels du secteur, plusieurs leviers peuvent être mobilisés :

- ❖ **Encourager l'immersion professionnelle**, pour lutter contre les idées reçues et permettre aux apprenants de s'imprégner et d'appréhender la réalité du métier. De plus, elles sont un levier important dans la sécurisation des parcours. Un des objectifs poursuivis est l'accessibilité des stages d'observation dès le lycée, ce qui induit donc des liens à étoffer entre établissements scolaires et professionnels. Le SPRO peut coordonner ces initiatives avec les CFA, les employeurs et les acteurs de l'insertion. Le sujet de la structuration et du renforcement des parcours en alternance est également un point central dans les formations du secteur. Le SRFSS poursuit aussi la volonté de permettre à des salariés en poste de réaliser des actions de formation en immersion professionnelle, notamment via l'AFEST et la VAE inversée
- ❖ **Valoriser les parcours inspirants et les expériences de terrain** (tutorat, ambassadeurs-métiers, mentors), donner la parole aux professionnels en exercice, notamment auprès des jeunes diplômés et des personnes en reconversion, est aussi un moyen de rendre les métiers plus concrets et attractifs. Ces ambassadeurs peuvent intervenir dans les collèges, lycées, salons ou forums
- ❖ **Co-construire les formations avec les employeurs sous-entend de renforcer les liens et les échanges entre établissements employeurs et établissements de formation**, pour aligner l'offre de formation aux réalités de terrain et assurer une employabilité aux sortants de formation. Dans la mesure où le secteur social notamment pâtit d'un déficit d'attractivité pour certains de ses métiers, l'implication des employeurs permet également de mieux appréhender les profils des apprenants, donc des futurs professionnels du secteur, et leur manière d'envisager le travail et leur vie professionnelle. Aussi, les employeurs peuvent s'adapter au regard de la nouvelle génération et à son rapport au travail

En intégrant les professionnels dans les parcours de formation, la prise en compte des besoins concrets des employeurs est favorisée, notamment en matière de savoir-être, d'adaptabilité ou de gestion des situations complexes. Cela limite les décalages entre les compétences acquises et les attentes du terrain, et facilite l'insertion professionnelle des diplômés. Par ailleurs, ces dynamiques renforcent le sentiment d'appartenance des professionnels au développement de leur filière et les place comme des acteurs clés dans la réponse à apporter aux tensions de recrutement auxquels ils sont confrontés.

L'attractivité des métiers du sanitaire et du social est aujourd'hui un levier incontournable pour répondre aux tensions de recrutement du secteur. Le déficit d'image, la méconnaissance des filières et le manque de coordination des actions d'orientation fragilisent l'accès aux métiers en tension et porteurs, en particulier pour les jeunes et les publics éloignés de la formation. Cet axe appelle à une mobilisation collective et coordonnée des acteurs de l'orientation, de l'éducation, de la formation et de l'insertion. Il s'agit de construire des récits valorisants, d'outiller les relais, et de rapprocher les formations des aspirations des publics. En renforçant la visibilité, la compréhension et la reconnaissance des métiers du soin et du lien, La Réunion se dote ainsi des moyens de bâtir une filière attractive et durable.

Fiches actions de l'Axe 3

Renforcer l'attractivité et l'information sur les formations et les métiers du sanitaire et du social



Action 3A

Renforcer et adapter les modes de communication et de découverte des métiers

Axe 3 – Renforcer l'attractivité et l'information sur les formations et les métiers du sanitaire et du social



PUBLICS CIBLES ET OBJECTIFS DE L'ACTION

Objectifs

→ Améliorer la sensibilisation et l'information sur les professions du secteur sanitaire et sociale

Objectifs déclinés

→ Rendre la communication plus efficace, accessible et adaptée aux différents publics (jeunes, parents, professionnels, etc.)

→ Rendre compte de la réalité des métiers et de leur attractivité

Publics cibles

→ Publics scolaires

→ Publics en formation

→ Publics en reconversion professionnelle

→ Demandeurs d'emplois

→ Public senior

→ Publics en situation de handicap



RESPONSABLES DE L'ACTION & PARTENAIRES

Pilote - porteur de l'action

• Campus des Métiers et des Qualifications (CMQ) de la solidarité et du bien-être

Partenaires-clés

• CMQ | Etablissements scolaires | Etablissements de formation | Cité des métiers | France Travail | Cap Emplois | Missions locales | Conseil Régional | ARS | Education nationale (Draffic et DRAIO) | Transitions Pro | Conseil départemental | GIP SAP | OPCO | Branches professionnelles

Invités

• Aract



MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE (Description de l'action, déclinaison en sous-actions)

Contexte

❖ Au regard des tensions de recrutement sur une large partie des métiers du sanitaire et du social, il apparaît essentiel de renforcer les actions de communication et d'information sur les métiers et les formations attenantes. Dès lors, cette action vise à accroître la connaissance des métiers des publics, et ainsi confirmer les choix de formation et professionnels des apprenants, afin d'assurer leur maintien pérenne dans l'emploi.

Cette action vise à déployer une stratégie régionale de communication et de découverte des métiers, fondée sur des outils numériques, des événements publics, des actions immersives et des démarches participatives, avec une adaptation ciblée aux besoins des territoires, des âges et des publics.

Déclinaison en sous-actions

Le déploiement de cette action passe par une mise en avant et une valorisation des métiers auprès des publics :

- Déployer une campagne vidéo régionale mettant en avant les métiers du soin et du social
- Organiser une remise de diplômes inter OF
- Lancer un « Mois des métiers du Care » avec événements et témoignages
- Développer un chatbot orientation connecté à Orientanou.re pour répondre aux questions 24/7
- Organiser des compétitions métiers locales type WorldSkills Santé/Social
- Organiser une remise des diplômes sanitaire et social
- Organiser des masterclasses
- Diffuser les travaux et actions réalisés dans le cadre du dispositif Egalicare porté par le CMQ



ÉCHÉANCES ET DURÉE DE L'ACTION (Calendrier)

Court terme

Moyen terme

Long terme

Année d'échéance : Dès adoption du SRFSS



FINANCEMENTS POSSIBLES

■ CMQ
+ autres financements à définir à la suite des groupes de travail avec les partenaires France 2030



PILOTAGE ET SUIVI (gouvernance et indicateurs)

Modalités de pilotage et suivi

- Intégrer les employeurs, notamment pour les actions d'immersion et d'observation professionnelle
- Créer un groupe de travail inter-acteurs pour partage des résultats des actions de communication et remontée de besoins, avec échanges annuels (1 à 2 fois par an)

Pistes de livrables

- Plan média pluri canal validé (TV / réseaux / affichage)
- Événement Mois du Care annuel avec bilan participants
- Portail unique métiers/formations/stages/emplois
- Chatbot Orientanou.re opérationnel
- Compétitions métiers organisées
- Trophée des diplômés

Pistes d'indicateurs de réalisation et de suivi

- Nombre de vues campagnes vidéo
- Nombre de participants événements Mois du Care
- Taux satisfaction chatbot Orientanou.re
- Nombre de compétitions métiers santé/social organisées
- Nombre de profils employeurs/apprenants créés
- Nombre de visiteurs du portail Orientanou.re
- Taux de participation remise diplômes
- Nombre d'événements métiers et nombre de participants
- Nombre de vues capsules vidéo
- Évolution des entrées en formation métiers en tension

Synergies avec d'autres outils ou plans stratégiques

- Lien avec le contrat de filière des métiers du Care
- Fiche action 4C du CPRDFOP « Mieux communiquer sur les métiers et les opportunités d'emplois du territoire, notamment sur les métiers à fort potentiel de recrutement (en lien avec les OPCO et les branches professionnelles) »



AUTRES (RISQUES, POINTS D'ATTENTION)

- Difficultés à capter les employeurs dans le cadre des préparations à l'emploi

Action 3B

Développer la sensibilisation « au plus tôt » et l'information dans le milieu scolaire

Axe 3 – Renforcer l'attractivité et l'information sur les formations et les métiers du sanitaire et du social



PUBLICS CIBLES ET OBJECTIFS DE L'ACTION

Objectifs

→ Initier précocement les jeunes aux métiers du secteur sanitaire et social

Objectifs déclinés

→ Favoriser l'orientation dès le plus jeune âge en leur présentant les opportunités professionnelles du secteur

VRenforcer la prise en compte de ces filières dans les parcours d'orientation

Publics cibles

→ Publics scolaires (collégiens et lycéens)

→ Professionnels de l'orientation scolaire

→ Parents d'élèves



RESPONSABLES DE L'ACTION & PARTENAIRES

Pilote - porteur de l'action

• Conseil Régional (Direction de la Formation Professionnelle)

Partenaires-clés

• Fédérations et branches professionnelles | Employeurs | Etablissements scolaires | Organismes de formation | Onisep | Cité des métiers | Conseil Régional | Acteurs de l'orientation (SPRO) | Education nationale (DRAFPIC et DRAIO) | Conseil départemental | UFR Santé | ARS



MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE (Description de l'action, déclinaison en sous-actions)

Contexte

❖ De nombreuses orientations vers les formations et métiers du secteur sanitaire et social sont effectuées sans réelle connaissance des métiers, avec des a priori et des préjugés qui ne sont pas levés, ou s'inscrivent dans le cadre de choix de parcours contraints, subis, ce qui augmente le risque de rupture de formation ou de maintien dans l'emploi très faible.

