

REC OCCITANIE COMPTE-RENDU D'ATELIER

| | |
|----------------------------|--|
| Intitulé de l'atelier | Atelier Emploi- Formation- Orientation Professionnelle |
| Lieu et date | Toulouse, le 7 avril 2022 |
| Animateur(s) Région | Agnès Nadot, Thibaut Guibon, Amelie Garcia |
| Animateur(s) Consultant(s) | Adrien CONTY - Dorothée BURDIN |
| Liste des participants | Cf fichier Région - 43 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) ?
- Quelles nouvelles pratiques pédagogiques et quelle digitalisation des formations ? pour quels objectifs et quelles plus-values ?

reformulé de la manière suivante :

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

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 :**Améliorer le faire-savoir et la communication vis-à-vis des entreprises et du grand public**

- Créer des supports vidéo dans les entreprises pour partager le savoir-faire à travers des canaux de communication adaptés aux publics cibles (réseaux sociaux notamment)
- Mener des actions de communication spécifiques sur certaines thématiques RH à destination des entreprises pour les encourager dans la mise en place de démarches opérationnelles
- Mettre en place davantage d'actions de sensibilisation sur les sujets RSE pour les entreprises notamment par des actions de vulgarisation et de simplification des démarches
- Créer une campagne de communication sur les métiers d'avenir autour de la transition écologique en intégrant les acteurs terrains
- Améliorer la transversalité entre les institutions et leurs différents services pour fluidifier la communication et augmenter l'impact des actions
- Entamer une démarche de clarification par la suppression de certains doublons/juxtapositions existants qui ne facilitent pas la lecture et la compréhension

Faciliter l'accès aux dispositifs et les échanges entre les dirigeants

- Continuer la mise en œuvre du Pass RH qui fonctionne bien et renforcer les efforts sur le déploiement du Contrat RH (repenser les fourchettes de prise en charge selon la taille de l'entreprise par exemple)
- Aller à la rencontre des chefs d'entreprise sur le terrain et des publics pour être au plus près de leur réalité (s'appuyer sur des ambassadeurs, des chefs de secteurs...)
- Organiser des "clubs entreprises" d'échanges de bonnes pratiques pour les dirigeants et chefs d'entreprises
- Accompagner de manière opérationnelle les dirigeants de TPE dans la création et la mise en œuvre de stratégies RH (croisement des dispositifs OPCO et Région)

Encourager et aider les chefs d'entreprises à s'engager dans des démarches positives

- Financer des formations spécifiques d'encadrants pour les nouveaux arrivants afin de permettre une meilleure intégration des collaborateurs nouvellement arrivés dans l'organisation
- Réserver une partie des marchés publics à des entreprises à "impact positif"
- Création de webinaires thématiques pour les chefs d'entreprise (interactifs et pas uniquement descendants)
- Accompagner les dirigeants sur la prise en compte du lien entre stratégie d'entreprise et stratégie RH
- Créer un guide de bonnes pratiques des entreprises sur les sujets RH et RSE en lien avec leurs écosystèmes à travers un guide concret et opérationnel (mise en place d'indicateurs RH et RSE en interne)

Accompagner les dirigeants et entreprises sur la compréhension des évolutions des attentes des collaborateurs et du rôle de l'entreprise dans la société

- Valoriser les bonnes pratiques RH et RSE dans le monde du travail afin de faire "disparaître" les pratiques négatives qui envoient un mauvais message pour les collaborateurs et candidats
- Reconnecter les stratégies des entreprises avec les attentes de la société et des citoyens pour leur donner envie d'intégrer ces organisations
- Favoriser la réflexion et la mise en œuvre de conditions de travail correspondant aux aspirations des nouvelles générations (semaine de 4 jours, tutorat, souplesse horaires, mobilité...) → mettre en place des actions concrètes et "faciles" à mettre en œuvre
- Renforcer le rôle de l'entreprise dans l'éducation et l'orientation
- Organiser davantage d'actions de sensibilisation auprès du public scolaire sur le marché du travail, les besoins des entreprises, les métiers qui recrutent
- Développer l'apprentissage des savoirs-être professionnels dans le parcours scolaire (création d'une matière spécifique ?)

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 :

Partager et approfondir les données issues des enquêtes et observatoires

- Communiquer davantage auprès des différents acteurs économiques sur les états de lieux et études issus des observatoires régionaux
- Organiser des enquêtes/observatoires en créant des passerelles avec les associations, les entreprises, l'éducation nationale...
- Tirer plus d'expérimentations concrètes et de dispositifs à partir des études réalisées (ne pas rester que sur les diagnostics mais être dans l'action)
- Réaliser un focus apprentissage dans les études (par secteur et/ou par territoire)

Accentuer les liens entre les entités et la transversalité

- Rapprocher davantage les entreprises des organismes de formation pour une meilleure connaissance mutuelle et une adaptation plus proche des besoins croisés
- Mettre en place une meilleure coordination entre la formation initiale et la formation continue
- Renforcer les passerelles entre les différents acteurs impliqués de l'emploi/formation afin d'harmoniser et d'aligner les messages à faire passer
- Intégrer les partenaires sociaux dans ces travaux de co-construction et intégrer de nouveaux acteurs dans la démarche afin de mailler l'ensemble des structures actrices
- Décentraliser l'action/le rôle de France Compétences au sein des territoires

Rendre plus flexible les modalités de formation

- Délocaliser de manière ponctuelle les actions de formations, notamment sur les métiers en tension pour aller à la rencontre de publics peu/pas mobile
- Organiser des sessions de formation en parallèle sur plusieurs sites de la Région afin de lever les freins à la mobilité que peuvent rencontrer certains stagiaires
- Proposer des formats de stages plus souples pour augmenter l'expérimentation et la découverte des métiers pour les stagiaires
- Augmenter le nombre de stages en entreprise dans le cadre de la formation initiale pour permettre aux jeunes de découvrir plusieurs environnements professionnels et plusieurs métiers
- Continuer à développer l'apprentissage dans les différents parcours de formation
- Développer les dispositifs du type "Vis ma vie" avec le développement de rôle de parrains, de mentors
- Intégrer/renforcer des temps de formation autour des notions de savoir-être et de soft skills dans l'ensemble des parcours et actions de formation (y compris en formation initiale)
- Organiser des actions de formation plus courtes et plus opérationnelles selon les profils des publics
- Avoir une logique de mise à jour des certifications professionnelles plus régulière pour correspondre davantage aux réalités du terrain et ne pas être caduque
- Intégrer une logique de modularisation des actions de formation

Adapter la communication aux publics cibles et aux objectifs recherchés

- Orienter la communication sur les métiers de demain et d'avenir autour des notions de sens et d'impact (notions recherchées par les publics)
- Organiser davantage de temps d'échange et de partage avec les enseignants afin qu'ils puissent être les premiers "prescripteurs" de ces nouveaux métiers
- Accentuer et privilégier les actions de communication autour des métiers de demain
- Agir autour des sujets d'égalité professionnelle dans les parcours de formation et sur les représentations genrées des métiers dans certains secteurs d'activité
- S'appuyer sur des ambassadeurs Jeunes pour faire la promotion de ces métiers et de ces filières → possibilité d'identification des jeunes avec un public "qui leur ressemble"

Élargir le champ du financement de la Région sur des actions de formation en lien avec certaines compétences clés et intégrer des actions possibles pour les publics en poste