

Groupe réuni en  
PACA-Corse pour  
prolonger en région  
des réflexions engagées  
au sein du "Réseau  
emplois et compétences"  
(REC) de France Stratégie

# RÉFLÉXIONS SUR les SYNERGIES entre acteurs d'un même territoire en faveur des transitions professionnelles

## OBJECTIFS

Effectuer plus de transitions  
professionnelles en favorisant les  
échanges entre les différents  
acteurs de l'écosystème de la  
transition professionnelle

## Introduction

**Le Groupe Transitions PACA-Corse est un groupe d'acteurs professionnellement engagés, dans la gestion, l'accompagnement ou l'analyse des transitions professionnelles.**

Y apportent leur contribution :

- **Le Réseau Emploi et Mobilité inter-entreprises PACA** : Responsables RH ou Mobilité au sein de trois entreprises de la Région PACA (SNCF PACA, La Régie des Transports de Marseille (RTM), La Poste PACA-Corse)
- **Des acteurs RH de la fonction publique et d'entreprise** : Responsables des plateformes régionales d'appui interministériel à la gestion des Ressources Humaines (PFRH) PACA et Corse ; Délégué emploi PACA d'EDF
- **Des organismes d'accompagnement des projets professionnels** : Le CIBC Alpes Provence, membre du Réseau EVA, chargé du CEP, et Cogito'Z & Développement (organisme de formation et centre de bilan de compétences)
- **Des chercheurs** issus du Centre d'études et de recherches sur les Qualifications (Céreq) et du laboratoire Cohris (université de Montpellier 3)

**(cf. en Annexe, la présentation détaillée et la contribution de ces entités)**

Ce groupe s'est constitué le 5 septembre 2022, dans le contexte suivant :

- Il résulte à l'origine d'une démarche de la **fondatrice du Réseau Emploi et Mobilité inter-entreprises PACA** venant par ailleurs de finaliser un **travail universitaire sur le sujet** de la mobilité et des transitions professionnelles.
- Sa **participation** en juin 2022 à **une démarche de réflexion engagée au niveau national par le Réseau emploi compétences (REC)** piloté par France Stratégie sur le thème des transitions professionnelles lui a donné l'occasion de rencontrer de nombreux acteurs publics et privés partageant les enjeux et les problématiques autour des transitions. Elle constate à cette occasion que plusieurs actions engagées dans différents territoires démontrent la pertinence de la **communication territoriale** qui favorise grandement la réussite de transitions à la fois **motivantes pour les individus** et **utiles pour les entités qui recrutent** (entreprises et fonction publique).
- Confirmée dans l'intérêt de développer l'interconnaissance entre acteurs sur le territoire de la Région PACA et de **créer du réseau « à froid »** pour pouvoir communiquer efficacement quand un acteur en a besoin, il lui a paru intéressant de poursuivre ces échanges sur la région.
- La fondatrice du Réseau Emploi et Mobilité PACA a donc proposé à des acteurs du territoire de se réunir, mettant autour de la même table **des entités, publiques et privées, avec qui une collaboration ponctuelle avait eu lieu dans les mois passés.**
- Chaque entité présente **collabore par ailleurs avec des acteurs publics ou privés (Pôle emploi, Espace MAAP, APEC, ...)**. Cette première réunion a privilégié les entités ayant été

en contact avec le Réseau Emploi et Mobilité inter-entreprises. D'autres mises en lien pourront suivre, l'objectif poursuivi n'étant pas de créer une nouvelle structure mais de favoriser **des synergies territoriales au service de transitions professionnelles motivantes et utiles.**

- La **conviction partagée** des entités du Groupe Transitions PACA-Corse réside dans l'idée qu'une meilleure connaissance entre eux sur le territoire permet de :
  - **Faciliter les processus internes** de mobilités des entreprises et de la fonction publique.
  - **Élargir leurs réseaux** et mener des **actions plus efficaces** au service des transitions.
  - Augmenter les solutions **d'identification des compétences** pour gagner en efficacité.
  - **Mettre en contact** des individus (ayant un projet construit) avec des structures ayant besoin de ces compétences.
  - **Développer et approfondir l'interconnaissance** des partenaires du secteur pour mieux articuler nos complémentarités d'offres de service.