Pourtant, il est observé un besoin de main d'œuvre croissant sur ces métiers en raison du vieillissement de la population d'une part – qui va amener à de plus en plus de maintien à domicile – et le vieillissement des travailleurs du secteur sanitaire et social d'autre part – qu'il faut remplacer.

Cette action vise donc à déployer des actions ciblées d'information et de sensibilisation dès le collège, avec une approche immersive et participative, en lien avec les réalités de terrain.

Déclinaison en sous-actions

Le déploiement de cette action peut passer par :

- S'appuyer sur le portail Orientanou.re d'information métiers/formations (actualisation annuelle)
- Intégrer des cartes interactives (écoles, plateaux techniques)
- Développer un simulateur de parcours (passerelles, équivalences)
- Connecter le portail Orientanou.re aux données Synergie / France Travail
- Créer des journées des métiers
- Créer des capsules vidéo
- S'appuyer sur les Comités Locaux École Entreprise, sur les 4 bassins de vie
- Favoriser les échanges de pair à pair (entre jeunes), et notamment avec le dispositif existant « Les Cordées de la Réussite »

Il s'agit également de **renforcer la sensibilisation des enseignants et des conseillers d'orientation** aux métiers du secteur sanitaire et social, via l'organisation de temps de formation spécifiques sur le secteur (besoins en emplois, en compétences, métiers en tension, débouchés possibles des formations, enjeux démographiques, ...).



ÉCHÉANCES ET DURÉE DE L'ACTION (Calendrier)

Court terme

Moyen terme

Long terme

Année d'échéance : Dès adoption du SRFSS



FINANCEMENTS POSSIBLES

- Conseil Régional (s'appuyer sur les dispositifs existants et sur ceux des partenaires)
- FSE+
- Éducation nationale
- ARS Réunion
- OPCO



PILOTAGE ET SUIVI (gouvernance et indicateurs)

Modalités de pilotage et suivi

- Organisation de 4 demi-journées par an de sensibilisation et d'information à destination des conseillers d'orientation sur les métiers du sanitaire et du social spécifiquement

Pistes de livrables

- Renforcement du Portail régional orientanou.re sur les formations et les métiers du sanitaire et social
- Cartographie interactive actualisée chaque année
- Simulateur parcours en ligne
- Interface de programmation d'application (API) entre Synergie et Orientanou.re pour mises à jour auto
- Trame type organisation journées métiers
- Capsules vidéo

Pistes d'indicateurs de réalisation et de suivi

- Nombre de visites portail
- Part de données mises à jour
- Nombre de parcours simulés
- Nombre de journées métiers organisées
- Nombre de capsules vidéo produites
- Taux satisfaction usagers portail
- Nombre d'établissements scolaires couverts
- Nombre d'élèves/parents sensibilisés (évolution du choix d'orientation)
- Nombre de conseillers formés

Synergies avec d'autres outils ou plans stratégiques

- Articulation avec le Plan Avenir (niveau national)
- Lien avec le contrat de filière des métiers du Care



AUTRES (RISQUES, POINTS D'ATTENTION)

- Veiller à la couverture territoriale des établissements scolaires couverts par les actions de sensibilisation des conseillers d'orientation et de communication sur les métiers du sanitaire et du social

Action 3C

Rapprocher les employeurs des futurs professionnels en s'appuyant sur les organismes de formation et les branches professionnelles

Axe 3 – Renforcer l'attractivité et l'information sur les formations et les métiers du sanitaire et du social



PUBLICS CIBLES ET OBJECTIFS DE L'ACTION

Objectifs

→ Favoriser les interactions et la collaboration entre les secteurs professionnels et éducatif

Objectifs déclinés

→ Faciliter l'insertion professionnelle des jeunes en créant des liens directs avec les employeurs

→ Favoriser le recrutement et l'insertion professionnelle des publics

Publics cibles

→ Public senior

→ Demandeurs d'emplois

→ Publics en reconversion professionnelle

→ Salariés en poste

→ Formateurs et enseignants

→ Publics en formation



RESPONSABLES DE L'ACTION & PARTENAIRES

Pilote - porteur de l'action

• Conseil Régional (Direction de la Formation Professionnelle)

Partenaires-clés

• France Travail | Missions locales | Cap Emplois | Organismes de formation | Employeurs | OPCO | Branches professionnelles | Conseil Régional | Acteurs de l'orientation (SPRO) | UFR Santé | ARS | Conseil départemental | Transitions Pro | Onisep | Education nationale (DDFPT, IEN, RBDE et DRAIO)



MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE (Description de l'action, déclinaison en sous-actions)

Contexte

❖ Le maintien en emplois des salariés du secteur sanitaire et social ainsi que leurs compétences représentent des enjeux majeurs, au regard du contexte réunionnais en matière démographique et sanitaire. Le déploiement de cette action vise notamment à permettre la mise à jour des compétences des personnes en poste et à renforcer les liens entre monde professionnel et monde de la formation, et les liens entre monde professionnel et publics, particulièrement ceux amenés à se diriger vers les métiers du secteur (demandeurs d'emplois, apprenants, publics en reconversion).

Déclinaison en sous-actions

Le rapprochement entre professionnels du secteur et futurs professionnels peut passer par la possibilité accrue d'accueillir les apprenants au sein de l'entreprise, dans le cadre du parcours de formation ou bien en amont, dans une logique de découverte des métiers. Cela passe notamment par :

- Mettre en place un réseau Ambassadeurs métiers (étudiants, professionnels)
- Déployer des visites immersives (plateaux techniques, EHPAD, IFSI)
- S'appuyer sur la plateforme Immersion Facilitée de France Travail
- Lancer une campagne ambassadeurs sur réseaux sociaux (vidéos témoignages)
- Créer un kit RH attractivité pour établissements
- Valoriser la Validation des Acquis par l'Expérience (VAE)
- Organiser des forums sectoriels réguliers
- Organiser des ateliers collectifs VAE
- S'appuyer sur les Comités Locaux Ecole Entreprise, sur les 4 bassins de vie
- S'appuyer sur les bureaux des entreprises en lycée professionnel
- Faire le lien avec les Comités Locaux Pour l'emploi (CLPE)



ÉCHÉANCES ET DURÉE DE L'ACTION (Calendrier)

Court terme

Moyen terme

Long terme

Année d'échéance : Dès adoption du SRFSS



FINANCEMENTS POSSIBLES

- Conseil Régional (s'appuyer sur les dispositifs existants et sur ceux des partenaires)
- ARS Réunion
- Fonds mutualisés des branches professionnelles



PILOTAGE ET SUIVI (gouvernance et indicateurs)

Modalités de pilotage et suivi

- Organiser une réunion annuelle, réunissant organismes de formation et employeurs

Pistes de livrables

- Réseau ambassadeurs structuré
- Calendrier visites immersives annuel
- Kit RH attractivité (affiches, vidéos, argumentaires)
- Rapport annuel attractivité transmis CREFOP
- Ateliers collectifs VAE
- Forums sectoriels

Pistes d'indicateurs de réalisation et de suivi

- Nombre d'ambassadeurs actifs
- Nombre de visites immersives
- Nombre d'établissements utilisant kit RH
- Taux de satisfaction participants visites
- Nombre d'ateliers collectifs VAE
- Nombre de forums sectoriels organisés
- Nombre d'alternances créées
- Nombre de conventions entreprises/OF
- Taux d'insertion post-formation
- Nombre de bénéficiaires VAE

Synergies avec d'autres outils ou plans stratégiques

- Plan Régional de Santé (PRS) de l'ARS



AUTRES (RISQUES, POINTS D'ATTENTION)

- Valoriser les employeurs engagés dans le partenariat
- Veiller à des formats souples et réguliers, en articulation avec les calendriers de formation

AXE 4 → VEILLER À UNE COUVERTURE GÉOGRAPHIQUE ÉQUILBRÉE DE L'OFFRE DE FORMATION

Le territoire de la Réunion est confronté, au même titre que la France hexagonale, à des besoins croissants en professionnels du sanitaire et social, en raison notamment du vieillissement de la population, de la progression des maladies chroniques et des besoins en accompagnement social. Pourtant, les projets de recrutement pour les métiers du sanitaire sont jugés « difficiles » dans 47% des cas par les employeurs, et ce chiffre s'élève à 51% pour les métiers du social¹⁵.

