

STRATÉGIE RÉGIONALE DU RÉSEAU
DES CCI D'OCCITANIE

Schéma sectoriel 2022-2026

**Formation, enseignement
et emploi**



CCI OCCITANIE
PYRÉNÉES-MÉDITERRANÉE

1^{er} ACCÉLÉRATEUR DES ENTREPRISES

Table des matières

I. CONTEXTE	3
a) Positionnement du réseau des CCI dans son écosystème pour la mission concernée	3
b) SWOT	5
II. ETAT DES LIEUX AU 1^{ER} JANVIER 2022	9
a) Organisation du réseau des CCI d'Occitanie	9
b) Missions	10
c) Opérations phares	11
III. PLAN DE MANDATURE	12
a) Préambule	12
b) Stratégie nationale	13
c) Liste des actions proposées (collectives ou individuelles)	15
1. <i>Actions communes ou transversales</i> : « Commercialiser avec un suivi adéquat et élargir le spectre de financements »	15
1.1 Elargir la commission exécutive Emploi-RH-Orientation	15
1.2 Mettre en place une commercialisation et un suivi commercial adéquat	15
1.3 Elargir le spectre de financements	16
2. <i>Actions portées par les Points Orientation Apprentissage</i> : « Renforcer la découverte des métiers et la promotion de l'apprentissage »	17
2.1 Renforcer les relations écoles entreprises	17
2.2 Informer, individuellement et collectivement, les jeunes sur les métiers (mercredi de l'apprentissage, information métier et Job Dating, ...) et les accompagner dans leur positionnement	18
2.3 Relancer et étendre le concept des « Nuits de l'orientation »	18
2.4 Promouvoir l'apprentissage et l'alternance dans les entreprises, accentuer la mission de médiation de l'apprentissage et mettre l'accent sur la prévention des différends plutôt que d'avoir à régler un conflit déjà ancré	19
3. <i>Actions portées par les missions d'appui Emploi-RH</i> : « Accompagner les entreprises en matière d'Emploi-RH dans leurs mutations professionnelles, notamment grâce à la mutualisation d'outils »	20
3.1 Accompagner les entreprises en matière d'emploi-RH	20
3.2 Gérer des projets collectifs territoriaux et/ou sectoriels (GPEC, Plateforme territoriale, accompagnement mutation économique, gestion de convention de revitalisation, Ardan territorial...)	21
3.3 Mutualiser les outils de veille juridique et pratiques RH, avec un volet digitalisation de la fonction RH	22
4. <i>Actions portées en lien avec les organismes de formation</i> : « Répondre aux besoins en compétences des entreprises avec une offre de formation adaptée »	23
4.1 Suivre et participer aux projets de nature stratégique sur le territoire	23
4.2 Créer une école du ferroviaire et des mobilités	23
4.3 Renforcer la transversalité et créer des passerelles entre les pôles Orientation, Emploi-RH et Formation	24
d) Actions prioritaires	25
e) Evaluations	25

I. Contexte

a) Positionnement du réseau des CCI dans son écosystème pour la mission concernée

Sont concernées par le schéma les missions suivantes :

- La mission Appui RH.
- La mission Orientation Professionnelle.
- La mission Formation Professionnelle Continue.
- La mission Formation Initiale, incluant l'apprentissage.

Avec la création de Purple Campus, les CCI d'Occitanie se sont dotées d'un appareil de formation régional mutualisé, couvrant l'apprentissage et la formation professionnelle continue, mais externalisé dans une structure associative in-house. En parallèle, d'autres structures de formation territoriales continuent d'exister, soit en tant que service interne de la CCI (IFCIM, Service Formation CCI Toulouse), soit en tant que structure externe (EESC XIIe avenue, TBS, MBS, B2M, CCI Formation Gers...). Dès lors, et bien que l'opérationnalité de la formation soit essentiellement externalisée, dans un souci de transversalité, les stratégies de déploiement du présent schéma seront partagées avec celles de la formation.

Dans leur mission de service public, les Chambres de Commerce et d'Industrie (CCI) sont appelées, de façon régulière, dans les domaines de l'Emploi- RH et de l'Orientation à :

- Informer les entreprises sur la réglementation en matière de droit social, sur les évolutions managériales et sur les aides et dispositifs facilitant l'embauche de salariés.
- Accompagner les entreprises, et principalement les TPE et PME de moins de cinquante salariés, dans la structuration de leur organisation en matière de ressources humaines.
- Informer les publics, notamment les jeunes, sur la découverte des métiers, l'orientation et l'offre de formation, ainsi que les accompagner dans la préparation à l'entrée sur le marché du travail.
- Représenter les intérêts des entreprises dans de très nombreuses instances de consultation et de décision (SPE – Service Public de l'Emploi, SPRO – Service Public Régional de l'Orientation, CREFOP...).

Dans le domaine de la formation, au-delà de la seule activité à fortiori concurrentielle, la mission des CCI consiste à contribuer au développement économique, en permettant aux jeunes, aux dirigeants et aux salariés d'avoir accès à une offre de formations adaptée aux besoins du territoire, et à contribuer à son rayonnement, tout en veillant aux équilibres nécessaires en matière d'aménagement du territoire.

Contexte réglementaire

- Mise en œuvre de la loi de septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, notamment sur le renforcement du rôle des régions sur le volet orientation et sur la libéralisation de l'apprentissage.
- Loi PACTE de mai 2019 permettant notamment aux CCI d'intervenir sur le champ concurrentiel.
- Projet de réforme de l'orientation.

Contexte consulaire

- Contexte consulaire national :
 - Stratégie de régionalisation à déployer et de mutualisation à accélérer dans un contexte de baisse des ressources fiscales (décret du 27 Décembre 2016), et Contrat d'Objectifs et de Performances, avec la rédaction de schéma stratégique par CCI France.
 - Plan stratégique national pour la mandature : lancé au printemps 2022, le réseau des CCI s'est engagé dans la construction de son projet stratégique 2022-2027, afin de se donner une boussole pour les années à venir, de rassembler les 122 CCI et de fédérer élus et collaborateurs autour d'un projet stimulant. CCI France a fait pour cela appel à l'ensemble de ses parties prenantes (entreprises et leaders économiques, tutelle et partenaires institutionnels, élus et collaborateurs). Le plan stratégique 2022-2027 est le fruit des nombreuses propositions issues d'une démarche participative, progressive et englobante. Dix messages clés en ressortent, parmi lesquels :
 - a. Mieux adapter les offres CCI aux besoins d'aujourd'hui (transitions écologique, numérique et RH, obtention de subvention, montage de dossiers) et de demain (innovation, IA etc.).
 - b. Faire de l'orientation et de la montée en compétences des jeunes en formation, jeunes entrepreneurs et dirigeants, un pilier de l'action des Chambres.
- Contexte consulaire régional :
 - Préparation du futur schéma sectoriel régional « Formation Emploi-RH et Orientation » et du schéma régional d'organisation des missions, en cohérence avec le projet et les valeurs rappelées par le Président Jean-François REZEAU au début de cette mandature, mais aussi en lien avec les missions concernées de compétence territoriale et la mission concernée de compétence régionale.
 - Externalisation de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue (FPC) avec mise en place d'outils pour une meilleure coordination entre Purple Campus et la CCI Occitanie, et contributions faites au Conseil Régional Occitanie dans le cadre du CPRDFOP.

