**REGARDS CROISES**

**LES ENJEUX DES DYNAMIQUES DE TERRITOIRES, DE L’EVOLUTION DES METIERS (ET METIERS EN TENSION) ET DE L’OFFRE DE FORMATION**

**Intervenants :**

* **Catherine BEAUVOIS,** Directrice de projet à la direction générale de Pôle emploi
* **Camille COUSIN**, Chargée d’études sur les métiers, DARES
* **Hélène INSEL**, Rectrice d’Académie, Grenoble
* **Julien VALLETTE VIALLARD,** Directeur des ressources humaines, Innovations technologiques avancées et digital, Air Liquide

Modérateurs :

**Christophe LAVIALLE,** Inspecteur général de l’éducation nationale, du sport et de la recherche, Doyen de l’Inspection Générale de SES

Compte-rendu réalisé par **Judith Leverbe**, professeure de SES (académie de Lille).

**Les métiers évoluant, du fait notamment de la transition digitale et environnementale, les compétences attendues des entreprises changent elles aussi. Du côté de la demande, ce sont des compétences plus que des qualifications qui sont aujourd’hui demandées. Les parcours de formation doivent donc nécessairement se transformer. Ces questions d’appariement sont posées le plus souvent au niveau national mais c’est au niveau territorial qu’elles prennent tout leur sens. Comment se déclinent les problèmes d’appariement au niveau des territoires ?**

**DeS REALITES TERRITORIALES HETEROGENES**

La DARES (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, service interne au Ministère du travail) a évalué les besoins et les difficultés de recrutement à l’horizon 2030 à la fois au niveau national (publication en mars 2022) et au niveau régional (mars 2023). Fondés sur des matrices de transition consistant à prolonger les tendances actuelles de 83 groupes de métiers, ces rapports montrent que la réalité présente et à venir n’est pas uniforme. Certaines régions connaîtront des créations nettes d’emplois là où d’autres devront subir des sorties nettes d’emplois. L’importance de cette dimension territoriale est également visible au niveau de grands groupes industriels. Ainsi, le groupe Air Liquide est un groupe présent dans 70 pays mais, compte tenu de l’activité très locale de fournisseur de gaz, son recrutement repose sur des acteurs territoriaux tels que des agences d’intérim ou Pôle emploi. Cette territorialité de l’emploi n’est bouleversée que dans le cadre des activités digitales qui concerne des salariés sans bureau et sans ancrage localisation spécifique.

**LA NECESSITE DE RESEAUX DE MAILLAGE TERRITORIAL**

Si l’offre de formation relève d’une politique nationale, elle est aussi une réalité territoriale, sans pour autant devoir se placer dans une logique d’adéquation immédiate. C’est la formation continue qui répond aux besoins ponctuels. L’offre de formation repose sur un diagnostic territorial qui combine différents intervenants : le système éducatif, les entreprises, la Région et des associations telles qu*’Entreprendre pour apprendre*, association citée à plusieurs reprises lors de ces entretiens. Cette offre nécessite la construction de réseaux. Il en existe de plusieurs types au niveau des territoires : un réseau par filières porté par les Campus des métiers et des qualifications, des comités locaux au niveau des bassins d’emploi et aussi des réseaux pédagogiques construits par l’éducation nationale. Ces différents niveaux d’action permettent une certaine agilité de la carte de formation et un ciblage de l’attractivité de certaines filières de façon adaptée.

**Du TERRitoire a la mobilité individuelle**

L’un des enjeux des acteurs de la formation est de favoriser la mobilité géographique et, au-delà la curiosité des jeunes. Bousculer les choix, développer la capacité à se projeter, véritable compétence, ouvrir le champ des possibles constituent des objectifs de nombreux dispositifs qui, de façon directe ou indirecte, visent à faire en sorte que les choix d’orientation ne soient pas seulement des choix de proximité. La mobilité internationale dans le cadre d’un programme tel qu’Erasmus+ entre pleinement dans cette logique de développement de compétences.

**RETRAVAILLER LES REPERTOIRES DE DEFINITION DES METIERS**

L’un des piliers nécessaires à l’orientation est un consensus sur la définition des compétences utiles et la mise en place d’une culture commune. Pôle Emploi s’est attelé à un vaste travail, nommé ROME4.0, consistant en une clarification de ce « bien commun » qu’est l’information transparente sur les emplois et les compétences attendues. En élaborant un « métierscope », le projet vise à favoriser l’accès à l’information et la juste évaluation des compétences transverses intégrées dans les emplois. Ce sont 3000 fiches métiers qui sont en voie d’élaboration.