Plusieurs leviers peuvent être activés pour répondre à ces problématiques, en agissant sur la couverture territoriale de l'offre de formation :

- ❖ Adapter l'offre de formation aux évolutions de l'offre de soins et aux besoins de santé de la population, en cohérence avec les priorités territoriales de santé publique, afin de garantir une couverture territoriale équilibrée, une réponse aux métiers en tension et un accès renforcé aux soins pour tous, notamment dans les zones sous-dotées
- ❖ Favoriser la mobilité infra et extra territoriale des apprenants

Adapter l'offre de formation aux évolutions de l'offre de soins et aux besoins de santé de la population, en cohérence avec les priorités territoriales de santé publique, afin de garantir une couverture territoriale équilibrée, une réponse aux métiers en tension et un accès renforcé aux soins pour tous, notamment dans les zones sous-dotées

La Réunion bénéficie d'un tissu dynamique d'acteurs de la formation dans le champ sanitaire et social. Cependant, l'implantation géographique des formations reste inégalement répartie sur le territoire, avec une concentration de l'offre dans les zones urbaines du Nord et du Sud. Cette situation complexifie l'accès à la formation des publics des Hauts ou des microrégions de l'Est. Pour accompagner les mutations du système de soins et les évolutions des besoins de la population, il est donc essentiel de déployer une offre de formation plus souple, accessible et ancrée dans les dynamiques de santé publique territorialisées.

¹⁵ Source : Diagnostic partagé du SRFSS, juillet 2025

Dans cette perspective, le SRFSS ambitionne :

- ❖ **De soutenir les expérimentations autour de la mise en place de formations délocalisées et de plateaux techniques mobiles dans les zones sous-dotées** (Est, Hauts, microrégions rurales), dans une logique « d'aller vers » les apprenants. Cela peut passer par le déploiement de dispositifs mobiles (camions ou classes itinérantes, intervenants en déplacement, ...), ainsi que par la création de centres de ressources mutualisés permettant la mise à disposition de ressources numériques ou documentaires pour les apprenants. Enfin, des tiers-lieux peuvent héberger des sessions ponctuelles de formation et de tutorat
- ❖ En lien avec le point précédent, **d'encourager le développement de formats hybrides de formation**, en combinant e-learning, visioconférences, tutorat de proximité et séquences présentielles ponctuelles. L'objectif est de toucher des publics à faible mobilité sans compromettre la qualité de l'accompagnement. Les campus connectés, à l'image de celui de Saint-Benoît, peuvent permettre d'accueillir des étudiants dans le cadre du suivi de formations à distance
- ❖ **Le croisement des cartographies de formation avec les diagnostics territoriaux**, afin de mettre en cohérence les cartes de formation et les besoins exprimés dans les diagnostics de santé. Ce travail doit notamment permettre d'ajuster l'offre de formation pour répondre aux métiers en tension, aux priorités du territoire en matière de santé publique, en identifiant également les zones en déficit de professionnels
- ❖ **Apporter son appui à une implantation territoriale équilibrée de l'offre de formation** : certains territoires, notamment dans les micro-régions Est et Nord, sont sous-dotés en lieux de formation accessibles. L'investissement public peut favoriser une meilleure couverture du territoire, via des tiers-lieux, des centres satellites ou des équipements mobiles

Ces mesures doivent permettre de garantir une offre de formation cohérente avec les besoins locaux, tout en réduisant les inégalités d'accès à la formation sur le territoire réunionnais, notamment dans les zones sous-dotées.

Favoriser la mobilité infra et extra territoriale des apprenants

Garantir une véritable égalité d'accès à la formation pour tous les apprenants suppose de lever les freins à la mobilité sur l'ensemble du territoire. Cela inclut la prise en compte des contraintes de transport, des situations de handicap, ainsi que des besoins spécifiques liés à l'éloignement géographique ou à la situation socio-économique. Ces enjeux sont d'autant plus importants à La Réunion, où la géographie du territoire peut complexifier l'accès à certains lieux de formation ou de stage. En outre, les horaires décalés souvent inhérents aux métiers du sanitaire et social peuvent également engendrer des difficultés logistiques pour se déplacer.

En parallèle, le soutien à la mobilité extraterritoriale est essentiel, notamment dans la zone Océan Indien, mais aussi vers l'hexagone et l'international. Cela permet en effet aux apprenants d'accéder à des formations non proposées localement (orthophonie, ...), de diversifier leurs expériences professionnelles, et d'acquérir des compétences valorisables sur le marché du travail. Cela permet aussi de répondre aux besoins en professionnels qualifiés sur le territoire.

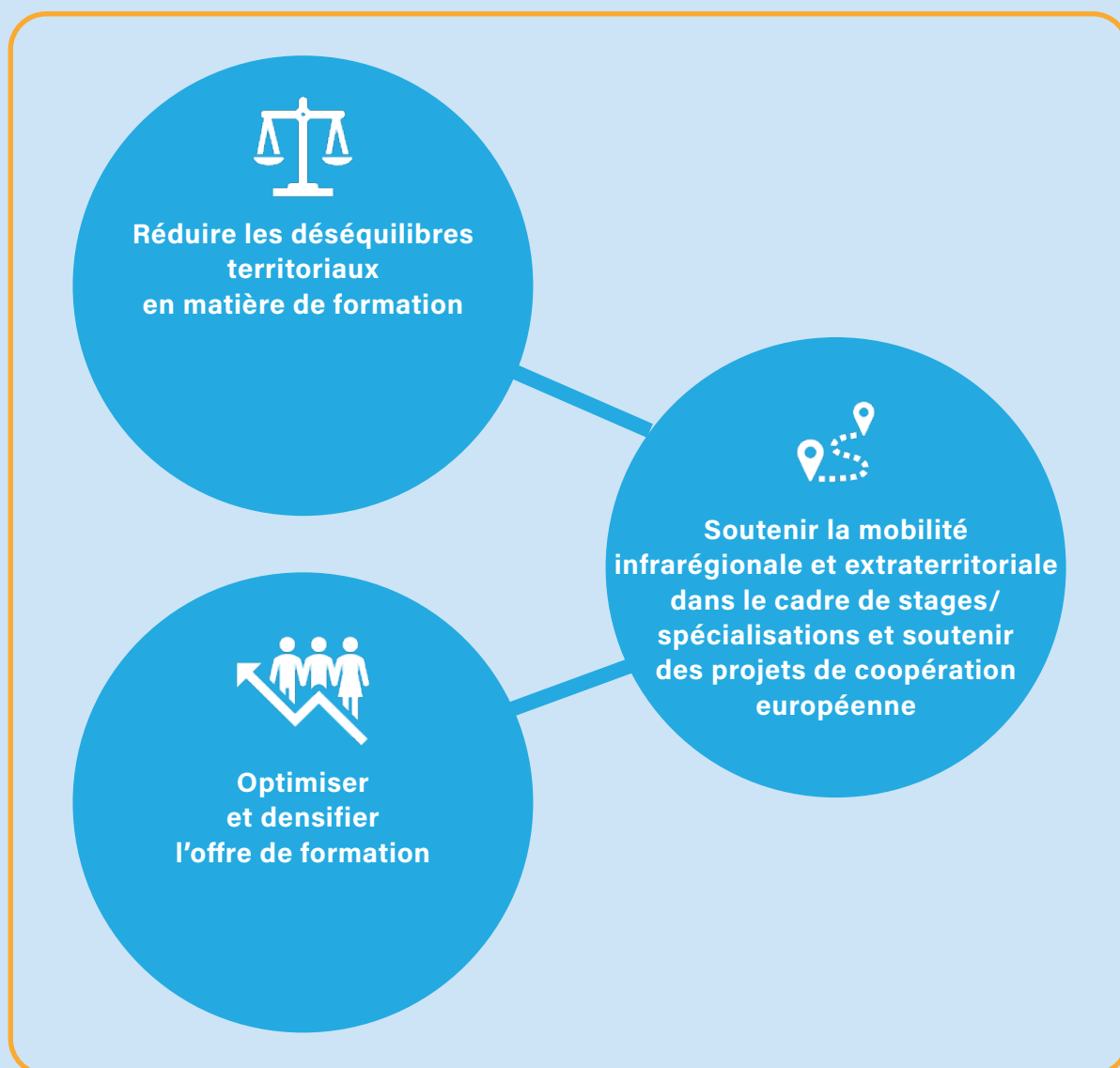
Dans cette perspective, le SRFSS ambitionne :

- ❖ **De soutenir le développement de solutions de transports adaptées**, en lien avec les collectivités et les intercommunalités (covoiturage, gratuité des transports, transports en horaires décalés, ...)
- ❖ **De développer une couverture géographique équilibrée de l'offre de formation** (en lien avec l'axe n°4), en favorisant des solutions telles que la mise en place de formations délocalisées et hybrides, avec l'appui des centres de ressources et des tiers-lieux dans les zones sous-dotées
- ❖ **De structurer et promouvoir les opportunités de stages et suivi de formations/modules complémentaires hors du territoire réunionnais, pour s'adapter au contexte insulaire du territoire** (que ce soit dans l'hexagone, dans la zone Océan Indien, voire à l'international), notamment en s'appuyant sur des outils ou bases de données de recensement des offres de stage et formation, mais aussi en accompagnant les apprenants dans l'organisation de leur mobilité (fonds de mobilité, prise en charge de frais de déplacement, aide au logement, appui aux démarches administratives, ...). Les partages, témoignages et parrainages entre apprenants doivent également permettre de valoriser ces expériences de mobilités extraterritoriales

L'ensemble de ces mesures vise à garantir que la mobilité devienne une opportunité réelle pour tous les apprenants et non plus un frein, quel que soit leur lieu de résidence ou leur niveau de ressources. La mobilité, lorsqu'elle est accompagnée, devient un véritable vecteur d'ouverture, de montée en compétences et d'employabilité pour les futurs professionnels du secteur sanitaire et social.

