

# Atelier n°3

## Quelles alliances sur les territoires pour coopérer efficacement pour former à la transition écologique ?

- **Facilitation : Magali Manzano, The Shifters**
- **Scribe : Cécile de Calan, The Shift Project**

5 participants issus d'organismes de formation, d'Opco, d'une chambre de commerce et d'un organisme public de la transition écologique. Notons que de nombreux inscrits représentants de collectivités territoriales n'ont finalement pas participé.

### Question 1 : À quelle échelle territoriale faut-il traiter les besoins de formation à la transition écologique ?

<b>Echelle régionale</b> Le niveau légitime au regard des <b>missions</b> de la région, <b>et d'instances quadripartites existantes</b> (CREFOP). La réflexion ne distingue pas formation continue et initiale. <b>Les défis soulignés sont :</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- <b>réaliser l'observation des besoins en compétences sur le territoire.</b> Il n'y a pas nécessairement d'acteurs, parfois un Observatoire Prospectif des Métiers et Qualifications, une instance où réunir les acteurs de l'observation que sont les branches, France Travail, le Carif Oref.</li><li>- Faire en sorte que <b>les plans régionaux de formation soient éclairés</b> par ces observations, <b>discutés</b> ensemble entre financeurs, <b>décidés en concertation</b>, puis qu'ils éclairent l'action des organismes de formation.</li><li>- Pour un même besoin, les dispositifs en réponse sont différents selon les politiques de chaque région. Quelle <b>interaction entre les différentes régions</b>, et avec le niveau national, afin qu'elles se nourrissent mutuellement ?</li></ul>
<b>Echelle départementale</b> Avec une agrégation souhaitable au niveau régional
<b>Bassin d'emploi</b> « C'est la <b>maille géographique la plus humaine et la moins difficile à maîtriser</b> ». Il est possible de travailler avec les employeurs. Elle permet aussi de réfléchir à l'échelle de certains territoires à cheval sur deux régions.
<b>Territoires d'industrie</b> L'existence d'axes de travail distincts sur la transition écologique et le foncier peut être une base pour réfléchir l'emploi et la formation, sous réserve de plus d'interactions.

De façon transversale, il est possible de commencer à travailler à une maille puis d'élargir à tout le territoire. Il importe de distinguer des besoins en masse et des besoins plus spécifiques, qui ne concernent pas forcément de gros volumes. **L'importance de recroiser la maille géographique et l'approche filière est soulignée.**

## Question 2 : Quels sont les espaces existants de coopération au niveau territorial ? Et à quoi servent-ils ?

Espace/instance	Objectifs	Participants	Ce qui fonctionne bien	Ce qui ne fonctionne pas bien
<b>CREFOP</b> : Conseil régional pour l'emploi, la formation et l'orientation professionnelle et ses déclinaisons départementale (CDFOP) et locale (CLEFOP)		Quadrupartisme Etat – région – partenaires sociaux  Les Opco ne sont pas conviés, alors qu'ils peuvent disposer de conseillers locaux	<b>Un équilibre qui s'améliore dans le quadrupartisme</b> , mais le pouvoir reste principalement à la région. Certaines régions ont des financements pour abonder le PDC	<b>Faible mutualisation</b> des territoires au niveau régional <b>Ne traite que les publics financés par la Région</b> (demandeurs d'emploi) et non tous les actifs
<b>CLEFOP</b> Comité local pour l'emploi, la formation et l'orientation professionnelle	<b>Veille et repérage des entreprises et secteurs en difficulté</b> (ex de recrutement), qualification des besoins et mobilisation des solutions les plus adaptées, <b>Interconnaissance des acteurs</b> (offres de service, actions, dispositifs, actualités) <b>Coordination</b> des acteurs sur le territoire	Les acteurs de l'emploi, CCI, CMAR, développeurs économiques, CARIF-OREF, + acteurs en fonction du thème de travail	<b>Un fonctionnement mature, des espaces de travail collaboratif</b> qui pourraient devenir plus "agiles »	Demande du temps
<b>CDPE</b> Comité départemental pour l'Emploi existe aussi au niveau régional CRPE et local CLPE mis en place par la Loi pour le plein emploi à l'initiative du réseau France Travail.		Les maisons de l'emploi en lien avec la tête de réseau national (Alliance Villes Emploi), missions locales, Polemploi Dans certaines régions, intégré au CREFOP.		
<b>Association Transitions Pro</b>	une première pour réunir l'ensemble des acteurs des territoires			la bonne volonté des acteurs de faire ensemble ne suffit pas : <b>difficulté à identifier les entreprises qui vont licencier</b> pour former leurs salariés aux métiers qui recrutent : notamment TransCo
<b>Clubs d'entreprises</b>	Fédérer des chefs d'entreprise, échanger et représenter l'intérêt des entreprises			