Contexte régional

- Rédaction du CPRDFOP 2022-2028 par le Conseil Régional Occitanie avec cinq orientations :
 - Orientation 1 : Favoriser l'emploi de qualité, en répondant aux besoins en compétences de l'économie régionale.
 - Orientation 2 : Favoriser l'inclusion, sécuriser les parcours et lever les freins à l'accès à la formation et à l'emploi.
 - Orientation 3 : Renforcer l'attractivité des métiers porteurs d'emplois, notamment des métiers de demain.
 - Orientation 4 : Promouvoir l'innovation et l'expérimentation dans le champ de l'orientation et de la formation.
 - Orientation 5 : Conforter la coordination des acteurs orientation / formation / emploi.
- Lancement par le Conseil Régional du Pacte pour l'embauche ;
- Relance par le Rectorat de réseaux Ecoles-entreprises ;
- Le tout dans un environnement nécessitant des complémentarités à trouver avec les autres chambres consulaires, et des passerelles entre, d'une part, l'appui RH et l'orientation professionnelle et, d'autre part, la formation.

b) SWOT

Appui RH

Points forts	Points faibles
<ul style="list-style-type: none">- Neutralité, expertise reconnue, confiance des entreprises et des partenaires, légitimité ;- Proximité et maillage territorial ;- Réponse adaptée à la demande des entreprises ;- Succès en termes de fréquentation et qualité des prestations ;- Offre de prestation équilibrée « collectif / individuel », l'un alimentant l'autre et réciproquement ;- Expertise dans le domaine RH et forte capacité à mobiliser les dispositifs publics financiers ;- Intervention sur tous les secteurs d'activités (interprofessionnels) ;- Antériorité et expérience du réseau ;- Compétences RH et professionnalisme des équipes, connaissance du tissu économique et de l'entreprise ;- Mise en relation avec les autres services CCI en fonction des besoins détectés en particulier dans le domaine de la formation ;- Capacité à « passer le relais » aux acteurs privés (cabinets conseil) ;- Capacité à mobiliser les partenaires sur des actions collectives.	<ul style="list-style-type: none">- Visibilité insuffisante des prestations et de l'offre (lancement SoluCClo fin 2021) ;- Non reconnaissance de la capacité des CCI à intervenir désormais sur le secteur marchand, par rapport aux financements publics (PCRH, Contrats RH) ;- Organisations et moyens hétérogènes et absence d'équipe commerciale ;- Transversalité opérationnelle avec les autres conseillers CCI et autres établissements consulaires (dont formation).
Opportunités	Menaces
<ul style="list-style-type: none">- Besoins croissants des entreprises du fait de la complexité du domaine des RH tant sur l'aspect organisationnel que réglementaire ;- Besoin réel des entreprises en particulier les TPE PME non structurées ;- Domaine stratégique pour les entreprises et les territoires ;- Transformation numérique de la fonction RH ;- Prise en compte de la dimension RSE et climat ;- Mise en relation avec les autres services CCI en fonction des besoins détectés en particulier dans le domaine de la formation ;- Existence de financements (FSE, Conseil Régional, appels d'offres, OPCO, ...) ;- Coordinateurs de dispositifs à multiplicité d'acteurs (GPEC territoriale) ;- Structuration du réseau RH des CCI (formation interne, mutualisation et partage d'expérience et d'outils, bilan d'activité, coordination, ...) ;- Partage du socle commun de prestations ;- Thématique prioritaire du CPRDFOP et du SRDEII ;- Mise en place de France Travail.	<ul style="list-style-type: none">- Financement soumis à renouvellement ;- Concurrence (Branches professionnelles, OPCO, cabinets conseils, EPCI, ...) ;- Positionnement par rapport à Ad'Occ.

Orientation

Points forts	Points faibles
<ul style="list-style-type: none">- Existence d'un réseau territorial régional et national ;- Membre de droit du Service Public Régional de l'Orientation (SPRO) ;- Neutralité : établissement public ;- Portage d'évènements partenariaux (être en mesure de fédérer) ;- Proximité avec l'entreprise : bénéficiaires et acteurs ;- Connaissance des secteurs économiques et des territoires ;- Connaissance des filières et des métiers (nouveaux, en tension, ...) ;- Compétences et professionnalisme des équipes, connaissance du tissu économique et de l'entreprise ;- Expertise, antériorité /présence sur l'alternance ;- Formation des maitres d'apprentissage et des tuteurs (Certificats de Compétences en Entreprises) ;- Transversalité avec l'appui RH (expertise gestion des compétences et qualification des jeunes) ;- Partage d'un socle commun ;- Recherches permanentes d'innovations.	<ul style="list-style-type: none">- Variabilité du Financement (subventions, TA, TFC, FSE) ;- Réduction des moyens financiers et humains (professionnalisation du personnel) ;- Méconnaissance des missions Point Orientation Apprentissage, notamment en interne, et perte de visibilité depuis la fin des missions d'enregistrement des contrats d'apprentissage ;- Hétérogénéité territoriale en termes de pratiques et de périmètre d'intervention ;- Absence de valorisation de nos actions : faire savoir, communiquer (manque de visibilité) ;- Transversalité avec les autres services (commerce, industrie, services, ...) perfectible ;- Liens avec le Conseil Régional à reconstruire (plus de convention).
Opportunités	Menaces
<ul style="list-style-type: none">- Priorité des Politiques Publiques (CPRDFOP) ;- Présence des CCI dans les comités du SPE ;- Réforme de la Formation Professionnelle (CEP, salariés, DE, jeunes) ;- Dispositif d'accompagnement à l'entrepreneuriat ;- Environnement propice au renforcement des liens inter-consulaires ;- Possibilité d'organiser un accompagnement global : information, bilan d'orientation, aide au positionnement et renvoi vers les services formation ;- Observatoires spécifiques ;- Besoin de concrétisation offre/demande : réalité de marché ;- Axe fort de la stratégie nationale : l'orientation, une boussole pour les jeunes ;- Métiers du futur ;- Mise en place de France Travail.	<ul style="list-style-type: none">- Financement soumis à renouvellement (faire évoluer le modèle économique) ;- Existence et développement des partenaires concurrents, multitude d'acteurs et ambiguïté sur les missions (branches, OPCO, collectivités, privés, ...) ;- Réforme de la TA ;- Positionnement par rapport aux Maisons des Régions ;- Conditions de mise en œuvre du SPRO.