Fiches actions de l'Axe 4

Veiller à une couverture géographique équilibrée de l'offre de formation



Action 4A

Réduire les déséquilibres territoriaux en matière de formation

Axe 4 - Veiller à une couverture géographique équilibrée de l'offre de formation



PUBLICS CIBLES ET OBJECTIFS DE L'ACTION

Objectifs

→ Assurer une répartition équitable des opportunités de formation dans toutes les régions

Objectifs déclinés

- Réduire les inégalités d'accès à la formation liées à la distance géographique
- Renforcer l'attractivité des régions moins dynamiques en offrant des parcours de formation adaptés
- Favoriser l'émergence de solutions pédagogiques décentralisées ou nomades et les approches hybrides
- Créer des lieux ressources multi-acteurs mutualisés dans les microrégions

Publics cibles

- Publics en formation (notamment les apprenants habitant dans des zones enclavées)
- Demandeurs d'emplois peu mobiles
- Salariés en poste souhaitant suivre une formation sans quitter leur territoire



RESPONSABLES DE L'ACTION & PARTENAIRES

Pilote - porteur de l'action

- Campus des Métiers et des Qualifications (CMQ) de la solidarité et du bien-être

Partenaires-clés

- Etablissements de formation | Comités locaux Pour l'Emploi (CLPE) | Comités Écoles-Entreprises | ARS | Conseil régional | Éducation Nationale (Drafpic)

Invités

- Organismes de formation et organisations syndicales des organismes de formation



MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE (Description de l'action, déclinaison en sous-actions)

Contexte

❖ La Réunion présente une répartition territoriale inégale de son offre de formation sanitaire et sociale, concentrée principalement dans les zones urbaines de la micro-région Nord et, dans une moindre mesure, du Sud. Ces déséquilibres géographiques freinent l'accès des publics éloignés à des parcours qualifiants. Dans un contexte de besoins croissants en professionnels de santé et du social dans toutes les microrégions, cette action vise à rapprocher l'offre de formation des territoires sous-dotés, en s'appuyant sur des solutions innovantes et coopératives, adaptées aux spécificités locales.

Déclinaison en sous-actions

La réalisation de cette action passe notamment par :

- Créer des réseaux inter OF par bassin pour mutualiser les ressources
- Mettre en place un outil numérique de partage (locaux, plateaux, formateurs)
- Organiser des séminaires territoriaux annuels OF-financeurs
- Développer un plan de montée en compétences pour OF isolés
- La réalisation d'un état des lieux cartographique de l'offre de formation existante pour identifier les zones sous dotées
- La mise en place d'un appel à projets pour expérimenter des formations mobiles (à ce titre, le dispositif la Karavane Sakiaid représente un des dispositifs mobiles existants pour informer sur les métiers de l'aide à domicile)
- La création de centres de ressources territoriaux mutualisés et l'identification de tiers lieux pouvant accueillir des temps de formation, tutorat, coaching ou mise en situation professionnelle



ÉCHÉANCES ET DURÉE DE L'ACTION (Calendrier)

Court terme

Moyen terme

Long terme

Année d'échéance : Dès adoption du SRFSS 2025-2030



FINANCEMENTS POSSIBLES

- Conseil Régional (s'appuyer sur les dispositifs existants et sur ceux des partenaires)
- FSE+
- Collectivités territoriales



PILOTAGE ET SUIVI (gouvernance et indicateurs)

Modalités de pilotage et suivi

Pistes de livrables

- Charte réseau inter OF signée
- Plateforme partage ressources opérationnelle
- Séminaires territoriaux organisés
- Plan de formation OF isolés lancé

Pistes d'indicateurs de réalisation et de suivi

- Nombre de réseaux OF créés
- Nombre d'OF utilisant la plateforme
- Nombre de séminaires
- Nombre d'OF isolés formés
- Nombre de formations zones enclavées
- Nombre de formations hybrides/mobiles
- Nombre de centres de ressources créés
- Nombre de bénéficiaires formés hors zones urbaines
- Nombre de formations déployées dans les territoires sous dotés
- Nombre d'actions de formation conduites dans des centres de ressources mutualisés ou des tiers lieux

Synergies avec d'autres outils ou plans stratégiques

- Articulation avec les actions de levée des freins (mobilité, hébergement) et de répartition géographique équilibrée de l'offre de formation conduites dans le cadre de l'axe 3 du CPRDFOP
- Fiche action 2E du CPRDFOP « Favoriser un déploiement équilibré des formations sur le territoire »



AUTRES (RISQUES, POINTS D'ATTENTION)

- Complexité de mise en œuvre logistique et nécessité de sécuriser les connexions numériques

Action 4B

Soutien à la mobilité infrarégionale et extra territoriale dans le cadre de stages / spécialisations
– soutien à des projets de coopération européenne

Axe 4 - Veiller à une couverture géographique équilibrée de l'offre de formation



PUBLICS CIBLES ET OBJECTIFS DE L'ACTION

Objectifs

→ Favoriser la collaboration transnationale pour renforcer l'innovation et l'interculturalité dans le secteur sanitaire et social

Objectifs déclinés

- Accompagner la démarche de coopération au niveau de la zone Océan Indien
- Promouvoir l'échange de bonnes pratiques, d'expertises et de ressources entre pays européens
- Contribuer à l'attractivité des filières par la mobilité, la professionnalisation et la montée en compétences

Publics cibles

- Publics en formation et en reconversion
- Etudiant du supérieur en sanitaire et social
- Formateurs, cadres pédagogiques, directions d'OF
- Professionnels du secteur sanitaire et social
- Réseaux de formation européens et régionaux



RESPONSABLES DE L'ACTION & PARTENAIRES

Pilote - porteur de l'action

- Conseil Régional (DFP) | Campus des Métiers et des Qualifications (CMQ) de la solidarité et du bien-être

Partenaires-clés

- Organismes de formation | Université de La Réunion | LADOM | Agence Erasmus+ France | ARS | OPCO Santé / Cohésion sociale | France Travail | Missions locales | Réseaux régionaux : Maurice, Madagascar, Seychelles, Comores | AFD | Département | Rectorat (DRAFPIC et DRARIC)



MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE (Description de l'action, déclinaison en sous-actions)

Contexte

❖ La Réunion, interface entre l'Europe et l'Océan Indien, bénéficie d'un positionnement stratégique pour développer des échanges professionnels, académiques et pédagogiques. La coopération internationale soutient la modernisation et l'innovation des formations.

Déclinaison en sous-actions

La réalisation de cette action peut se décliner comme suit :

► Structuration de la coopération :

- Accompagnement du Réseau "Océan Indien – Formations sanitaires et sociales"
- Recensement des acteurs engagés dans Erasmus+, INTERREG, FSE+, autres dispositifs (profordev)

► Mobilités sortantes et entrantes :

- Proposer des stages, immersions, échanges de formateurs et apprenants
- Accueil de partenaires européens et régionaux

► Co construction pédagogique :

- Mettre en place des modules, ressources et ateliers codéveloppés
- Mutualiser des ressources pédagogiques innovantes
- Créer des collectifs de travail autour des problématiques partagées

► Accompagnement des OF :

- Mise en place d'un système de veille des projets et des financements
- Formation au montage de projets INTERREG et Erasmus+
- Appui technique à la rédaction, budget et conformité

► Valorisation :

- Journées régionales, webinaires
- Livret annuel de coopération



ÉCHÉANCES ET DURÉE DE L'ACTION (Calendrier)

Court terme

Moyen terme

Long terme

2025-2026 : structuration et premières mobilités

2026-2028 : déploiement modules co-construits

2028-2030 : consolidation et évaluation d'impact



FINANCEMENTS POSSIBLES

- INTERREG Océan Indien
- Erasmus+
- FSE+
- Conseil Régional (s'appuyer sur les dispositifs existants et sur ceux des partenaires)
- ARS
- OPCO Santé
- AFD
- Département
- Profordev
- Plan Régional d'Investissement dans les Compétences (PRIC)



