

FICHE 6 - PROJET MAQUETTE MEMORANDUM

Nom du projet : Emploi et formation professionnelle	
Partenaires flamands	<p>Autorités :</p> <ul style="list-style-type: none"> - POM Flandre occidentale <p>Services de l'emploi publics et privés</p> <ul style="list-style-type: none"> - VDAB - Travi (fonds sectoriel fédéral secteur intérimaire) et/ou Federgon <p>Centres de formation professionnelle</p> <ul style="list-style-type: none"> - Syntra West - (Délégation de) centres de formation pour adultes (CVO) <p>Partenaires sociaux Secteur privé, ETT</p>
Partenaires français	<p>Autorités :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Etat/SGAR - Région Hauts-de-France - Département du Nord <p>Services de l'emploi publics et privés</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pôle Emploi - AREFIE - FASTT (fonds sectoriel secteur intérimaire) <p>Centres de formation professionnelle</p> <ul style="list-style-type: none"> - AFPA - GRETA <p>Partenaires sociaux Secteur privé, ETT</p>
Partenaires wallons	<p>Autorités :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Région wallonne (Service Public de Wallonie) <p>Services de l'emploi publics et privés</p> <ul style="list-style-type: none"> - Forem - Travi (fonds sectoriel fédéral secteur intérimaire) et/ou Federgon <p>Centres de formation professionnelle</p> <ul style="list-style-type: none"> - IFAPME - CFWB <p>Partenaires sociaux Secteur privé, ETT</p>
Lien avec les programmes UE	SD 4 a more social and inclusive Europe

Description
<p>Définition du problème</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. L'inadéquation entre l'offre et la demande sur le marché du travail est plus prononcée que jamais. Conséquence : le nombre de métiers où il y a pénurie de main d'œuvre augmente, alors qu'en même temps, il y a encore beaucoup de personnes qui souhaitent travailler mais qui se retrouvent au chômage. En outre, les emplois en pénurie sont de plus en plus les mêmes dans les différentes régions, si bien que l'emploi transfrontalier n'offre plus de solution durable ¹; 2. En raison de la numérisation et de l'automatisation, mais aussi de la tendance à la durabilité et à l'économie circulaire, le contenu des emplois évolue rapidement. Afin d'éviter le risque d'obsolescence des compétences (et donc de licenciement), il est plus que jamais nécessaire d'investir dans l'apprentissage tout au long de la vie. Malheureusement, nous constatons que : <ol style="list-style-type: none"> a. la participation des adultes à des programmes d'apprentissage tout au long de la vie dans les différentes régions n'atteint pas l'objectif européen de 15 % (7,7 % en Flandre, 5,6 % en Wallonie, 13,0 % en France²) ;

¹ Voir l'étude « métiers en pénurie » effectuée dans le cadre du projet En Avant

² Source : EAK/LFS, 2020 (part de la population entre 25-64 ans ayant participé à une formation au cours de la période de référence de 4 semaines).

- b. les dispensateurs publics de formation ne disposent souvent pas des ressources nécessaires pour garantir que leur offre (parc de machines, formes de formation, etc.) est suffisamment en phase avec les besoins du marché du travail, qui évoluent rapidement.

Le cadre juridique et les formalités administratives complexes pour la formation et l'emploi transfrontaliers (alternance, formation professionnelle, travail transfrontalier, détachement) constituent toujours un obstacle à une mobilité fluide en matière de formation et d'emploi dans la région frontalière.

Objectif/actions

1. Mettre en place une **campagne de mobilisation** sur l'importance de l'apprentissage tout au long de la vie afin de sensibiliser chaque citoyen vivant/travaillant dans la région frontalière à l'importance de la formation continue ainsi qu'aux nombreux métiers en pénurie/possibilités d'emploi dans les secteurs de pointe. Actions possibles :
 - Élaboration d'une campagne de communication conjointe sur les médias sociaux, la radio et la télévision locales, avec la participation d' « ambassadeurs de l'apprentissage » (modèles publics) ;
 - Mise en place d'actions d'information/sensibilisation des citoyens sur les emplois en pénurie dans les secteurs de pointe ;
 - Organisation d'événements locaux d'apprentissage à petite échelle : des événements publics où les citoyens peuvent découvrir l'offre locale de formation, l'orientation en matière de formation et les incitations à la participation à la formation. Exemples À l'étranger : Week van het Leren (Pays-Bas), Lifelong Learning Festival (Royaume-Uni) ;
 - Mobilisation de coachs d'apprentissage pour aider les PME à mettre en place une politique de formation en tenant compte de l'apprentissage formel et informel.

2. **Renforcer et soutenir l'offre locale de formation professionnelle pour les adultes** afin de mieux répondre aux besoins du marché du travail. Actions possibles :
 - Renforcement de la qualité de la formation pratique par des **investissements ciblés dans des équipements de pointe** répondant aux nouvelles tendances et technologies de l'industrie/du monde des entreprises (par exemple, fabrication additive, industrie 4.0, économie/emplois circulaire(s), numérisation...);
 - Renforcement des compétences des enseignants/instructeurs par l'organisation de **cours de formation des formateurs**, et développement de **nouveaux programmes de formation** sur ces équipements de pointe, de préférence dans un contexte transfrontalier (en vue de l'échange de connaissances, d'harmonisation du contenu des formations et - si possible - de certification, cf. point suivant) ;
 - En complément à la formation pratique : développement d'un système transfrontalier d'apprentissage en alternance pour les jeunes (16-29 ans) à la recherche d'un emploi :
 - i. Étude préparatoire sur le cadre légal existant et requis (statut de l'élève, rémunération et reconnaissance de l'entreprise de formation...). Cf. Région Grand Est ;
 - ii. Sur la base des résultats de cette étude préliminaire : réalisation d'une ou plusieurs expérimentations dans la région frontalière.
NB : utiliser les résultats de l'étude B-solutions « Mobilité transfrontalière des demandeurs d'emploi en formation professionnelle : accessibilité en centre et en entreprise »

3. Promouvoir la **mobilité transfrontalière des travailleurs**
 - Organisation de **sessions/points d'emploi** locaux, en étroite collaboration avec les services d'emploi publics et privés, où les demandeurs d'emploi intéressés :
 - i. sont informés des possibilités d'emploi de l'autre côté de la frontière, éventuellement en combinaison avec une visite d'entreprise ;
 - ii. ont la possibilité de postuler à un emploi ou sont soutenus dans la préparation de leur candidature ;
 - iii. en cas d'emploi, sont accompagnés dans le traitement administratif de leurs dossiers ;
 - iv. sont orientés vers l'offre de formation la plus appropriée, le cas échéant.

Interlocuteur GECT (susceptible de changer en fonction de l'état d'avancement)	
GECT Eurométropole	Séverine Flahault
GECT Dunkerque	
GECT Plaines Scarpe-Escaut	

Coût total estimé du projet *	8 millions d'euros (3 régions partenaires ; projet de 4 années)
Détails des coûts	
	<ul style="list-style-type: none"> - 1 million d'euros pour la campagne autour de l'apprentissage tout au long de la vie - 4,5 millions d'euros pour les investissements dans des équipements de pointe (1,5 million d'euros par région partenaire) - 1 million d'euros pour le développement de programmes de formation et de cours de formation des formateurs - 1 million d'euros pour l'étude et les expérimentations relatives au système transfrontalier de formation en alternance <p>500 000 euros pour l'organisation des sessions/points d'emploi</p>

PROJET