Formation Professionnelle Continue

Points forts	Points faibles
<ul style="list-style-type: none"> - Proximité avec les entreprises ; - Proximité géographique (maillage territorial) ; - Etat d'esprit (lien avec notoriété service public) ; - Vivier captif pour les entreprises en lien avec les formalités ; - Large gamme de produits à proposer aux entreprises (accessibilité à des formations spécialisées) ; - Image et notoriété CCI ; garantie de sérieux (CPF, VAE, Certification réseau, iso/ Qualiopi) - Equipements et structures d'accueil pour les stagiaires ; - Capacité d'accompagnement global (de l'ingénierie à la mise en place de la formation) ; - Appartenance à un réseau ; - Expertise et qualité des formations ; - Attendu pour les entreprises sur la FPC - Régionalisation dans la visibilité via une marque ombrelle (Purple Campus principalement) ; - Régionalisation des réponses aux AO (ingénierie, formalisme, ...). 	<ul style="list-style-type: none"> - Structuration du réseau perfectible ; - Communication interne insuffisante ; - Mauvaise communication externe ; - Lisibilité / visibilité ; - Liens avec les CCI en matière de développement commercial ; - Ecart entre le sérieux, l'image et la qualité des structures dans certains bâtiments ; - Ingénierie pédagogique, compétence, disponibilité et méthodologies ; - Animation des réseaux ; - Faiblesse des outils pédagogiques et de l'accompagnement de nos équipes ; - Peu de relations avec les services RH et appui aux entreprises ; - Manque de lobbying envers les prescripteurs et les entreprises.
Opportunités	Menaces
<ul style="list-style-type: none"> - Développement des formations réseau CCI en lien avec les exigences certifiantes (CPF), par exemple Négoventis ; - Adaptabilité et souplesse vis-à-vis de l'offre de formation à proposer ; - Régionalisation, mutualisation : relations régulières avec les OPCO et les grands comptes ; - Positionnement sur un marché toujours en évolution : la formation est l'affaire de tous ; - Animation (notamment commercial et communication) structurée et permanente des réseaux ; - Digitalisation de l'offre de formation ; - Définition d'une stratégie FPC de façon concertée, complémentaire et partagée avec les écoles supérieures du réseau, dont MBS et TBS ; - Evolution des comportements d'achats des OPCO. 	<ul style="list-style-type: none"> - Environnement réglementaire FPC ; - Concurrence (organismes de formation, et entreprises qui créent leur OF) ; - Comportement des entreprises et des donneurs publics Achats FPC (Région, Pôle emploi...) ; - Instabilité des financements de la FPC ; - Baisse de crédibilité auprès des principaux prescripteurs ; - Comportement des OPCO (approche RH, financement, achat FPC) ; - Achat de prestations avec des marges en baisse ; - Evolution de la relation avec les OPCO, branche et France Compétences ; - Peu de certification sur les produits ; - Perte de savoir-faire, de compétences (départ de collaborateurs non remplacés).

Formation initiale (Enseignements, Apprentissage)

Points forts	Points faibles
<ul style="list-style-type: none"> - Acteur premier de l’insertion dans l’emploi ; - Offre de formation élargie (niveau de 3 à 8, secteur, typologie diplôme) ; - Lien privilégié avec les entreprises ; - Connaissances des métiers, des entreprises, des besoins, des dispositifs ; - Formations répondant aux besoins / demandes des entreprises ; - Taux de réussite aux examens important ; - Taux d’insertion professionnelle élevé ; - Image, sérieux, professionnalisme ; - Equipes pédagogiques stables et de qualité ; - Adaptabilité et réactivité en fonction de la demande des entreprises ; - Lien avec les branches et OPCO ; - Leadership sur la chaîne de l’apprentissage ; - Maillage jeunes / entreprises ; - Taux de rupture + faible ; - Présence régionale sur l’ensemble du territoire ; - Régionalisation de l’offre et de l’appareil de formation en apprentissage (Purple Campus) - Positionnement de niche sur les enseignements ; - Relations Ecoles / Entreprise (passerelle, entrepreneuriat) ; - Travail des écoles en réseaux ; - Visibilité et de notoriété des grandes écoles ; - Maître d’œuvre et maître d’ouvrage sur la majorité de nos formations ; - Certification Qualiopi. 	<ul style="list-style-type: none"> - Difficulté à rentrer dans les collèges et lycées pour promouvoir nos formations en apprentissage – fonctionnement déficient des dispositifs CLEE... ; - Manque d’attractivité de certains territoires ; - Difficultés à convaincre les entreprises de s’engager dans l’apprentissage ; - Trop peu d’entreprises en région font appel à l’apprentissage ; - Gestion des effectifs parfois trop figée, pas toujours en rapport aux besoins des entreprises ; - Manque de temps pour les maîtres d’apprentissage d’accompagner les apprentis ; - Mobilité des jeunes et hébergement sur certains territoires pour les premiers niveaux de qualification ; - Peu de mobilité à l’étranger ; - Orientation vers l’apprentissage par défaut ; - Manque de visibilité et de notoriété de certaines écoles : tailles structures / concurrence ; - Difficulté de financer des équipements structurants (immobilier, plateaux techniques) ; - Faibles ressources financières & humaines (ingénierie pédagogie) ; - Taux de pression faible sur l’apprentissage (peu de sélection de candidats).
Opportunités	Menaces
<ul style="list-style-type: none"> - Tremplin vers l’emploi ; - Contrat d’engagement jeunes ; - Volonté de mieux communiquer ; - Innovations pédagogiques (its learning, Moodle ...) - Extension de l’apprentissage jusqu’à 30 ans ; - Dispositifs en faveur des jeunes et des familles, des entreprises, le bonus maître d’apprentissage, primes sécurisées ; - Financements instables sur les enseignements hors apprentissage (baisse ressources fiscales et TA hors quota) ; - Concurrence écoles privées et/ou Education Nationale (EN) ; - Concurrence inter réseau (MBS – TBS – IAE). 	<ul style="list-style-type: none"> - Réformes successives sur le financement et l’organisation de la formation professionnelle et de l’apprentissage, problème de calendrier ; - Remise en cause des NPEC (niveaux de prises en charge des contrats d’apprentissage) ; - Réglementation des mineurs en entreprise ; - Volonté de développement de l’apprentissage dans l’éducation nationale et dans le supérieur (université et organismes privés) ; - Concurrence de certains dispositifs de politique d’emploi (contrat d’avenir, contrat civique, ...) - Baisse d’affectation de solde de taxe d’apprentissage sur les écoles, en lien avec la collecte par les URSSAF et MSA ; - Concurrence écoles privées et/ou Education Nationale (EN) ; - Concurrence inter réseau (MBS – TBS – IAE).

II. Etat des lieux au 1^{er} janvier 2022

a) Organisation du réseau des CCI d'Occitanie

Appui RH

- Une présence sur tous les territoires d'Occitanie.
- Une gamme de prestations collectives et individuelles vers les entreprises packagée SoluCCIo, répartie en trois catégories d'intervention :
 - Information : Réunions d'information (droit social...), newsletter mensuelle régionalisée, informations individuelles.
 - Diagnostics RH.
 - Accompagnement individuel et collectif sur les dossiers : recrutement, fiches de poste, entretiens professionnels, CSE, montage de dossier de financement, Certificat de compétences en entreprise (en lien avec les services formation).

Orientation Professionnelle

- Une présence sur tous les territoires d'Occitanie au travers des Points Orientation Apprentissage.
- Une gamme de prestations collectives et individuelles vers les jeunes et les entreprises packagée SoluCCIo, en cours de construction, et répartie en trois catégories d'intervention :
 - Information : participation aux forums et interventions en établissements scolaires pour promouvoir l'apprentissage, faire découvrir les métiers ou l'entrepreneuriat, et informer sur les formations ; validation des conventions de mini-stages ; nuit de l'orientation...
 - Diagnostic : bilan d'orientation.
 - Accompagnement individuel ou collectif pour permettre aux candidats de renforcer leur employabilité, formation tuteurs...
- Une co-traitance du marché du Conseil en Evolution Professionnelle.

Autres activités transversales régionalisées :

- Médiation de l'apprentissage.
- Contrôle pédagogique de l'apprentissage.

Formation Professionnelle Continue

- Une présence sur tous les territoires d'Occitanie, principalement au travers de Purple Campus, mais également des établissements dédiés présents sur les territoires : Campus XIIe Avenue (Aveyron), CCI Toulouse Haute-Garonne, CCI Formation Gers, B2M Formation (Tarn et Garonne), ainsi que les écoles supérieures de commerce (TBS / MBS).
- Une offre de formation étendue et pluridisciplinaire.
- Deuxième réseau en France pour la formation professionnelle continue.
- 22 sites actifs de formation en FPC répartis en Occitanie.
- Des publics variés :
 - Des porteurs de projet à la création et/ou à la reprise d'entreprise.
 - Des dirigeants d'entreprise.
 - Des salariés.
 - Des demandeurs d'emploi.
 - Des particuliers.