\* \* \* \*

Ce document, validé par l'ensemble des membres de ce groupe, a une double vocation :

- Il constitue une contribution qui est jointe au rapport de restitution des travaux du groupe de travail du Réseau Emplois Compétences (REC) consacré aux transitions professionnelles
- Il représente une première capitalisation des échanges et des réflexions engagés par les membres de ce groupe lors de leur premier échange en septembre 2022, en vue de poursuivre leurs travaux à l'avenir.

**Le document se compose de 4 parties et d'une annexe :**

- 1 – La première partie présente l'évolution du contexte dans lequel se déploient les mobilités, et des enjeux de coopération entre acteurs de ces mobilités au niveau local.
- 2 – La deuxième partie identifie les facteurs-clés de la réussite des transitions professionnelles.
- 3 – La troisième partie détaille la genèse et les spécificités du Groupe Transitions PACA Corse à l'origine de cette démarche.
- 4 – La quatrième partie porte sur les projets concrets sur lesquels le Groupe Transitions PACA-Corse entend déployer son action à court terme, et ses perspectives.

Enfin figurent en annexe une présentation détaillée des participants au Groupe Transitions PACA Corse et leurs attentes vis-à-vis de cette démarche

## I – Contexte

L'actualité de 2022-2023 est marquée par le phénomène de « grande démission » et même par le sujet de « la démission silencieuse ». Les individus cherchent du sens. Mais la démission *-silencieuse ou active-* en apporte-t-elle ? Car finalement, quitter son entreprise, ou même y rester en étant passif et peu motivé, cela représente-t-il vraiment une liberté dans le choix de son avenir professionnel ?

### 1.1 - Une réalité : des mobilités toujours plus nombreuses

Concrètement, les changements de métier ont des origines plus diversifiées qu'auparavant. La réalité des plans sociaux et des **réorganisations** difficiles perdure bien sûr. Mais à cela, s'ajoutent plus récemment des **comportements** qui évoluent et génèrent d'autres types de mobilités professionnelles. Certains salariés cherchent en effet à donner un nouveau sens à leur vie professionnelle et peuvent quitter les entreprises de manière rapide pour effectuer des reconversions parfois assez radicales. D'autres sont plus hésitants et visent d'abord à faire évoluer leur projet avant de le concrétiser.

### 1.2 - L'enjeu partagé : des mobilités réussies pour l'entreprise et pour l'individu

Quelles qu'en soient les raisons, **chacune** des parties engagées dans la gestion des mobilités (les entreprises, les entités de la fonction publique, les organismes d'accompagnement, les actifs) partage le même enjeu qui est de **réussir une mobilité positive** :

- **L'entreprise et les entités publiques** cherchent à trouver la bonne personne pour couvrir leurs besoins et produire leurs biens ou leurs services.
- **L'individu** recherche un poste qui lui corresponde et le motive, et qui soit en phase avec ses valeurs et avec ses compétences.
- De nombreux **acteurs nationaux et territoriaux** travaillent à faciliter ces connexions pour réussir les mobilités.

Cependant, si cette adéquation a toujours été complexe, elle l'est tout particulièrement dans cette période où les **enjeux économiques, humains, sanitaires, écologiques et numériques** transforment le marché de l'emploi et la relation de chaque individu dans son rapport au travail.