PILOTAGE ET SUIVI (gouvernance et indicateurs)

Modalités de pilotage et suivi

- Comité "Coopération Europe & Océan Indien – SRFSS"
- Reporting SRFSS / PR2C / CPRDFOP

Pistes de livrables

- Cartographie des projets
- Guide montage de projets
- Catalogue annuel des mobilités
- Base partenaires Europe + Océan Indien
- Livret annuel de coopération

Pistes d'indicateurs de réalisation et de suivi

- Nombre d'OF impliqués
- Nombre de mobilités sortantes/entrantes par typologie de public
- Nombre de projets déposés / financés
- Nombre de modules coconstruits
- Taux de satisfaction des bénéficiaires des projets
- Nombre de projets Outre-mer

Synergies avec d'autres outils ou plans stratégiques

- CPRDFOP
- PR2C
- Stratégie internationale Région Réunion
- PRS de l'ARS
- Contrat de filière "Métiers du Care"
- Université – Relations internationales



AUTRES (RISQUES, POINTS D'ATTENTION)

- Contraintes logistiques (visas, assurances)
- Barrières linguistiques
- Capacités d'accueil
- Besoin d'ingénierie renforcée

Action 4C

Optimiser et densifier l'offre de formation

Axe 4 - Veiller à une couverture géographique équilibrée de l'offre de formation



PUBLICS CIBLES ET OBJECTIFS DE L'ACTION

Objectifs

- Adapter et renforcer l'offre régionale de formations sanitaires et sociales dans les filières en tension (petite enfance, accompagnement à la personne ...) et soutenir l'émergence de nouvelles filières si nécessaire.
- Optimiser la répartition géographique des locaux et plateaux techniques des organismes de formation (OF) pour garantir un accès équitable sur tout le territoire.

Publics cibles

- Organismes de Formation
- Apprenants
- Employeurs



RESPONSABLES DE L'ACTION & PARTENAIRES

Pilote - porteur de l'action

- Conseil Régional (DFP)

Partenaires-clés

- Conseil Régional (Direction Patrimoine et Travaux) | ARS | France Travail | CAF | DEETS | CMQ | Éducation Nationale (Drafpic)

Invités

- Branches professionnelles /OPCO | Organismes de Formation



MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE (Description de l'action, déclinaison en sous-actions)

Contexte

❖ L'analyse des besoins territoriaux montre une demande croissante de professionnels qualifiés, ainsi qu'une répartition inégale des formations. La densification de l'offre nécessite un travail conjoint entre les différents partenaires et ce afin d'ajuster les effectifs, valoriser de nouveaux lieux de formation et optimiser l'usage des locaux existants.

Déclinaison en sous-actions

- Ajustement des capacités d'accueil des formations existantes quand nécessaire
- Développement de nouvelles filières ou options spécialisées
- Adaptation des locaux des Organismes de Formation (IES (CHU Nord) / ASFA / ARFIS OI-IRTS)



ÉCHÉANCES ET DURÉE DE L'ACTION (Calendrier)

Court terme

Moyen terme

Long terme

Année d'échéance : Dès adoption du SRFSS 2025-2030t



FINANCEMENTS POSSIBLES

- Financements à définir à la suite des groupes de travail avec les partenaires
- Fonds européens : FSE+ / FEDER selon les projets
 - Plan Régional d'Investissement dans les Compétences (PRIC)



PILOTAGE ET SUIVI (gouvernance et indicateurs)

Modalités de pilotage et suivi

Pistes de livrables

- Cartographie actualisée des capacités d'accueil par territoire et par filière (SYoP).
- Diagnostics d'optimisation des locaux pour les projets validés
- Plan d'actions opérationnel pour la densification des filières
- Fiches de cadrage pour les nouvelles implantations ou options de formation

Pistes d'indicateurs de réalisation et de suivi

- Nombre de nouvelles filières / options créées.
- Taux d'occupation des locaux avant/après optimisation
- Taux de satisfaction des apprenants et partenaires.
- Taux de remplissage des formations et insertion professionnelle.

Synergies avec d'autres outils ou plans stratégiques

- CPRDFOP
- PRS de l'ARS



AUTRES (RISQUES, POINTS D'ATTENTION)

- Dimensionnement nécessaire de l'augmentation d'effectifs pour éviter le risque de saturation des OF
- Tensions possibles sur les terrains de stage si l'augmentation des effectifs n'est pas calibrée
- Importance de la maîtrise des coûts pour garantir la soutenabilité financière sur plusieurs années

AXE 5 → AGIR SUR LA LEVÉE DES FREINS À L'EMPLOI ET À LA FORMATION ET ACCROÎTRE LA QVCT DES APPRENANTS

A La Réunion, le parcours des apprenants est parfois fragilisé par des freins matériels, financiers ou logistiques qui peuvent compromettre l'accès à la formation et son bon déroulement, voire entraîner des ruptures de parcours.

Dans un contexte de tension sur les métiers du soin et de l'accompagnement, agir sur la levée des freins (en matière de mobilité, de garde d'enfants, d'hébergement, ...) et renforcer la Qualité de Vie et Conditions de Travail des apprenants (QVCT) (via notamment des aides matérielles, psychologiques ou de soutien pédagogique) constituent un véritable levier de réussite des parcours et de lutte contre l'abandon. Cela suppose de réduire les freins structurels à l'accès et au maintien en formation, tout en valorisant les conditions d'accueil et d'encadrement dans les structures sur l'ensemble du territoire.

Par ailleurs, la multiplicité des voies (formation initiale, apprentissage, formation continue) et des dispositifs engendre une complexité de lecture pour les publics, qui peut limiter leur capacité à se projeter dans une trajectoire professionnelle. Les possibilités de passerelles, les certifications, ou encore la validation des acquis de l'expérience restent encore trop peu visibles et lisibles pour les bénéficiaires. Ce contexte renforce la nécessité d'inscrire l'action régionale dans une logique de parcours continu, adapté aux profils et besoins des apprenants, et cohérent avec les priorités de santé publique et d'action sociale.

Cet axe se traduit notamment par les objectifs structurants suivants :

- ❖ Offrir des conditions d'accueil et de stage satisfaisantes aux apprenants
- ❖ Lutter contre la précarité des apprenants et veiller à l'accessibilité des formations
- ❖ Contribuer à une meilleure préparation des apprenants

Offrir des conditions d'accueil et de stage satisfaisantes aux apprenants

Si l'expérience de terrain dans le cadre d'une immersion professionnelle constitue un levier d'apprentissage essentiel au sein d'un parcours de formation, cela peut aussi devenir un facteur de fragilité si les conditions d'accueil et d'encadrement des stagiaires (matérielles, pédagogiques ou humaines) ne sont pas satisfaisantes (manque de moyens, manque de disponibilité des tuteurs, afflux concentré de demandes sur certaines périodes, ...). L'amélioration des conditions d'accueil et de stage pour les apprenants constitue donc un enjeu fort dans une logique de sécurisation des parcours et de prévention des ruptures, mais aussi pour renforcer l'attractivité des métiers du sanitaire et social, avec un objectif de fidélisation des futurs professionnels.

Dans cette perspective, un ensemble de leviers d'actions peuvent être mis en œuvre :

- ❖ **Poursuivre les initiatives permettant de formaliser l'engagement qualité des structures concernant l'accueil et l'encadrement des stagiaires** (développement de conditions favorables avec l'identification d'un tuteur de stage, temps réservés à l'accompagnement, retours formalisés sur le travail produit, ...)

À ce titre, la charte d'encadrement des étudiants et élèves en stage, produite par l'ARS et issue de la réflexion entre l'ensemble des acteurs concernés (organismes de formation, établissements et services de santé, sanitaires et médico-sociaux, ...) permet de poser des principes communs et d'harmoniser les pratiques d'encadrement des stagiaires. Dans cette continuité, d'autres initiatives peuvent être prises, telles que la mise en place d'un label pour les structures apprenantes engagées dans une démarche qualité.

- ❖ **Soutenir la formation et la reconnaissance des tuteurs de stage** (via des modules de formation spécifiques, des guides, un statut valorisé, ...)
- ❖ **Réfléchir à une meilleure répartition des périodes de stage au fil de l'année** afin d'éviter les pics de demande et améliorer l'anticipation des besoins d'accueil

Ces actions visent à faire de l'immersion professionnelle et des stages réalisés au cours du parcours de formation des expériences structurantes et valorisantes pour les apprenants et à leur « donner envie » d'exercer leur futur métier.