- 7 domaines d'intervention principaux :
 - Accompagnement du dirigeant.
 - Formations obligatoires.
 - Langues.
 - Gestion et management.
 - Secrétariat bureautique.
 - Commerce vente.
 - Tourisme hôtellerie restauration.

Formation initiale

- Une présence sur tous les territoires d'Occitanie, principalement au travers de Purple Campus.
- Une offre de formation étendue et pluridisciplinaire, avec près d'une centaine de diplômes et titres dispensés du CAP au diplôme d'Ingénieur ou master.
- Premier réseau en France et deuxième en région pour l'apprentissage.
- 17 sites actifs de formation en apprentissage répartis en Occitanie.
- Des outils d'accompagnement diversifiés :
 - 1 CFA régional : Purple Campus.
 - 2 CFA hors murs (1 CFA Tourisme et 1 CFA Automobile).
 - Lycée sous contrat avec l'Education Nationale (CCI Gard).
 - Prépa Santé (CCI Lot et Pyrénées Orientales).
 - Ecole d'Audioprothésiste (CCI Lot).
 - Ecole Culinaire Santé Tourisme (CCI Gard).
 - Ecole Supérieure du Design Commercial (CCI Gard).
 - EESC Campus XIIe Avenue.
 - Ecole de Gestion et de Commerce (CCI Aveyron, Gard, Hautes-Pyrénées et Tarn et Garonne).
 - Institut Nautique Méditerranée (Purple campus).
 - Ecole Supérieure du Numérique (CCI Tarn)
 - Institut de Formation en Commerce International de Mazamet (CCI Tarn).
 - Ecole d'Ingénieur en Informatique (CCI Aveyron).
 - Ecole d'Ingénieur en Mécanique (CCI Aveyron).
 - Institut Méditerranéen d'Etudes et de Recherche en Informatique et Robotique (CCI Pyrénées-Orientales).
 - B2M (Tarn et Garonne).
 - Toulouse Business School.
 - Montpellier Business School.

b) Missions

- Appui RH
 - Mission d'information et d'accompagnement des entreprises par les CCIT avec une animation régionale portée par la CCIR (recherche et mutualisation de financements, harmonisation des outils, coordination des réponses à appels à projet, relations avec les partenaires régionaux (DREETS, Conseil Régional)).

- Orientation Professionnelle
 - Mission d'information et d'accompagnement des jeunes et des entreprises par les CCIT avec une animation régionale portée par la CCIR via le réseau des Points Orientation Apprentissage (recherche et mutualisation des financements, harmonisation des outils, relations avec les partenaires régionaux (Région et membres du Service Public Régional de l'Orientation - SPRO) et participation aux instances de concertation (CREFOP ...).
- Formation Professionnelle Continue et Formation initiale
 - Mission essentiellement portée par Purple Campus et par les écoles des CCIT. La CCIO a un rôle fédérateur et prescriptif en matière de définition et d'évolution de la stratégie régionale.

c) Opérations phares

- Appui RH
 - Socle commun de prestations RH (Soluccio).
 - Mission Emploi/RH financée par :
 - Le FSE+ : Dossier déposé pour 11 CCIT.
Les OPCO dans le cadre de réponse à appels d'offres : retenus sur OPCO Mobilité et OPCO Santé.
 - Le Conseil Régional, sur du Pass RH (diagnostic) : 11 CCIT retenues.
- Orientation Professionnelle
 - Socle commun de prestations Orientation (Soluccio).
 - Nuits de l'Orientation (CCI Toulouse).
 - Mercredis de l'apprentissage (parfois traités par Purple Campus ou les écoles).
 - Action envers les cabinets comptables pour la collecte du solde de la taxe d'apprentissage.
 - Cellule de médiation de l'apprentissage.
 - Semaine de l'industrie, de l'alternance, du handicap....
- Formation Professionnelle Continue et Formation initiale
 - Régionalisation de l'appareil de formation continue et apprentissage (création Purple Campus).
 - Mobilité Européenne.
 - Plateforme d'e-learning.
 - EGC régionale (CCI Aveyron, CCI Gard, CCI Hautes-Pyrénées et CCI Tarn-et-Garonne).

III. Plan de mandature

a) Préambule

Le précédent schéma sectoriel avait ciblé les actions suivantes, qui seront pour partie reprises dans la stratégie régionale :

- Créer un CFA régional Occitanie, avec :
 - L'optimisation de l'offre de formation actuelle.
 - Une meilleure communication et commercialisation de l'offre de formation.
 - L'harmonisation de la mesure des coûts de formation.
 - L'identification d'une organisation cible par pôle de compétences.
 - La mesure de la satisfaction clients dans le cadre d'une certification qualité.
 - La volonté d'appréhender la mobilité internationale (entreprises / apprenants) en lien avec la réglementation de l'apprentissage.
- Mettre en place des passerelles entre le nouveau CFA et d'autres acteurs.
- Régionaliser la stratégie FPC, avec notamment :
 - Mutualiser l'ingénierie pédagogique.
 - Optimiser les réponses aux appels d'offres.
 - Structurer l'offre FPC de niveau local, régional et d'excellence régionale.
 - Harmoniser la politique produits/prix.
 - Construire une véritable politique marketing et de communication.
 - Développer une offre de services adaptée aux dirigeants.
 - Favoriser les passerelles entre l'appui RH et la FPC et positionner la formation comme un outil transversal en lien avec l'appui aux entreprises.
- Valoriser l'offre « enseignement » des CCI Occitanie, en valorisant la dimension de niche des établissements du réseau, et en travaillant leur notoriété.
- Régionaliser la stratégie « appui RH », avec notamment :
 - Étendre le co-financement FSE des activités d'appui RH aux CCI de la région.
 - Accompagner individuellement les entreprises avec un objectif d'harmonisation.
 - Accompagner collectivement les entreprises dans les domaines RH et droit social.
 - Gérer des projets collectifs territoriaux ou sectoriels (GPEC, Plateforme territoriale, accompagnement mutation économique, gestion de convention de revitalisation...).
 - Mutualiser les outils de veille juridiques et pratiques RH.
 - Prescrire et piloter certains outils (ARDAN, FRIE, ...).
 - Rendre visible et lisible notre offre.
 - Digitaliser la fonction RH.
 - Favoriser l'emploi local.
 - Soutenir la mise en synergie des missions Emploi/RH/compétences et orientation.
- Développer une approche commune RH/Orientation pour les entreprises.
- Régionaliser la stratégie « orientation » en en faisant une porte d'entrée de la formation :
 - Repositionner les Points A et les faire habilitier en tant que service d'orientation (SPRO/TA).
 - Repositionner les Points A sur l'ensemble du territoire Occitanie et, sur la base d'actions dédiées à l'orientation, les habilitier à percevoir de la Taxe d'Apprentissage.
 - Promouvoir l'apprentissage et l'alternance dans les entreprises.
 - Accompagner individuellement les entreprises dans le recrutement et la recherche de candidat en alternance (bourse de l'alternance).

