

## SREC OCCITANIE COMPTE-RENDU D'ATELIER

Intitulé de l'atelier	Atelier Emploi- Formation- Orientation Professionnelle
Lieu et date	Rodez, le 5 mai 2022
Animateur(s) Région	Isabelle Mazonq
Animateur(s) Consultant(s)	Adrien CONTY - Lucien BONHOMME
Liste des participants	Cf fichier Région - 33 participants

### PARTIE 1 : OBJECTIFS PROPOSES ET PRIORISATION

#### 1.1. Réactions aux objectifs proposés

##### a) Objectifs proposés par la Région et réactions

Présentation des 5 thématiques abordées lors des différents ateliers de concertation :

- Comment adapter au plus juste les formations aux besoins économiques, aux métiers de demain et aux besoins des publics sur vos territoires ?
- Que peut-on faire de plus, de mieux, de nouveau pour la promotion des métiers et des formations pour tous les publics (scolaires, demandeurs d'emploi et salariés en reconversion) ?
- Comment rendre plus attractives les formations à l'aide de nouvelles approches pédagogiques et des outils digitaux ?
- Comment repérer les publics les plus éloignés de l'emploi, accroître la sécurisation des parcours professionnels (parcours sans couture) et lever les freins ?
- Comment accompagner les entreprises dans leurs stratégies RH et favoriser le développement des entreprises « à impact positif » (démarches de RSE, performance sociale...) ?

En bleu, les thématiques traitées lors de l'atelier correspondant au compte-rendu ci-présent.

##### b) Objectifs complémentaires proposés par les participations et réactions

##### c) Réactions aux questions posées par les animateurs (autres que sur les propositions d'actions)

### PARTIE 2 : PROPOSITIONS D' ACTIONS

Les ateliers de Rodez ayant démarré assez tardivement (11h40 démarrage des groupes de travail), le choix a été fait de traiter les 2 thématiques en parallèle. Ainsi 3 tables ont contribué sur la thématique 1 et 3 tables ont contribué quant à elle sur la thématique 2 (ce qui peut expliquer un volume de propositions moins important).

A la suite du temps de restitution collective, les groupes n'ayant pas travaillé sur une thématique ont été invités à bonifier ou rajouter des propositions à ce qui avait été exprimé.

**Thématique 1**

Comment accompagner les entreprises dans leurs stratégies RH et favoriser le développement des entreprises « à impact positif » (démarches de RSE, performance sociale...)?

**Liste des actions proposées :****Accompagnement des dirigeants et des entreprises**

- Proposer/ imposer des formations pour les dirigeants, y compris dans les TPE-PME des territoires sur les questions RH et management
- Sensibiliser les dirigeants et les encadrants au changement de paradigme actuel dans le monde du travail et aux implications de ce changement (sens du travail, posture managériale...)
- Accompagner les dirigeants et encadrants dans une réelle transformation managériale plus en phase avec la réalité du marché de l'emploi et les attentes des nouveaux collaborateurs/rices
- Proposer un accompagnement sur le volet Vision/stratégie aux dirigeants avec une offre de professionnels sur le long terme et pas uniquement sur des missions ponctuelles (coach, RH partagé...)
- Développer le tuilage en cas de transmission des entreprises (possibilité par exemple de salarier le futur repreneur une année en doublon et de même conserver le cédant une année après la reprise)
- Développer une offre de mutualisation de certaines fonctions entre plusieurs entreprises (Ex : RH à temps partagé) voire avec d'autres acteurs (associations, institutions...)
- Sensibiliser les toutes petites entreprises (ou entreprises individuelles) sur le rôle qu'ils ont sur les thématiques RSE
- Accompagner les petites entreprises sur les questions RH de manière opérationnelle (exemple : aide au recrutement, entretien, tri des CV...)