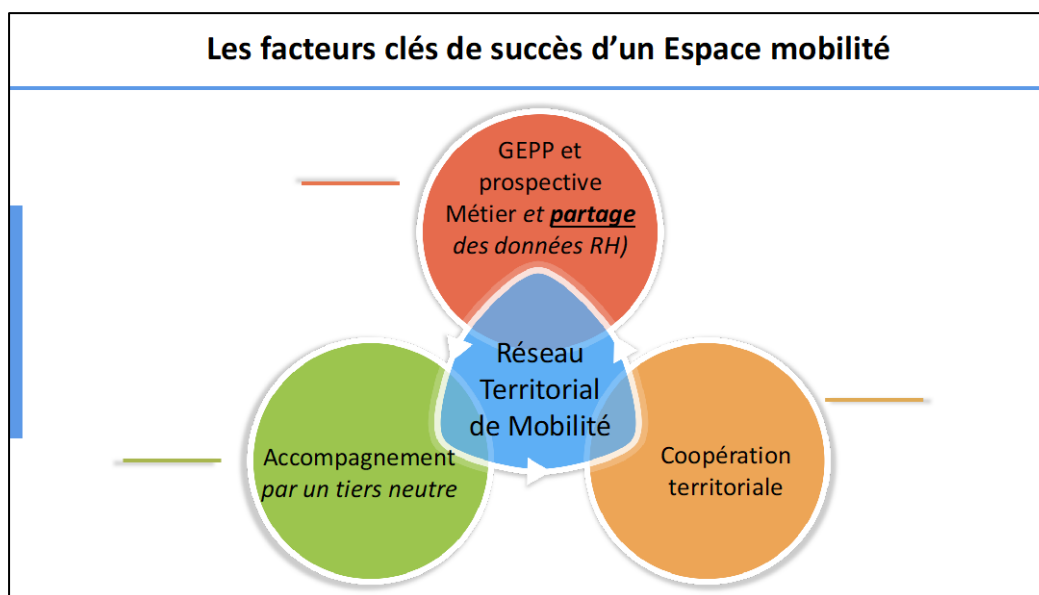
## 2 – Transitions : les facteurs clés de réussite

### 2.1 – Une pratique RH réflexive

Des échanges impulsés par une professionnelle RH qui a accompagné des transitions au sein d'un **Espace Mobilité interne** d'une très grande entreprise sont à l'origine de ce groupe. Cet Espace Mobilité avait été conçu de manière innovante, notamment parce qu'il **accompagnait** ses salariés de manière spécifique et également parce qu'il donnait aux salariés des **éléments concrets sur les postes** disponibles.

Étudiés sous forme réflexive au sein d'une thèse en sciences de gestion <sup>(1)</sup>, les résultats ont validé l'intérêt de gérer la mobilité en s'appuyant sur **trois facteurs clés de réussite** :

1. **L'accompagnement par un tiers neutre** qui permet à l'individu d'établir son projet professionnel adapté et motivant.
2. **Le partage de la connaissance de l'emploi** avec l'individu, afin qu'il dispose d'éléments réels pour choisir son avenir professionnel.
3. **La coopération entre acteurs du territoire** afin d'apporter plus de vision, d'outils et de solutions aux questions de l'emploi.



Source : thèse de Marielle Babeau, 2021, page 327

## **2.2 – « Faire du lien pour augmenter l'efficacité de nos actions »**

Cette alternance entre terrain et recherche a conduit à la création du **Réseau Emploi et Mobilité inter-entreprises PACA**. Depuis 2019, ce réseau réunit des entreprises dans le but d'effectuer des passerelles et mobilités sécurisées en inter-entreprises. Il se réunit quatre fois par an pour **échanger sur les pratiques** d'accompagnement interne et pour **organiser des passerelles entre entreprises**.

Concrètement, toutes ses actions sont animées par l'idée de « **Faire du lien pour augmenter l'efficacité de nos actions** ».

---

<sup>1</sup> Babeau M., 2021, *La transposition d'un modèle d'Espace Mobilité professionnelle interne à un réseau territorial*, thèse de doctorat, Montpellier 3

## 3 – Un groupe d'action « Transitions » en PACA-Corse

### 3.1 – L'idée d'un groupe d'échanges en PACA-Corse

Pour contribuer à la mise en œuvre de transitions professionnelles réussies, de **nombreux acteurs** agissent sur les territoires. En septembre 2022, quelques-unes de ces parties prenantes ont choisi de se réunir autour de leurs convictions communes. L'originalité de leur rencontre tient dans le fait qu'ils représentent des **acteurs d'horizons différents** au sein de l'écosystème des transitions professionnelles : responsables RH d'entreprises et acteurs RH de la fonction publique, professionnels de l'accompagnement et chercheurs.