- Disposer d'un réseau de développeurs de l'apprentissage sur la région Occitanie au sein des CCI territoriales et de la CCI régionale, afin de participer à l'augmentation du nombre de contrats d'apprentissage sur la région.
- Informer collectivement les jeunes sur les métiers (mercredi de l'apprentissage, information métier et Job Dating, ...), mutualiser les outils et harmoniser les pratiques.
- Proposer un 1er niveau d'orientation (logiciel d'auto évaluation, quiz, infos, ...).
- Proposer au public une offre d'orientation 1er niveau sur la base d'outils d'auto-évaluation, de quiz rapides ou de fiches d'informations synthétiques.
- Relancer et étendre le concept des "nuits de l'orientation"
- Proposer aux Collégiens, lycéens et étudiants d'échanger sur les filières d'avenir et les guider dans leurs projets professionnels. Quiz, démonstrations de métiers, speed-dating avec des entreprises, entretiens individuels, rencontres avec des professionnels du monde de l'entreprise et de l'orientation.
- Promouvoir les métiers et notamment les métiers en tension (interventions dans les établissements scolaire, semaine de l'industrie, mini-stage découverte, ...), et notamment ceux pour lesquels il existe un déséquilibre entre l'offre et la demande d'emploi.
- Proposer des actions spécifiques : "métiers en tension", "métiers du numérique", action visant à réduire le déséquilibre entre l'offre et la demande d'emploi pour un métier donné.
- Mettre en place un réseau de présentation et de découverte de "leurs" métiers par des chefs d'entreprises volontaires.
- A la suite des "nuits de l'orientation" notamment, proposer une action rassemblant des chefs d'entreprises volontaires pour parler de leur métier à un public en recherche d'orientation.
- Rendre visible et lisible notre offre.
- Proposer un « catalogue produits » et communiquer.

Parallèlement à ces axes, d'autres actions transversales avec les missions appui RH et orientation étaient identifiées :

- Développer la collecte de la taxe d'apprentissage.
- Gérer les points relais AGEFICE.
- Prévenir et accompagner, par la médiation, les entreprises et les apprenants dans la lutte contre les ruptures de contrat d'apprentissage.
- Positionner la formation comme un outil transversal en lien avec les défis d'appui aux entreprises.

b) Stratégie nationale

CCI France a acté son plan stratégique pour la période 2022-2027. L'ensemble des champs couverts par ce schéma sont regroupés et mis en axe prioritaire dans le cadre d'un « Totem » Compétences :

- Renforcer l'offre de formation, sa commercialisation et sa transformation.
- Mobiliser le réseau des **Points Orientation Apprentissage** (ex-Points A), qui ont pour mission :
 - D'informer sur les métiers et les formations en alternance.
 - D'orienter les individus et conseiller les entreprises.
 - D'assurer la sécurisation des parcours et contrats d'apprentissage.

Les 106 Points Orientation-Apprentissage ont permis de viser 18 500 conventions de mini-stage en 2021 et ont organisé 28 Nuits de l'orientation (en présentiel et en distanciel sur la campagne 2021-2022, pour près de 40 000 visiteurs).

- Mettre en place d'un **GT Emploi-RH-Compétences**, dont l'objectif est dans un premier temps d'outiller l'entreprise avec :
 - La mise en place d'un Diag'RH.

- La professionnalisation des entreprises sur la démarche de recrutement, la réalisation des entretiens RH, la rédaction de fiche de poste, la mise en place d'ateliers RH, l'activation des réseaux internes et partenaires afin de faciliter le recrutement.
- Le déploiement d'une newsletter RH à destination des entreprises.
- S'appuyer sur des opérations nationales, réalisées avec le soutien l'Etat, telles que :
 - L'opération relance « Insertion professionnelle des jeunes » (2021) qui visait à promouvoir l'emploi des jeunes en valorisant les différents dispositifs d'aides à l'embauche.
 - L'opération « Immersion professionnelle » (2022) concernant principalement les demandeurs d'emploi pour des stages découverte en entreprise. Cette opération est commanditée par le ministère du travail et intègre également un volet sensibilisation à l'accueil des jeunes en mini-stage en entreprise.

CCI France identifie notamment les principaux axes suivants :

- Renforcer la présence et la visibilité des CCI dans l'orientation, en renforçant notamment le rôle et la notoriété des CCI dans le système public régional d'orientation (SPRO) et les maintenir comme acteur de l'orientation dans la prochaine réforme, en préservant le modèle économique des Points OA.
- Développer l'accompagnement RH des TPE-PME, en renforçant notamment la présence des CCI, sur la base d'un modèle économique à stabiliser, et en harmonisant au plan national la prestation et l'apport d'outils aux conseillers RH des CCI.
- Apporter en proximité une réponse aux nouveaux besoins en compétences des entreprises, notamment en :
 - Développant une approche territoriale de la réponse aux besoins en compétences en réalisant une cartographie de l'offre existante des CCI au regard des filières identifiées dans France 2030 et en identifiant des experts.
 - Animant la collaboration des services appui économique et formation dans la conception et le déploiement d'une offre de formation selon les logiques et pistes de développement économique de chaque territoire.
- Soutenir par la formation le retour à l'emploi en entreprise.
- Renforcer l'offre de formation en mutualisant les travaux d'ingénierie au niveau national pour créer les filières de formation répondant aux besoins des entreprises en plusieurs points du territoire.
- Poursuivre le développement de l'apprentissage en accompagnant la transformation des CFA dans une logique de marché concurrentiel, par la mise en place de partenariats nationaux, le maintien d'une offre de certifications répondant aux besoins des entreprises, par l'adaptation des modes de fonctionnement des CFA en intégrant le principe des entrées et sorties permanentes, en développant les démarches de positionnement, en individualisant les parcours et en mixant les publics. Cette évolution des pratiques pourra se faire en transformant les parcours de formation, grâce à l'intégration du digital et de l'intelligence artificielle dans les outils de positionnement et les approches pédagogiques.
- Accompagner le réseau dans sa professionnalisation de vente en BtoC dans la mise en place d'un tunnel de vente performant concernant les actions de formation continue commercialisées sur Mon Compte Formation. Poursuivre la transformation digitale des parcours de formation.
- Renforcer la présence des organismes de formation des CCI dans les parcours des demandeurs d'emploi, selon les politiques régionales et les besoins des territoires.
- Accompagner les organismes de formation dans la transformation des parcours de formation (Mixte présentiel/distanciel), en utilisant les leviers financiers proposés par les Pouvoirs Publics (PRIC, DEFFINUM, CMA, ...).

c) Liste des actions proposées (collectives ou individuelles)

Tenant compte des orientations de la précédente mandature, de la stratégie nationale et de sa déclinaison à prévoir en région, ainsi que des actions phares existantes et pouvant être maintenues et/ou développées, il est proposé d'inscrire les points suivants comme des axes de travail prioritaires sur la période 2022-2027 :

1. Actions communes ou transversales : « Commercialiser avec un suivi adéquat et élargir le spectre de financements »

1.1 Elargir la commission exécutive Emploi-RH-Orientation :

Objectifs

- Inviter à cette instance élargie des élus des CCI territoriales positionnés sur les thématiques emploi/orientation, ainsi que les techniciens, de façon à donner une dimension opérationnelle au plan stratégique.
- Une fois le schéma directeur validé, il est proposé de réunir cette commission élargie une fois par an pour faire un point d'étape du déploiement des actions.

Intérêt pour les clients et pour le réseau des CCI d'Occitanie :

- Une meilleure harmonisation entre le niveau régional et le niveau territorial.
- Un suivi plus opérationnel.

Organisation :

- Un ou deux élus référents en animateurs régionaux.
- Un directeur général référent.
- Un responsable d'activité régional CCIO.
- Un groupe de travail composé des élus territoriaux en charge de ces thématiques et des conseillers et chargés de mission en territoire.
- Au moins une réunion par an pour faire un point sur le déploiement des axes stratégiques.

Moyens techniques nécessaires (outils, mutualisations, ...) :

- Pas d'outil spécifique.
- Mettre en place un tableau de bord de suivi des actions.

Moyens financiers (coûts interne/externe par an) :

- Pas de budget spécifique dédié.

Indicateurs d'activité et de performance :

- Nombre de réunion de la commission exécutive.