Lutter contre la précarité des apprenants et veiller à l'accessibilité des formations

De nombreux apprenants du champ sanitaire et social sont confrontés à une précarité financière qui fragilise leur capacité à suivre une formation dans de bonnes conditions. En parallèle, la lisibilité et la visibilité des aides disponibles reste insuffisante, et certains publics (adultes en reconversion, parents isolés, jeunes sans soutien familial, personnes en situation de handicap, ...) peinent à accéder aux dispositifs de droit commun et de soutien existants auxquels ils peuvent prétendre (logement, aides financières, accompagnement social, appui psychologique, ...).

Le SRFSS ambitionne donc de travailler au renforcement de la lisibilité et de la visibilité des dispositifs mobilisables par les apprenants, afin d'améliorer leurs conditions de vie durant le suivi de leur formation ; mais aussi de veiller à l'accessibilité universelle des formations pour tous les publics.

Dans cette perspective, un ensemble de leviers d'actions peuvent être mis en œuvre :

- ❖ **Renforcer la dynamique d'échanges entre les organismes de formation et les acteurs de l'accompagnement social du territoire** afin d'améliorer l'information, l'orientation et le suivi global des apprenants tout au long de leur parcours. La mise en place d'un poste de coordination chargé de faire le lien entre Conseil régional, DEETS, structures de formation et employeurs peut être un moyen de fluidifier le partage d'informations : ce rôle existait en 2017 sous forme de « coordinateur animateur »
- ❖ **Sur l'aspect financier, augmenter le montant des bourses régionales et la rémunération des stagiaires**, en améliorant leur cadence de versement et en veillant à l'articulation de l'ensemble des financements disponibles
- ❖ **Favoriser le développement de logements proches des lieux de formation, y compris par la mobilisation de logements vacants** (internats, foyers de jeunes travailleurs, partenariats avec les bailleurs sociaux) ou de solutions alternatives (logement intergénérationnel, familles hôtes, colocations solidaires, ...)
- ❖ **Mettre en place un « passeport apprenant régional » regroupant l'ensemble des dispositifs auxquels les étudiants peuvent prétendre** (mobilité, restauration, aides à l'équipement, bourses, crèches, soutien psychologique et accès aux soins, ...)
- ❖ **Renforcer l'information autour des dispositifs d'aide existants via des expérimentations ou des outils** tels que : la formalisation d'un guide des droits, une communication via les réseaux sociaux tels que Tiktok ou Instagram (flash infos, courtes vidéos, ...) ou une application mobile recensant les aides mobilisables en fonction du profil et du territoire
- ❖ **Expérimenter une « caravane des droits » mobile**, pour aller à la rencontre des apprenants dans les territoires et les informer de manière personnalisée sur leurs droits, avec des permanences assurées par des professionnels du social, de l'orientation et de la formation
- ❖ **Veiller à l'inclusion de tous les publics dans les parcours de formation du sanitaire et social et prendre en compte les besoins spécifiques des apprenants en situation de handicap** (accessibilité physique des locaux, adaptation des supports pédagogiques, présence d'un « référent handicap formation » au sein des établissements de formation, ...)

L'objectif de ces différentes initiatives est de garantir à chaque apprenant, quel que soit son profil ou sa situation socio-économique, les conditions matérielles et sociales nécessaires à la réussite de son parcours et à son insertion professionnelle.

Contribuer à une meilleure préparation des apprenants

L'accès à la formation dans les secteurs sanitaire et social reste encore marqué par des freins multiples, notamment pour certains publics (jeunes en décrochage, personnes en reconversion, publics des zones enclavées, ou encore demandeurs d'emplois peu qualifiés). Le manque de prérequis, la méconnaissance des attendus des métiers ou des formations, ainsi que l'insuffisance de dispositifs préparatoires adaptés expliquent en partie ces difficultés d'accès.

Pour y répondre, un ensemble de leviers d'actions peuvent être mis en œuvre pour mieux préparer les publics à l'entrée en formation :

- ❖ **Améliorer le ciblage des personnes en situation d'illettrisme et d'illectronisme et renforcer l'offre de dispositifs d'acquisition des savoirs fondamentaux** (type « LesPassClés » et « CléA ») et de préparation à l'entrée en formation, avec des modules spécifiques de remise à niveau et des modules d'entraînement aux oraux et aux tests de sélection
- ❖ **Mettre en place des parcours de découverte des métiers** (immersions en structures, interventions et témoignages de professionnels, portails d'orientation, évènements et forums) pour favoriser une meilleure représentation des contenus et débouchés des formations. La création de l'option santé pour les lycéens est un exemple d'action qui concourt à cet objectif
- ❖ **Développer des dispositifs d'orientation active**, permettant de construire un parcours adapté au profil et au projet de chaque apprenant, en lien notamment avec les actions portées par le Service Public Régional de l'Orientation (SPRO)
- ❖ **Renforcer les tests de positionnement, le déploiement de parcours de remédiation et les appuis psychopédagogiques permettant notamment l'acquisition de compétences transversales** (expression orale et écrite, savoir-être professionnels, gestion du stress, développement des compétences numériques de base, ...) en amont ou durant la formation, afin de préparer à l'entrée dans le monde professionnel
- ❖ **Encourager les partenariats entre les acteurs de l'insertion, de l'orientation et de l'emploi** (Education Nationale, France Travail, missions locales, Cap emplois, structures associatives, employeurs, ...) pour assurer un meilleur repérage des publics en difficulté et renforcer l'accompagnement individualisé et soutenu des publics

L'ensemble de ces actions doit s'inscrire dans une logique de parcours sécurisé et progressif vers la qualification, en lien étroit avec les organismes de formation et les futurs employeurs, afin d'accroître les chances de réussite et de maintien en formation notamment des publics les plus fragiles.

Fiches actions de l'Axe 5

Agir sur la levée des freins à l'emploi et à la formation et accroître la QVCT des apprenants



Action 5A

Adapter les modalités de formation aux profils des apprenants

Axe 5 - Agir sur la levée des freins à l'emploi et à la formation et accroître la QVCT des apprenants



PUBLICS CIBLES ET OBJECTIFS DE L'ACTION

Objectifs

- Personnaliser l'enseignement afin de répondre aux besoins, aux compétences et aux caractéristiques spécifiques de chaque public

Objectifs déclinés

- Éviter les ruptures de parcours et les abandons en cours de formation
- Permettre et faciliter l'accès à la formation et à l'emploi pour les publics en difficulté

Publics cibles

- Familles monoparentales
- Publics vivant dans des zones géographiques éloignées
- Jeunes
- Demandeurs d'emplois
- Publics en situation de handicap
- BRSA
- Apprenants en situation d'aide familiale



RESPONSABLES DE L'ACTION & PARTENAIRES

Pilote - porteur de l'action

- ARACT

Partenaires-clés

- Conseil Régional | Communes et intercommunalités | CAF | Entreprises | Associations locales | CREFOP | France Travail | Missions locales | Conseil départemental | Professionnels du transport | AGEFIPH | FIPHP | Université de la Réunion

Invités

-



MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE (Description de l'action, déclinaison en sous-actions)

Contexte

❖ À La Réunion, les freins périphériques (mobilité, garde d'enfants, éloignement géographique, ..) constituent de véritables obstacles à l'entrée ou au maintien en formation et en emplois, en particulier pour les publics précaires, isolés ou en reprise d'activité. En parallèle, la diversité des profils d'apprenants appelle une plus grande souplesse des modalités pédagogiques pour répondre à leurs besoins. Cette action vise à créer un environnement facilitant l'apprentissage, en agissant de manière concrète sur les conditions matérielles et la levée des freins, afin de favoriser l'égalité d'accès et la réussite des apprenants sur l'ensemble du territoire.