L'élément déclencheur de cette rencontre multi-acteurs a été l'engagement au premier semestre 2022 d'un groupe de travail du « Réseau Emplois Compétences » (REC) piloté par France Stratégie consacré au thème des transitions professionnelles.

En permettant des débats en profondeur, il a conduit deux des participants de ce groupe national localisés sur le territoire de la Région PACA d'échanger et de confirmer l'intérêt de créer des **coopérations** entre des **partenaires territoriaux** et le **Réseau Emploi et Mobilité inter-entreprises PACA** afin d'avancer dans des réussites concrètes de mobilités et passerelles inter-entreprises. L'un d'eux, chercheur dont l'entité, le Céreq, est à Marseille, travaille depuis longtemps sur ces sujets. En 2021, il montrait notamment que la crise amène à être plus ambitieux dans la gestion des transitions professionnelles <sup>(2)</sup>.

**L'idée d'élargir ce réseau, pour augmenter le nombre de mobilités réussies, étant partagée, une première rencontre a été fixée le 5 septembre 2022.**

Cette rencontre a permis de partager collectivement l'élan des réflexions engagées au sein du Réseau Emplois Compétences avec divers **professionnels territoriaux engagés dans ces coopérations** pour des mobilités réussies.

Elle a également révélé l'enjeu partagé **de la coopération entre différentes parties prenantes impliquées dans ce domaine**. Une réelle dynamique a accompagné ce premier rendez-vous collectif entre acteurs qui se parlaient seulement jusqu'alors de manière bilatérale.

Elle a enfin permis d'affirmer qu'il ne s'agit pas, à travers ce groupe, d'ajouter de nouvelles structures à celles déjà existantes mais de se connaître entre entités de l'écosystème de l'accompagnement des mobilités professionnelles.

---

<sup>2</sup> Brochier D., *Des reconversions aux transitions : un nouvel âge des mobilités professionnelles ?*, Bref.Céreq, N° 405, 2021

## **3.2 – Composition et particularité du Groupe Transitions PACA-Corse**

Ce groupe est récent. Cette première réunion a donné l'occasion à divers partenaires de se réunir pour exprimer leurs convictions partagées et leurs souhaits d'actions en **synergie territoriale**.

Les participants sont convaincus que les passerelles se feront plus aisément s'ils connaissent les autres acteurs. Chacun est ainsi animé par le souhait de **contribuer à l'élaboration d'une synergie territoriale** pour aboutir à des mobilités gagnant/gagnant.

Les structures ayant répondu à l'appel du Réseau Emploi et Mobilité inter-entreprises pour élargir leur réseau et faire avancer leurs travaux sur les passerelles sont :

- **Des entreprises et réseaux d'entreprises**
- **Des acteurs RH de structures publiques**
- **Des organismes d'accompagnement des projets professionnels**
- **Des structures de recherche scientifique et d'études**

Ce groupe a plusieurs particularités :

- Il réunit des professionnels qui appartiennent tous à l'écosystème de la mobilité mais dont les positionnements sont différents : **représentants RH de la fonction publique, entreprises** qui accompagnent en interne et sont acteurs de l'emploi, **accompagnateurs externes** (CEP et Bilan de Compétences), et **chercheurs**.
- Chaque professionnel vient pour sa mission propre et, parfois, **il est participant et/ou animateur d'un réseau** de professionnels de la mobilité. Il coopère donc déjà sur le territoire.
- Ce groupe réunit des structures **publiques** et des entreprises **privées**, créant ainsi un espace de rencontre plutôt rare.
- La participation de **chercheurs** dans ce groupe rend possible une certaine réflexivité sur la constitution du groupe et les actions à venir.