Plan d'action :

- Identifier les élus mobilisables sur les territoires
- Planifier un à deux réunions par an

1.2 Mettre en place une commercialisation et un suivi commercial adéquat :

Objectifs

- Renforcer les compétences commerciales des collaborateurs et les accompagner dans le déploiement de l'offre.
- S'appuyer sur une équipe commerciale dédiée.
- Effectuer un suivi commercial régulier, en termes de volumétrie et de chiffre d'affaires généré.
- Déployer un réseau de partenaires et de consultants « labellisés » mobilisables.

Intérêt pour les clients et pour le réseau des CCI d'Occitanie :

- Une professionnalisation des conseillers.
- Une meilleure prise en compte des demandes clients.
- Une réponse aux besoins clients mieux ciblée et plus complète.

Organisation :

- Un référent régional CCIO.
- Equipe commerciale à structurer.

Moyens techniques nécessaires (outils, mutualisations, ...) :

- Poursuite des formations *tous vendeurs* et des autres formations métiers.
- Appel à référencements à lancer pour identifier les partenaires labellissables et mobilisables.
- S'appuyer sur un tableau de bord de suivi des actions.
- Mettre en place des fiches process.

Moyens financiers (coûts interne/externe par an) :

- Budget formation à définir.

Indicateurs d'activité et de performance :

- Nombre de prestations par type de produit, avec ventilation par type de financement.
- Nombre de cabinets partenaires référencés et volume d'activité confié.
- Nombre de clients satisfaits.

Plan d'action :

- Identifier les formations à mettre à place.
- Paramétrer les indicateurs de suivi en lien avec la GRC.
- Lancer un appel à référencement de partenaires.

1.3 Elargir le spectre de financements :**Objectifs**

- En lien avec les équipes commerciales, valoriser et commercialiser les offres Soluccio facturées.
- Faire habilitier tous les Points Orientation Apprentissage à percevoir le solde de la taxe d'apprentissage.
- Se positionner sur les appels d'offres et appels à projets (OPCO, FSE, Région, AMI...).

Intérêt pour les clients et pour le réseau des CCI d'Occitanie :

- Renforcer le financement des prestations délivrées gratuitement.
- Elargir les sources de prise en charge possibles, pour diminuer le reste à charge des entreprises sur les prestations facturées.
- Crédibiliser la facturation de certains services.

Organisation :

- Un chargé de mission CCIO.

Moyens techniques nécessaires (outils, mutualisations, ...) :

- Outil de commercialisation dont une matrice de calcul des contributions formations.
- Outils de communication.

Moyens financiers (coûts interne/externe par an) :

- Outil pour le calcul des contributions formations.
- Outils de commercialisation (plaquette, sites...).
- Pas d'autre budget spécifique.

Indicateurs d'activité et de performance :

- Nombre de réponses à appels à projets / appels d'offres.
- Volume de chiffre d'affaires en découlant.
- Volume de taxe d'apprentissage collecté par les points orientation apprentissage.

Plan d'action :

- Participation à la cellule de veille nationale sur les appels d'offres.

2. Actions portées par les Points Orientation Apprentissage : « Renforcer la découverte des métiers et la promotion de l'apprentissage »

2.1 Renforcer les relations écoles entreprises :

Objectifs

- Créer une cartographie de l'Enseignement supérieur accessible et ludique.
- Impliquer les Points Orientation Apprentissage des CCI territoriales dans les Comités Locaux Ecole Entreprise (CLEE).
- Faire intervenir les Points Orientation Apprentissage dans les établissements scolaires pour valoriser la culture TPE-PME, l'entrepreneuriat et la découverte des métiers, notamment les métiers en tensions ou d'avenir.
- Mobiliser les entreprises pouvant accueillir des jeunes en stages découverte, et/ou pouvant intervenir dans les établissements pour promouvoir leur filière.

Intérêt pour les clients et pour le réseau des CCI d'Occitanie :

- Mieux mettre en avant du réseau sur le sujet de l'orientation.
- Rendre plus visibles et plus attractifs les métiers et secteurs d'activités en tensions ou d'avenir.
- Permettre la mise en relation et l'intégration de jeunes dans les entreprises.

Organisation :

- Un chargé de mission CCIO.
- Les conseillers des Points Orientation Apprentissage sur les territoires.

Moyens techniques nécessaires (outils, mutualisations, ...) :

- Outils de communication.

Moyens financiers (coûts interne/externe par an) :

- Affectation de la taxe d'apprentissage et de la TACCI.

Indicateurs d'activité et de performance :

- Nombre d'actions en établissements scolaires.
- Nombre de participations dans les CLEE/ comité de bassins SPRO,
- Nombre d'entreprises mobilisées.

Plan d'action :

- Participer aux réunions du Club Ecole Entreprise et en communiquer les comptes-rendus.
- Mobiliser les CCI territoriales pour qu'elles se rapprochent des animateurs CLEE.
- Prévoir un partenariat avec le Rectorat pour faciliter l'intervention en milieu scolaire.
- Construire le projet de cartographie et le faire partager aux instances partenaires (Rectorat, Enseignement supérieur, ...) pour l'alimentation.

2.2 Informer, individuellement et collectivement, les jeunes sur les métiers (mercredi de l'apprentissage, information métier et Job Dating, ...) et les accompagner dans leur positionnement.

Objectifs

- Positionner le réseau comme porte d'entrée vers le monde de l'entreprise.
- Mutualiser les outils et harmoniser les pratiques, sur la base d'outils d'auto-évaluation, de quiz rapides ou de fiches d'informations synthétiques.

Intérêt pour les clients et pour le réseau des CCI d'Occitanie :

- Mieux mettre en avant du réseau sur le sujet de l'orientation.
- Rendre plus visibles et plus attractifs les métiers et secteurs d'activités en tensions ou d'avenir.
- Permettre la mise en relation et l'intégration de jeunes dans les entreprises.

Organisation :

- Un chargé de mission CCIO.
- Les conseillers des Points Orientation Apprentissage sur les territoires.

Moyens techniques nécessaires (outils, mutualisations, ...) :

- Outils de communication.
- Outils de positionnement.
- Partenariats sur les outils existants.

Moyens financiers (coûts interne/externe par an) :

- Affectation de la taxe d'apprentissage et de la TACCI.
- Coût éventuel de logiciels métiers.

Indicateurs d'activité et de performance :

- Nombre d'actions par type.
- Nombre de participants sur les actions collectives.
- Nombre de jeunes accompagnés individuellement.

Plan d'action :

- Mettre en place des actions phares sur l'ensemble du territoire.
- Mutualiser les sources d'information et les outils d'aide à l'orientation.
- Construire l'offre d'accompagnement individuel facturable.

2.3 Relancer et étendre le concept des « Nuits de l'orientation »

Objectifs

- Positionner le produit « *Nuit de l'Orientation* » comme l'événement phare pour la découverte des métiers.
- Organiser une Nuit de l'Orientation dans chaque CCI territoriale.

Intérêt pour les clients et pour le réseau des CCI d'Occitanie :

- Mieux mettre en avant du réseau sur le sujet de l'orientation.
- Rendre plus visibles et plus attractifs les métiers et secteurs d'activités en tensions ou d'avenir.
- Offrir aux jeunes et à leur famille une information complète et efficace en matière d'orientation et de découverte des métiers.

Organisation :

- Un chargé de mission CCIO.
- Les conseillers des Points Orientation Apprentissage sur les territoires.

Moyens techniques nécessaires (outils, mutualisations, ...) :

- Outils de communication, en partie mutualisés et pilotés par CCI France.
- Outils de positionnement.
- Partenariats institutionnels.
- Partenariats d'entreprises.