**Créer de la transversalité et arrêter d'empiler les initiatives**

- Faire du lien entre les acteurs sur le territoire (en proposant des temps de travail/rencontre sur l'image de la réunion de concertation) et proposer des temps d'échanges de bonnes pratiques et de rencontre
- Construire des anneaux fédérateurs territoriaux qui permettent de centraliser et regrouper toutes les offres/ aides pour les personnes (ex : projet Explorer de Manpower) dans une réelle logique de GPEC Territoriale
- Rendre plus flexible les Pass RH et Contrat RH pour les entreprises et les prestataires
- Développer la création de groupement d'employeurs permettant notamment de mutualiser sur des besoins en recrutement et/ou en formation

**Attractivité et accueil**

- Travailler sur un principe d'accueil "clé en main" pour les nouveaux arrivants sur le territoire (crèches, écoles, sport, loisirs, culture...) afin de faciliter leur arrivée sur le territoire
- Développer une offre de logement gratuite et facile d'accès pour les apprentis répartis sur l'ensemble du territoire
- Mutualiser les besoins en termes de mobilité entre les entreprises pour faciliter les échanges (blablar entreprises sur certains bassins d'emploi) en se posant la question de la flexibilité des horaires pour permettre à des personnes de prendre un véhicule en commun de manière plus souple → s'inspirer de certaines initiatives comme sur Saint-Affrique par exemple / Création de navettes inter-entreprises avec le soutien de la Région
- S'appuyer sur les événements sportifs et culturels locaux pour promouvoir certaines filières
- Encourager les jeunes locaux à travailler sur le territoire afin qu'ils ne partent pas tous dans les grandes villes voisines

**Thématique 2**

Comment adapter au plus juste les formations aux besoins économiques, aux métiers de demain et aux besoins des publics sur vos territoires ?

Liste des actions proposées :

**Travailler le fond et la forme de l'offre de formation**

- Délocaliser sur les territoires certaines offres de formation (1 formation sur 3 par exemple) pour ne pas rester concentré autour de Toulouse et Montpellier
- Mettre en place une offre de logement correspondant aux besoins des stagiaires par le biais de la création d'un Package Attractivité locale
- Coordonner les actions et les modules entre les organismes de formation pour éviter un embouteillage de formations à certains moments et une absence à d'autres
- Continuer à repenser les modalités pédagogiques avec des approches plus ludiques et plus engageantes pour les stagiaires
- S'inspirer de certains succès comme la création du Campus des Métiers qui est une belle réussite de décroisement sur le territoire
- Assouplir la réglementation sur l'emploi des mineurs pour leur permettre d'expérimenter plusieurs métiers (y compris avec des horaires atypiques comme boulanger)

**Investir le champ des collèges/lycées et mener un travail de fond avec l'Education Nationale**

- Monter en compétences les accompagnateurs dans les établissements (professeurs principaux, CPE) sur la réalité du marché de l'emploi et sur les métiers d'avenir
- Mener des actions auprès des familles pour casser les stéréotypes et représentations sur certains métiers et les informer mieux du contexte de l'emploi en local (rôle crucial des parents dans l'orientation des enfants)
- Renforcer les dispositifs d'expérimentation et d'immersion pour les jeunes (ex : convention de stage avec la CCI pendant les vacances)
- Organiser davantage de temps de partage et d'expérimentation au sein des établissements
- Favoriser la transversalité et les échanges entre l'éducation nationale et le monde du travail (entreprises, associations, public...)

**Encourager les entreprises à avoir des politiques de formation ambitieuses**

- Insister auprès des dirigeants sur "le stagiaire d'aujourd'hui c'est le salarié de demain" pour les encourager à intégrer des stagiaires dans leurs structures
- Avoir des actions plus ambitieuses pour la promotion et la formations sur les compétences d'avenir → être plus dans l'anticipation, la proaction que sur une démarche de réaction, d'adaptation
- Avoir une meilleure connaissance de l'ensemble des outils et dispositifs à leur disposition par une plus grande proximité terrain des opérateurs (région, département, associations...)
- Mettre en place une politique d'accueil de publics étrangers sur nos territoires en tension de main d'œuvre avec des programmes de formation adaptés à leur arrivée pour leur permettre d'accéder à un emploi en tension
- Accompagner les entreprises sur la mise en place de politique interne de gestion des carrières pour favoriser la promotion interne (y compris dans les petites entités)