## **3.3 - Des souhaits partagés**

Le groupe partage plusieurs visions sur les transitions professionnelles. Les participants, tous d'ores et déjà actifs, pensent utile de :

- **Créer des moments dédiés à une meilleure connaissance** des acteurs impliqués dans la mobilité, avec l'idée de mieux comprendre **les besoins et les modes de fonctionnement** de chacun et d'être efficaces ensemble.
- **Échanger des informations, outils et méthodologies**, par exemple pour identifier et valoriser des compétences transverses.

- Mettre en **contact direct des recruteurs et des actifs** ayant **été accompagnés** pour réussir des mobilités sur le territoire. Ce point est le plus difficile à mettre en œuvre et, en même temps, représente **une très forte conviction partagée**.
  - Être acteur de synergie territoriale sans pour autant créer une nouvelle structure, l'idée étant plutôt de **communiquer entre structures actives** sur les sujets.
- ⇒ *En résumé, la base du groupe consiste à penser que, plus on élargit les réseaux en travaillant en synergie, plus on favorise la mise en lien entre actifs porteurs d'un projet professionnel solide et les besoins de l'entreprise. Ce groupe souhaite aller plus loin dans ces mises en lien.*

## 4 - Une dynamique en marche

### 4.1 - Des projets concrets

Les premiers échanges amènent à penser que **deux rencontres annuelles** auraient du sens pour mettre en œuvre les premières idées de projets concrets.

**Le premier rdv annuel** aurait pour but de **créer des liens utiles** pour réussir des transitions professionnelles. L'objet serait de :

- Se **connaître** afin de pouvoir se contacter entre deux réunions.
- **Partager des pratiques d'accompagnement interne.**
- **Faire connaître les ressources d'accompagnement externe** que sont les CEP, les coachs et les consultants en bilans de compétences.
- **Échanger « à froid »** pour pouvoir se contacter facilement lorsque des transitions professionnelles semblent envisageables dans des entreprises ou dans des structures de ce groupe.

**Le second rdv annuel** serait **ouvert à des managers et à des individus accompagnés** et orientés par les CEP, coachs et/ou consultants en Bilans de Compétences :

- Sous forme de **Forum**, ces rencontres auraient lieu une fois par an.
- Les entreprises présenteraient leurs **postes ouverts** et les consultants, coachs et CEP proposeraient à des **individus (ayant un projet clair)** de venir rechercher de l'information dans le forum afin de mieux choisir son avenir professionnel. Des managers pourraient également être impliqués dans ce projet.
- L'objectif serait de **mettre en lien de manière directe** des individus en cours de transition professionnelle et des entreprises souhaitant recruter.
- **Cette rencontre pourrait s'ouvrir à d'autres acteurs** et réseaux intéressés si cela est pertinent et utile aux transitions professionnelles de leurs structures.



## **4.2 - Les premiers effets de synergie**

Tel un indice d'intérêt de ces premiers échanges, des **synergies concrètes ont déjà été mises en œuvre** depuis le 5 septembre dernier.

On peut donc noter un effet « collatéral » de cette réunion au travers des prises de contact bilatérales entre des participants à la réunion.

Ainsi, trois parties prenantes ont pris contact avec un autre participant dans les jours et semaines qui ont suivi la rencontre :

- Un rdv organisé entre **l'opérateur CEP** et les responsables emploi de la fonction publique pour gérer **la continuité de prise en charge lorsqu'un fonctionnaire** prend contact avec un CEP.
- **Une entreprise** et les responsables des parcours de la **fonction publique** ont pris rdv avec le **Céreq** pour des points précis et pour des actions communes en bilatéral.
- Grâce à la première réunion, la responsable RH et accompagnement RH d'une **entreprise a pu orienter son alternante vers le Céreq** qui l'a reçue pour lui apporter un appui méthodologique pour la réalisation de son mémoire.

Ces premières mises en lien concrètes constituent la vérification de l'hypothèse de l'intérêt des synergies et valident l'intérêt de cette **mise en relation avec un réseau élargi et multi-acteurs**.

## **4.3 – Et ensuite ?**

Quelques soient leur statut, tous les acteurs réunis se situent dans une posture d'accompagnement des transitions professionnelles.