**Peu d'objectifs ont été cités par les participants, qui observent des différences régionales.**

De façon transversale, **le nombre d'instances est frappant**. Se pose la **question du niveau auquel on pourrait travailler les besoins de filières**, du fait qu'elles ne sont pas la puissance invitante. Ceux qui ont le plus d'expertise pour connaître les besoins de filières sont les formateurs, à cause des opportunités business.

**Le silotage ne permet pas de travailler toutes catégories d'actifs au même endroit, ni donner une carte régionale des formations**. La compétence est répartie selon les acteurs qui financent, et les restrictions budgétaires font qu'ils se recentrent particulièrement sur leurs publics mandataires.

Qui porte la question de l'intérêt général ? Pour faire de la prospective RH au niveau d'un bassin d'emploi, **il faut un fil conducteur, une vision d'intérêt général interprofessionnel**, en particulier pour les reconversions et compétences transversales. Il est compliqué pour les entreprises d'avoir une vision prospective à 5 ou 10 ans.

Il est important de **ne pas mener un travail uniquement adéquationniste, mais aussi d'éclairer les individus dans leurs choix**, c'est le rôle du CEP.

### Question 3 : Qu'est-ce qui vous paraît prioritaire pour mieux coopérer ?

Ce qu'il faut arrêter	Ce qu'il faut continuer, et amplifier	Ce qu'il faut commencer
<p><b>le fonctionnement en silo</b></p> <p><b>les relations transactionnelles donneur d'ordre / opérateurs</b></p> <p><b>la multiplication des dispositifs d'aide</b></p>	<p><b>Développer le quadripartisme à tous les étages</b> : national, régional, bassin d'emploi</p> <p><b>Relation partenariale multi-acteur en projet "Agile" de développement coopératif</b></p> <p><b>Programme de professionnalisation des acteurs de la formation professionnelle</b></p> <p><b>Regrouper les ressources pour accompagner les entreprises dans la définition des besoins en compétences</b> pour leurs collaborateurs</p> <p>Développer et systématiser les fonctions historiques des Maisons de l'emploi dans tous les bassins d'emploi</p> <p>Former des duo d'animateurs de dialogues emploi-écologie dans chaque bassin d'emploi : un focalisé sur l'atteinte des objectifs écologiques un focalisé sur le développement d'une vision et de projets d'intérêt général pour le champ Chômage-Emploi-Qualifications-Métiers-Compétences-Travail</p>	<p><b>GPECT</b> : mission à confier aux Maisons de l'Emploi pour rassembler les informations sous un même toit</p> <p><b>Cellule prospective régionale</b> ex en Normandie. Nécessité d'un portage technique et politique</p> <p>Développer des <b>observatoires prospectifs branches-territoires</b></p> <p>Des <b>dialogues interprofessionnels</b> où le développement économique n'est pas la finalité mais le moyen <b>au service de la baisse du chômage et des impacts sociaux des pertes d'emploi</b>.</p> <p>Utiliser le besoin de territorialiser les COP régionales pour développer des dispositifs de doubles dialogues prospectifs emploi (dont formation) - écologie</p> <p>la base: un annuaire des acteurs</p> <p>simplifier les dispositifs</p> <p>un système régional de l'orientation et de l'information sur les métiers intégrant tous les acteurs pour éviter les doublons.</p>