Déclinaison en sous-actions

En s'appuyant sur les études menées sur l'Axe 1, la réalisation de cette action peut se décliner ainsi :

- Créer un fonds mobilité stagiaires (transport, carburant, covoiturage)
- Développer des partenariats crèches/micro crèches à proximité des lieux de formation
- Mettre en place un guichet unique d'aides sociales pour stagiaires (logement, restauration)
- Expérimenter des logements temporaires pour stagiaires éloignés
- Revaloriser la rémunération des stagiaires



ÉCHÉANCES ET DURÉE DE L'ACTION (Calendrier)

Court terme

Moyen terme

Long terme

Année d'échéance : Dès adoption du SRFSS 2025-2030



FINANCEMENTS POSSIBLES

- Conseil Régional (s'appuyer sur les dispositifs existants et sur ceux des partenaires)
- FSE+
- Collectivités territoriales



PILOTAGE ET SUIVI (gouvernance et indicateurs)

Modalités de pilotage et suivi

- Mettre en place des référents territoriaux sur le sujet de la levée des freins
- Réunir un comité de pilotage, rassemblant les acteurs impliqués

Pistes de livrables

- Fonds mobilité opérationnel (critères, process)
- Conventions crèches signées
- Plateforme guichet unique aides stagiaires
- Document récapitulatif aides
- Programme logement temporaire testés

Pistes d'indicateurs de réalisation et de suivi

- Nombre de bénéficiaires d'aides
- Nombre de dispositifs d'appui mis en place
- Taux de maintien formation
- Taux de satisfaction apprenants
- Nouveau taux de rémunération
- Nombre de bénéficiaires aides mobilité/garde/hébergement
- Nombre de dispositifs d'appui mis en place
- Taux de maintien en formation
- Taux de satisfaction des apprenants

Synergies avec d'autres outils ou plans stratégiques

- Articulation avec les actions de levée des freins (mobilité, hébergement) et de répartition géographique équilibrée de l'offre de formation conduites dans le cadre de l'axe 3 du CPRDFOP : fiche 3A du CPRDFOP « Renforcer les parcours de montée en compétences et l'acquisition des compétences clés, notamment pour les publics éloignés de l'emploi » et fiche 3B du CPRDFOP « Lutter contre les freins à l'entrée et pendant la formation »
- Pacte Département et Territoires (Département de la Réunion)
- Schéma de mobilité territoriale
- Convention entre la Région, la CAF et France Travail pour la réservation de places en crèche à vocation d'insertion professionnelle (AVIP) pour les stagiaires de la formation professionnelle
- Actions conduites en faveur d'une répartition équilibrée de l'offre de formation sur le territoire



AUTRES (RISQUES, POINTS D'ATTENTION)

- Intégration de la question de l'accès aux droits et de l'accompagnement administratif

Action 5B

Renforcer l'accessibilité aux formations en particulier pour le public en situation de handicap ou public fragilisé

Axe 5 - Agir sur la levée des freins à l'emploi et à la formation et accroître la QVCT des apprenants



PUBLICS CIBLES ET OBJECTIFS DE L'ACTION

Objectifs

→ Garantir que tous les publics, quels que soient leurs besoins ou leur situation, puissent accéder aux formations

Objectifs déclinés

- Identifier et accompagner les prérequis indispensables à la réussite des formations ciblées
- Analyser les causes de rupture et mettre en place un repérage anticipé des publics en risque de rupture
- Renforcer l'accessibilité de l'offre de formation du sanitaire et social pour tous, conformément au principe d'accessibilité universelle
- Adapter les modalités pédagogiques et les supports pour rendre la formation accessible à tous

Publics cibles

- Publics fragiles (en situation de handicap, seniors, avec une maladie chronique évolutive, ...)
- Publics en formation (dont ceux qui suivent une formation au-delà de leur zone de résidence (infra ou extra territoriale)



RESPONSABLES DE L'ACTION & PARTENAIRES

Pilote - porteur de l'action

- AGEFIPH et FIPHFP

Partenaires-clés

- Conseil Régional | Etablissements de formation | AGEFIPH | FIPHFP | Cap emplois | France Travail | Missions locales | ARS | Département de la Réunion | DEETS | ARACT



MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE (Description de l'action, déclinaison en sous-actions)

Contexte

❖ L'accessibilité universelle des formations, qu'elle soit physique, pédagogique, numérique ou sociale, est un droit fondamental permettant de garantir l'égalité des chances. À La Réunion, des freins persistent pour les personnes en situation de handicap ou pour les publics fragilisés, notamment lorsque l'offre de formation n'est pas disponible localement. L'action vise ainsi à construire un environnement de formation réellement inclusif, capable de répondre aux besoins spécifiques de chacun et de sécuriser les parcours dès le départ.

Parallèlement, l'accompagnement en amont de l'entrée en formation constitue un enjeu majeur pour des publics aux niveaux de qualification parfois hétérogènes.

L'action met l'accent sur le renforcement des prérequis, l'acquisition des compétences clés – telles que l'expression écrite, le numérique ou la posture professionnelle – et le repérage précoce des risques de rupture.

L'objectif global est de **permettre à chacun d'accéder à la formation qualifiante dans de meilleures conditions, tout en sécurisant durablement les parcours.**

Déclinaison en sous-actions

Sur le public en situation de handicap, la réalisation de cette action passe notamment par :

- Former les organismes de formation à l'accueil, l'accessibilité, l'accompagnement et l'adaptation des ressources aux personnes en situation de handicap
- Le déploiement de parcours de remédiation et d'appuis psychopédagogiques (tutorat, mentorat, ...)
- La montée en compétences des acteurs de l'orientation et de la formation sur le repérage et l'accompagnement des situations de risque de rupture de parcours - L'analyse qualitative des causes de rupture
- La fluidification des liens entre les structures d'accompagnement, afin de mieux connaître les accompagnements proposés par chacune
- L'accompagnement des publics en difficulté
- Financer des équipements adaptés (sous titrage, LSF, outils numériques)
- Mettre en réseau les référents handicap avec AGEFIPH et MDPH
- Créer un label régional accessibilité pour les organismes de formation

Quant aux publics fragilisés, la mise en œuvre de l'action passera par :

- Créer un club entreprises santé social pour identifier les besoins terrain
- Mettre en place des conventions cadre Région-opérateurs-employeurs
- Développer des stages passerelles et PMSMP avec entreprises



ÉCHÉANCES ET DURÉE DE L'ACTION (Calendrier)

Court terme

Moyen terme

Long terme

Année d'échéance : Dès adoption du SRFSS 2025-2030



FINANCEMENTS POSSIBLES

- Conseil Régional (s'appuyer sur les dispositifs existants et sur ceux des partenaires)
- AGEFIPH
- FIPHFP
- FSE+
- ARS Réunion
- OPCO



PILOTAGE ET SUIVI (gouvernance et indicateurs)

Pistes de livrables

- Programme formation OF accessibilité
- Plan équipement adapté cofinancé
- Réseau référents handicap animé
- Label régional accessibilité lancé
- Module de formation accueil/accompagnement/accessibilité pour personnes en situation de handicap ou public fragilisé
- Club entreprises santé-social lancé
- Conventions cadre signées
- Rencontres annuelles emplois/formation tenues
- Catalogue stages passerelles publié

Pistes d'indicateurs de réalisation et de suivi

- Nombre de bénéficiaires dispositif écoute
- Nombre de sessions prévention RPS
- % OF ayant suivi module QVCT
- Taux de satisfaction ateliers
- Nombre d'OF avec référent handicap
- Nombre de PSH accompagnés
- Nombre de parcours infra/extra territoriaux et RAN/préqualification
- Taux de rupture en cours de formation / taux de rupture post entrée
- Nombre d'actions de formation autour du sujet de la détection des freins à l'entrée en formation risques de rupture de parcours
- Nombre d'entreprises partenaires
- Nombre de conventions signées
- Nombre de rencontres annuelles
- Taux insertion via PMSMP
- Taux de réussite aux sélections

Synergies avec d'autres outils ou plans stratégiques

- Articulation forte avec le CPRDFOP autour de l'axe 3 et du sujet de l'adaptation de l'offre de formation en fonction des publics cibles :
fiche action 3A « Renforcer les parcours de montée en compétences et l'acquisition des compétences clés, notamment pour les publics éloignés de l'emploi » du CPRDFOP et fiche action 3C du CPRDFOP « Favoriser l'accessibilité universelle des formations »
- Schéma Départemental d'Organisation Sociale et Médico-sociale en faveur des personnes âgées et des personnes handicapées 2025-2030 (Département de la Réunion)
- Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH)
- Articulation avec les actions de lutte contre l'illettrisme portées par l'ANLCI
- Articulation avec l'appel à projets porté par le Conseil Régional « LéspassClés » (formation aux compétences de base)
- Articulation avec le dispositif Pass Formation porté par le Conseil Régional à destination des demandeurs d'emplois
- Articulation avec le PR2C



AUTRES (RISQUES, POINTS D'ATTENTION)

À noter : l'offre de services de l'Agefiph est uniquement mobilisable pour les statuts stagiaires de la formation professionnelle et ceux relevant du secteur privé. Il y a également un enjeu sur le repérage des publics les plus éloignés (ciblage et mobilisation)

Action 5C

Améliorer la visibilité / lisibilité des services de droit commun pour en faciliter l'accès

Axe 5 - Agir sur la levée des freins à l'emploi et à la formation et accroître la QVCT des apprenants



PUBLICS CIBLES ET OBJECTIFS DE L'ACTION

Objectifs

→ Améliorer la connaissance et l'accès aux services existants pour tous les publics

Objectifs déclinés

- Faciliter l'information et l'orientation des usagers vers les services adaptés à leurs besoins
- Lutter contre le non-recours aux aides existantes

Publics cibles

- Publics en formation
- Jeunes
- Demandeurs d'emplois
- Publics en situation de handicap



RESPONSABLES DE L'ACTION & PARTENAIRES

Pilote - porteur de l'action

- ARACT

Partenaires-clés

- Conseil Régional | Organismes de formation | CAF | ARS | CROUS | Associations d'accompagnement social et services de santé | Université de la Réunion | RPC | France Travail | Missions locales | Cap Emplois | Acteurs de l'orientation (SPRO) | AGEFIPH | FIPHFP | Département



MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE (Description de l'action, déclinaison en sous-actions)

Contexte

❖ Les apprenants engagés dans une formation sanitaire ou sociale à La Réunion peuvent être confrontés à des difficultés sociales, financières ou personnelles susceptibles de perturber leur parcours de formation. Si des dispositifs de droit commun existent (logement, aides financières, santé, accompagnement social, appui psychologique, ...), ils sont souvent insuffisamment connus, mal identifiés ou difficilement mobilisables. Cette action vise à structurer une information claire et coordonnée autour de ces ressources, afin d'assurer aux apprenants une meilleure prise en charge globale de leurs besoins pendant la formation, et ainsi sécuriser leur parcours.