De manière concrète, le groupe sait donc que l'identification des besoins au sein de la fonction publique et des entreprises, la clarté du projet de l'individu et, ensuite, la mise en lien entre les deux est un **processus long et complexe**. Par cette réunion, chacun a exprimé sa **volonté de faire avancer** ces mobilités réussies en coopérant entre experts du sujet.

L'idée générale consiste à :

- Prendre le temps de se connaître et de **se mettre en réseau « avant »** d'agir, afin *-quand ce sera utile-* de pouvoir actionner le réseau basé sur des convictions communes et sur une qualité de relation.
- **Élargir** les échanges à des structures qui se rencontrent peu entre elles : la fonction publique et les entreprises ; les professionnels de l'accompagnement externes et ceux de l'interne ; les chercheurs et les praticiens.

### **Pour la suite...**

Avec ces acteurs, *et même d'autres s'ils étaient intéressés*, l'enjeu est de continuer à échanger, à partager des pratiques puis à élaborer des synergies territoriales pour **réussir des transitions utiles pour les individus et pour les entreprises**.

## Annexe

# Présentation et contribution des entités ayant participé à la réunion du 5 septembre 2022 du Groupe Transitions PACA-Corse

### Rencontre du 5 septembre 2022

Le souhait n'est ***pas*** de compliquer plus  
en créant une nouvelle structure territoriale



Mais **de simplifier**  
en se connaissant et en créant des liens










**REM**  
Réseau Emploi et Mobilité  
Inter-Entreprises

## Le groupe Transitions PACA-Corse a été réuni à l'initiative du REM

Réseau Emploi et Mobilité inter-entreprises PACA		
<i>La Poste, la RTM, SNCF</i>		
		
6.000 salariés SNCF	12.000 salariés La Poste	4.000 salariés RTM

## Les membres du Groupe Transitions PACA-Corse

Acteurs RH de la fonction publique et d'entreprise		
<b>SGAR PFRH</b> <i>et animation d'un groupe de responsables carrières PACA des trois versants de la fonction publique</i>	<b>SGAC Corse PFRH</b>	<b>EDF Région Sud</b> <i>et adhérent à l'Espace MAPP Mobilité Accompagnement des Projets Professionnels regroupant 12 entreprises privées</i>
		
	4.500 agents (hors militaires et enseignants)	EDF SA et Filiales en PACA 8.000 salariés
Organismes d'accompagnement des projets professionnels		
<b>CIBC Alpes Provence - Réseau EVA PACA - CEP mandaté par France Compétences</b>		<b>Cogitoz - Centre de Bilans de Compétences</b>
		
<b>Chercheurs</b>	<b>Céreq</b> <b>Centre d'étude et de recherches sur les qualifications</b>	<b>Laboratoire Corhis Montpellier 3</b>
		

# Réseau Emploi et Mobilité inter-entreprises PACA (REM)

## Présentation de la structure et de ses objectifs

Le Réseau Emploi et Mobilité inter-entreprises a été fondé en **2019**.

Il réunit des **responsables RH dont les services sont dédiés** à l'emploi, la formation et la mobilité professionnelle.

L'objectif : « **Faire du lien pour augmenter l'efficacité de nos actions** »

## Périmètre du Réseau Emploi et Mobilité inter-entreprises PACA

SNCF PACA, La Régie des Transports de Marseille (RTM) et La Poste PACA-Corse

## Intérêt de la structure pour des synergies territoriales

Le Réseau Emploi et Mobilité inter-entreprises PACA se réunit pour :

- Partager des pratiques d'animation territoriale de la GEPP.
- Connaître et collaborer avec les structures d'accompagnement externe pour que les salariés puissent bénéficier des prestations des **Conseils en Evolution Professionnelle et bilans de compétences**.
- Proposer des actions inter-entreprises : formation inter-entreprises pour les équipes RH mobilité, séquences de co-développement entre professionnels RH-Mobilité inter-entreprises, création en inter-entreprises d'ateliers destinés aux salariés en cours de reconversion, ...
- Mettre en lien les parties prenantes des transitions pour réussir des **mobilités sécurisées inter-entreprises**.