Moyens financiers (coûts interne/externe par an) :

- Affectation de la taxe d'apprentissage et de la TACCI.
- Coût éventuel de logiciels métiers.
- Coût de la manifestation (logistique...).

Indicateurs d'activité et de performance :

- Nombre de Nuits de l'orientation.
- Nombre de partenaires mobilisés.
- Nombre de participants.

Plan d'action :

- **Planifier l'organisation des Nuits de l'orientation pour la période 2023-2024.**
- **Identifier des concepts innovants et différenciants pour diversifier l'offre des nuits, en lien avec les activités économiques de chaque territoire.**
- **Mobiliser des partenaires.**

2.4 Promouvoir l'apprentissage et l'alternance dans les entreprises, accentuer la mission de médiation de l'apprentissage et mettre l'accent sur la prévention des différends plutôt que d'avoir à régler un conflit déjà ancré

Objectifs

- Participer au développement du nombre de contrats d'apprentissage tout en sécurisant les parcours de formation.
- Renforcer la professionnalisation des maîtres d'apprentissage et garantir aux jeunes une intégration réussie dans l'entreprise.
- Limiter le nombre de ruptures des contrats d'apprentissage.

Intérêt pour les clients et pour le réseau des CCI d'Occitanie :

- Sécurisation des parcours de formation et limitation des ruptures de contrats.
- Meilleure visibilité et connaissance de la mission de médiation.
- Professionnalisation des acteurs (employeurs / apprentis).

Organisation :

- Un responsable régional de la mission.
- Un chargé de mission dédié.

- Une équipe de médiateurs issus des CCIT mis à disposition de la CCIO.

Moyens techniques nécessaires (outils, mutualisations, ...) :

- Outils de communication.
- Mutualisation inter-consulaires.
- Partenariats OPCO / Branches.
- Standard téléphonique dédié et partagé.

Moyens financiers (coûts interne/externe par an) :

- Mission régionalisée, équivalente à 2 ETP hors coordination à ce stade, en forte croissance.
- Travailler sur un possible cofinancement.

Indicateurs d'activité et de performance :

- Nombre de saisines par type.
- Nombre d'actions de promotion.

Plan d'action :

- Recruter un chargé de mission dédié (si cofinancement FSE+).
- Planifier des interventions à destination des partenaires (OPCO, branches, CFA).
- Travailler à une mutualisation renforcée inter-consulaire.

3. Actions portées par les missions d'appui Emploi-RH : « Accompagner les entreprises en matière d'Emploi-RH dans leurs mutations professionnelles, notamment grâce à la mutualisation d'outils »

3.1 Accompagner les entreprises en matière d'emploi-RH

Objectifs

- Accompagner individuellement et collectivement les entreprises dans les domaines RH et droit social, avec un axe particulier sur :
 - L'identification de ses besoins en compétences.
 - Le recrutement et la recherche de candidats, en favorisant l'emploi local et en travaillant sur une offre partenariale permettant d'attirer les talents sur les territoires.
- Travailler plus particulièrement sur les tensions en matière de recrutement :
 - Participer à l'identification des besoins en formation du territoire, en fonction des métiers en tension, des filières d'avenir et des stratégies d'aménagement territorial.
 - Professionnaliser davantage les entreprises et les accompagner à devenir plus attractives (marque employeur, RSE...).
 - Mutualiser et renforcer le sourcing des candidats potentiels, en passant par une première réflexion sur les outils mobilisables et la communication à mettre en œuvre.

Intérêt pour les clients et pour le réseau des CCI d'Occitanie :

- Amélioration de l'attractivité des entreprises.
- Mise en adéquation des besoins et des compétences.
- Réduction du taux de chômage.
- Identification du réseau CCI comme interlocuteur privilégié sur l'emploi.

Organisation :

- Responsable régional d'activités.
- Conseillers Emploi-RH des CCIT.

Moyens techniques nécessaires (outils, mutualisations, ...) :

- Conventions de partenariats (Pôle Emploi, Apec, OPCO...).
- Outils de sourcing.
- Outils de communication.

Moyens financiers (coûts interne/externe par an) :

- Facturation, cofinancements (OPCO, Conseil régional, FSE+) et TACCI.
- Coût éventuel des outils spécifiques (sourcing).

Indicateurs d'activité et de performance :

- Nombre d'actions collectives organisées.
- Nombre de participants.
- Nombre d'entreprises accompagnées individuellement.

Plan d'action :

- Poursuivre l'harmonisation des livrables sur les produits SoluCClo.
- Envisager l'acquisition d'un ou plusieurs outils de sourcing, via appel d'offres, après analyse des besoins et des offres existantes.
- Mettre en place des conventions de partenariats garantissant plus de fluidité entre acteurs et de valorisation des offres mutuelles.
- Construire une offre spécifique sur la démarche « marque employeur ».
- Travailler en lien avec les autres services appui sur la prise en compte et le déploiement de la RSE dans les entreprises.

3.2 Gérer des projets collectifs territoriaux et/ou sectoriels (GPEC, Plateforme territoriale, accompagnement mutation économique, gestion de convention de revitalisation, Ardan territorial...)

Objectifs

- Renforcer l'attractivité des territoires.
- Participer au développement économique des territoires.

Intérêt pour les clients et pour le réseau des CCI d'Occitanie :

- Accès à de nouvelles sources de financement, tant pour le réseau que pour les entreprises bénéficiaires.
- Identification du réseau CCI comme interlocuteur privilégié sur l'emploi.

Organisation :

- Responsable régional d'activités.
- Conseillers Emploi-RH des CCIT.
- Chargé de mission dédié éventuel, selon financement.

Moyens techniques nécessaires (outils, mutualisations, ...) :

- Etudes territoriales.
- Création ou participation à des réseaux économiques territoriaux.

Moyens financiers (coûts interne/externe par an) :

- Cofinancement par les dispositifs mobilisés.

Indicateurs d'activité et de performance :

- Nombre de projets gérés.
- Nombres de territoires considérés (information, accompagnement, conventionnement).
- Nombre d'entreprises bénéficiaires.

Plan d'action :

- Identifier les dispositifs existants.
- Mobiliser les acteurs institutionnels pour envisager des actions territoriales concertées.
- Valoriser, notamment dans le cadre du service public de l'emploi, la capacité des CCI à porter ce type d'opération.

3.3 Mutualiser les outils de veille juridique et pratiques RH, avec un volet digitalisation de la fonction RH

Objectifs

- Renforcer les compétences des collaborateurs.
- Harmoniser les pratiques.
- Apporter un service plus qualitatif aux entreprises.

Intérêt pour les clients et pour le réseau des CCI d'Occitanie :

- Mutualisation des abonnements et diminution des coûts liés pour les CCI.
- Des réponses plus complètes et qualitatives pour les entreprises, sans discrimination territoriale.

Organisation :

- Responsable régional d'activités.
- Conseillers Emploi-RH des CCIT.

Moyens techniques nécessaires (outils, mutualisations, ...) :

- Abonnements.
- Mutualisation des outils (livrables...).
- Formation-actions à mettre en place.

Moyens financiers (coûts interne/externe par an) :

- Coût des abonnements.
- Coût des formations.

Indicateurs d'activité et de performance :

- Nombre d'abonnements mutualisés.
- Nombre de formations régionalisées sur la thématique Emploi-RH.

Plan d'action :

- Identifier les abonnements existants et procéder à une analyse des besoins.
- Poursuivre la mutualisation et l'harmonisation des outils et livrables existants.
- Identifier les besoins en compétences complémentaires et mettre en œuvre régionalement les formations correspondantes.