Déclinaison en sous-actions

La réalisation de cette action passe notamment par :

- Mettre en place un dispositif d'écoute psychologique pour formateurs/apprenants.
- Former les équipes à la prévention des Risques Psychosociaux (RPS) et QVCT
- Organiser des ateliers bien être (gestion stress, ergonomie)
- Intégrer un module QVCT dans les formations de formateurs



ÉCHÉANCES ET DURÉE DE L'ACTION (Calendrier)

Court terme

Moyen terme

Long terme

Année d'échéance : Dès adoption du SRFSS 2025-2030



FINANCEMENTS POSSIBLES

- Conseil Régional (s'appuyer sur les dispositifs existants et sur ceux des partenaires)
- CAF Réunion
- FSE+
- France Travail
- Collectivités territoriales
- ARS



PILOTAGE ET SUIVI (gouvernance et indicateurs)

Modalités de pilotage et suivi

Pistes de livrables

- Plateforme écoute psychologique lancée
- Sessions prévention RPS/QVCT
- Ateliers bien-être programmés
- Module QVCT intégré référentiels formateurs

Pistes d'indicateurs de réalisation et de suivi

- Nombre de bénéficiaires dispositif écoute
- Nombre de sessions prévention RPS
- Ateliers bien être programmés
- % formateurs ayant suivi module QVCT
- Taux de satisfaction ateliers
- Nombre d'apprenants orientés vers services sociaux
- Nombre de conventions signées
- Nombre d'actions d'accompagnement social
- Taux de maintien en formation

Synergies avec d'autres outils ou plans stratégiques

- Articulation forte avec le CPRDFOP autour de l'axe 3 et du sujet de la levée des freins périphériques : fiche action 3B du CPRDFOP « Lutter contre les freins à l'entrée et pendant la formation »
- Pacte Département et Territoires (Département de la Réunion)



AUTRES (RISQUES, POINTS D'ATTENTION)

- Mise à disposition d'informations actualisées et mises à jour régulièrement auprès des bénéficiaires concernant les dispositifs d'aides en matière d'accompagnement social

Action 5D

Accompagner les terrains de stage dans l'amélioration des conditions d'accueil

Axe 5 - Agir sur la levée des freins à l'emploi et à la formation et accroître la QVCT des apprenants



PUBLICS CIBLES ET OBJECTIFS DE L'ACTION

Objectifs

→ Favoriser un environnement de stage de qualité

Objectifs déclinés

→ Améliorer les conditions matérielles, pédagogiques et organisationnelles pour accueillir les stagiaires dans de bonnes conditions

→ Renforcer l'accompagnement des structures d'accueil et des tuteurs de stage

Publics cibles

→ Publics en formation (en période de stage)



RESPONSABLES DE L'ACTION & PARTENAIRES

Pilote - porteur de l'action

• ARACT

Partenaires-clés

• Conseil Régional | Etablissements de formation | ARS | Etablissements de santé, établissements sociaux et médico-sociaux | OPCO et branches professionnelles | AGEFIPH | FIPHFP | Académie de la Réunion



MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE (Description de l'action, déclinaison en sous-actions)

Contexte

❖ Le stage constitue une composante déterminante du parcours de formation dans le secteur sanitaire et social. Il permet aux apprenants de découvrir le milieu professionnel et construire leur projet, mais aussi de développer leurs compétences en situation réelle. Toutefois, à La Réunion, les conditions d'accueil dans certaines structures restent fragiles (manque de moyens, disponibilité des tuteurs, afflux concentré de demandes sur certaines périodes, ...). Cette action vise à renforcer la qualité et les conditions d'accueil des stagiaires au sein des structures, afin de garantir aux apprenants des expériences formatrices et valorisantes.

Déclinaison en sous-actions

La réalisation de cette action passe notamment par :

- Renforcer et diversifier les aides à la mobilité nationale et internationale afin de développer les capacités d'accueil de qualité pour les stages, tout en favorisant l'ouverture multiculturelle et l'enrichissement des pratiques professionnelles grâce à l'observation et l'exercice du métier dans d'autres territoires
- Lancer un AMI QVCT OF (innovations RH, flexibilité)
- Intégrer des critères QVCT dans les marchés publics formation
- Créer un baromètre bien être formateurs annuel



ÉCHÉANCES ET DURÉE DE L'ACTION (Calendrier)

Court terme

Moyen terme

Long terme

Année d'échéance : Dès adoption du SRFSS 2025-2030



FINANCEMENTS POSSIBLES

- Conseil Régional (s'appuyer sur les dispositifs existants et sur ceux des partenaires)
- CAF Réunion
- FSE+
- Fonds propres des établissements volontaires
- Dispositifs nationaux
- OPCO



PILOTAGE ET SUIVI (gouvernance et indicateurs)

Modalités de pilotage et suivi

- Mise en place d'un comité de suivi dédié à la qualité de l'accueil en stage (réunissant les organismes de formation et des représentants des structures d'accueil)
- Comité de pilotage partenarial animé par l'ARS autour du suivi de la charte d'encadrement des étudiants et élèves en stage

Pistes de livrables

- AMI QVCT OF
- Baromètre bien être publié/an

Pistes d'indicateurs de réalisation et de suivi

- Nombre de projets AMI QVCT financés
- Nombre de marchés intégrant critères QVCT
- Taux de satisfaction formateurs QVCT
- Nombre de conventions qualité signées
- Nombre de stages indemnisés
- Nombre de tuteurs formés
- Taux de satisfaction stagiaires

Synergies avec d'autres outils ou plans stratégiques

- Articulation forte avec le CPRDFOP : fiche action 4B du CPRDFOP « Encourager des parcours intégrant des immersions dans le monde professionnel (développement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, stages, alternances, ...) et renforcer le lien école-entreprise »
- Plan Régional de Santé (PRS) de l'ARS



AUTRES (RISQUES, POINTS D'ATTENTION)



LISTE DES CONTRIBUTEURS ET PARTENAIRES

ACTEURS DE LA COMPÉTENCE

A

- AFPAR
- Agefiph
- Airlise formation
- Akali
- ALEFPA
- Alpha Formation O.I.
- ANFH
- APAJH
- Ap-Run Formation
- APEC
- ARACT Réunion
- AREFIP
- ARFIS-OI
- ARML
- ARS
- ASFA
- Association Frédéric Levavasseur

C

- CAF de La Réunion
- Campus des Métiers et des Qualifications Solidarités et bien-être
- Cap emplois
- CCEE
- Chambre de Commerce et d'Industrie
- CEFIEC Océan Indien
- Ceméa Réunion
- CESER
- CFDT
- CFE-CGC
- CFTC
- CGPER
- CGTR
- Chambre d'Agriculture
- Chambre des Métiers et de l'Artisanat
- CHUR
- Cité des Métiers
- CPME
- CRESS

D

- DAAF
- DCF
- DEETS
- Département de La Réunion
- DGF OI
- DMSOI
- DRAJES
- DR CNPE

E

- EMAP
- Eximus Formation

F

- FDSEA
- FEDESAP
- FEHAP
- Fepem
- FESP
- FIPHFP
- FO
- Forma Ouest Insertion
- France Travail
- FSU

G

- Genius Formation
- GIP SAP
- GRETA

I

- IFR
- IFSEC OI
- Institut Bleu
- Institut Stella Victoria
- IPERIA
- IROF
- IRMSOI
- IRSAM
- IRTS

L

- La Réunion Innovation
- LADOM Réunion
- L'Opcommerce

M

- MEDEF
- MFR
- Missions Locales (MLE, MLN, MLS, MIO)

N

- Nexem

O

- OCAPIAT
- OPCO AKTO
- OPCO EP
- OPCO Mobilités
- OPCO Santé
- OPCO Uniformation
- ORS

P

- PRITH

R

- Rectorat de La Réunion
- RPC

S

- Synofdes

T

- Temergie
- Tetranergy Business School
- Transitions Pro Réunion

U

- Université de La Réunion
- UDES
- UNAPL
- UNSA
- U2P





REGION REUNION
www.regionreunion.com