4. Actions portées en lien avec les organismes de formation : « Répondre aux besoins en compétences des entreprises avec une offre de formation adaptée »

4.1 Suivre et participer aux projets de nature stratégique sur le territoire

Objectifs

- A partir des besoins détectés par les entreprises, listés dans les objectifs de France 2030, ou issus de la recherche appliquée, suivre, accompagner les réseaux, mobiliser les compétences RH et de nos organismes de formation pour préparer l'ingénierie et la mise en place de formations aux métiers de demain [exemples de domaines : nucléaire, éolien dont off-shore, mobilités (aérien, LGV, dessertes fines et agglomérations), énergies, économie circulaire...].

Intérêt pour les clients et pour le réseau des CCI d'Occitanie :

- Un accompagnement des entreprises pour anticiper un fort besoin de compétences.
- Une adaptation de l'offre de formation de nos écoles et organismes de formation.
- Un positionnement permettant de développer ou de renforcer l'action de la CCIO.
- Un positionnement permettant de financer des investissements.

Organisation :

- Responsable régional d'activités.
- Représentant de Purple Campus ou autres écoles de CCIT.

Moyens techniques nécessaires (outils, mutualisations, ...) :

- Veille régionale et territoriale.
- Participation aux groupes régionaux sur les PIA, AMI

4.2 Créer une école du ferroviaire et des mobilités

Objectifs

- A partir du besoin des entreprises et des chantiers à venir en Occitanie, et non d'un catalogue d'offre de formation, réaliser le projet initié par Equans et porté par des entreprises de la filière que nous accompagnons, tant à la CCIO qu'avec Purple Campus.
 - Création d'une association pour développer le projet dirigé par Purple Campus avec une réorganisation en collèges (entreprises, institutionnel, organisme de formation).
 - Recherche de financement auprès de la Région et de l'Etat (via un appel à projet porté par la Banque des Territoires et la caisse de consignation).

Intérêt pour les clients et pour le réseau des CCI d'Occitanie :

- Une offre de formation sectorielle dédiée.
- Une réponse à un besoin identifié.
- Orientation vers les métiers, en tension et à venir, de la filière, au bénéfice des besoins des entreprises tout en favorisant la création d'emploi en région prioritairement sur la Transition énergétique et la décarbonation.
- Limitation des doublons en favorisant la complémentarité, y compris interrégionale, voire internationale avec nos voisins espagnols.

Organisation :

- Responsable régional d'activités.
- Représentant de Purple Campus : directeur du projet.

Moyens techniques nécessaires (outils, mutualisations, ...) :

- L'Innovation pédagogique passe par la digitalisation optimisée d'un cursus par alternance ou en formation continue, des formations « nomades » sur les lieux les plus adaptés et proches du besoin, éventuellement dans les entreprises clientes ou dans des lieux de formations des partenaires siégeant au collège « organisme de formation » avec également la construction d'une plate-forme technique dédiée de formation pour mises en situation « terrain » (caténaire, signalisation, protection électrique...).

Moyens financiers (coûts interne/externe par an) :

- Plan d'affaires basé sur les fonds de la formation continue et de l'apprentissage.
- Apport des entreprises sur les besoins de recrutement ciblés.

Indicateurs d'activité et de performance :

- Nombre de participation aux réunions.
- Ouverture des premières formations en 2023 2024.

Plan d'action :

- Participation aux réunions de construction du projet.

4.3 Renforcer la transversalité et créer des passerelles entre les pôles Orientation, Emploi-RH et Formation

Objectifs

- Eviter des réponses partielles.
- Prendre en considération le parcours dans son ensemble (orienter – positionner - former – être embauché).
- Donner une dimension opérationnelle au plan stratégique.

Intérêt pour les clients et pour le réseau des CCI d'Occitanie :

- Un meilleur partage de l'information.
- Une réponse aux besoins mieux ciblée et plus complète.
- Une meilleure harmonisation entre les différents organismes de formation.
- Une meilleure visibilité et connaissance des offres de services respectives.
- Un suivi plus opérationnel.

Organisation :

- Un GT regroupant les directions des centres de formation et la CCIO.

Moyens techniques nécessaires (outils, mutualisations, ...) :

- Des systèmes de GRC partagés.
- Catalogue des offres respectives.
- Mettre en place un tableau de bord de suivi des actions.

Moyens financiers (coûts interne/externe par an) :

- Pas de budget spécifique.

Indicateurs d'activité et de performance :

- Nombre de réunions du GT.

Plan d'action :

- Identifier les représentants de chaque organisme de formation.
- Planifier une à deux réunions par an.
- Communiquer sur les offres de service des différents services.
- Evaluer et mettre en place les passerelles possibles entre les systèmes de GRC.

d) Actions prioritaires

Les axes ci-dessus évoqués sont reclassés dans leur ordre de priorité.

P1 : périmètre à minima : socle commun de prestation

- 1.1 Elargir la commission exécutive Emploi-RH-Orientation.
- 2.1 Renforcer les relations écoles entreprises.
- 2.3 Relancer et étendre le concept des « Nuits de l'orientation ».
- 3.1 Accompagner les entreprises en matière d'emploi-RH.
- 3.3 Mutualiser les outils de veille juridique et pratiques RH, avec un volet digitalisation de la fonction RH.
- 4.1 Suivre et participer aux projets de nature stratégique sur le territoire.
- 4.3 Renforcer la transversalité et créer des passerelles entre les pôles Orientation, Emploi-RH et Formation.

P2 : périmètre médian permettant de répondre à la majorité des demandes actuelles (P1+ opérations financées + réponse aux appels à projet)

- 1.3 Elargir le spectre des financements.
- 2.4 Promouvoir l'apprentissage et l'alternance dans les entreprises, accentuer la mission de médiation de l'apprentissage et mettre l'accent sur la prévention des différends plutôt que d'avoir à régler un conflit déjà ancré.
- 3.2 Gérer des projets collectifs territoriaux et/ou sectoriels (GPEC, Plateforme territoriale, accompagnement mutation économique, gestion de convention de revitalisation, Ardan territorial...).
- 4.2 Créer une école du ferroviaire et des mobilités.

P3 : périmètre exhaustif : réalisation de toutes les feuilles de route du plan de mandature

- 1.2 Mettre en place une commercialisation et un suivi commercial adéquat.
- 2.2 Informer, individuellement et collectivement, les jeunes sur les métiers (mercredi de l'apprentissage, information métier et Job Dating, ...) et les accompagner dans leur positionnement.

e) Evaluations

- **Evaluation de la création de valeur ajoutée pour le réseau**
 - L'harmonisation, la rationalisation et la mutualisation des outils/méthodes.
 - Une offre de prestations cohérente et homogène sur l'ensemble des CCI de la région Occitanie.
 - La mutualisation de compétences au niveau régional.
 - Valorisation de l'appui RH aux entreprises par les CCI à l'échelle Occitanie avec des comparaisons territoriales.

- Reconnaissance du réseau comme point d'entrée pour l'orientation professionnelle et la découverte des métiers.
 - Une plus grande transversalité entre services (notamment avec la formation) et une meilleure prise en compte de la globalité des parcours.
 - Un réseau fortement mobilisé avec une animation et un pilotage au niveau régional.
- **Evaluation des économies réalisées par le réseau**
- Amélioration et rationalisation des process.
 - Mutualisation des achats (abonnements, licences, logiciels, ...).
 - Positionnement sur des marchés inaccessibles à la seule échelle départementale.
 - Diversification des sources de financement.
 - Mise en place d'outils régionaux.