## Premières idées d'actions communes pour 2023

- **Apprendre à se connaître** pour pouvoir collaborer : connaître les besoins **d'emploi**, les **GEPP**, les modes de fonctionnements et les interlocuteurs.

- **Programmer des actions communes** : un forum annuel pour mettre en lien les parties prenantes.

=> **Élargir** le Réseau Emploi et Mobilité inter-entreprises afin d'aller vers **plus de mobilités sécurisées**.

**En apprenant à nous connaître, en comprenant ce que font les autres sur le même territoire, nous gagnons en efficacité sur les mobilités de nos salariés**



# PFRH PACA et CORSE

## **Présentation de la structure et de ses objectifs**

La stratégie territoriale pour la fonction publique en matière de ressources humaines vise à répondre à la nécessité d'incarner de manière plus soutenue les politiques RH de l'État dans les régions et départements et à accompagner concrètement la transformation des pratiques de gestion des ressources humaines.

Cet objectif est porté par l'ensemble des acteurs de l'État au niveau local, et plus spécifiquement les **Plateformes régionales d'appui interministériel à la gestion des Ressources Humaines (PFRH)**, placées au sein des SGAR, sous l'autorité des préfets de région. Elles sont à la fois les relais des politiques nationales de ressources humaines pour la fonction publique, et les animateurs des coopérations entre les trois versants de la fonction publique, notamment sur les enjeux en matière de mobilité, d'attractivité et de formation.

Elles assurent un rôle d'appui, d'animation et d'expertise auprès des services de l'État, sur la base d'une offre de services répondant aux besoins locaux en matière de problématiques RH. Elles s'appuient sur une animation des réseaux d'acteurs de l'emploi et de l'accompagnement, permettant d'objectiver les filières et les métiers en tension au sein des bassins d'emplois et d'identifier les facteurs responsables du déficit d'attractivité.

## **Intérêt de la structure pour des synergies territoriales**

Dans une logique de bassin d'emploi, connaître et collaborer avec les partenaires publics/privés qui contribuent à l'insertion professionnelle et au développement des parcours professionnels.

## **Premières idées d'actions communes pour 2023**

Échanger des informations, des outils, des méthodologies pour développer l'employabilité des agents : approfondir le travail d'identification et de valorisations des compétences : méthodologie, outils à partager.

À cet effet, Les PFRH de Corse et Provence-Alpes-Côte d'Azur ont été impliquées dans le développement d'un outil d'évaluation des compétences transversales, dans le cadre du lancement du projet RECTEC (Reconnaître les compétences transversales en lien avec l'employabilité et la certification).

Cet outil a pour objectif de :

- faciliter le processus de mobilité des agents,
- « professionnaliser le « management des compétences » ,
- favoriser ainsi l'employabilité des agents dans un contexte de transformation des administrations publiques en mettant à leur disposition des outils d'accompagnement de l'évaluation des compétences transversales.

Les outils déjà produits sont :

- un référentiel sur les compétences transversales (CT),
- un guide méthodologique,
- une Box des compétences transversales : outil de médiation entre l'agent et son manager ou son conseiller mobilité carrière, basé sur un jeu de cartes représentant les 8 compétences transversales nécessaires à l'exercice des missions dans la fonction publique.

Il pourrait être intéressant d'élargir ce travail d'identification de la compétence transversale dans le cadre d'un réseau d'acteurs RH public/privé.

# EDF région Sud

## **Présentation de la structure et de ses objectifs**

Le Groupe EDF accompagne les territoires pour construire ensemble un avenir neutre en carbone, conciliant respect de l'environnement, bien-être et développement. Il mobilise ses compétences pour contribuer avec les acteurs du territoire à relever le défi de la transition énergétique autour de services et de solutions innovantes, en proposant et en accompagnant des stratégies de décarbonation et de développement responsable et solidaire de l'activité économique, et de promotion de l'industrie en région. Dans ce contexte de renforcement de la décentralisation et de la mise en œuvre de la transition énergétique, la Direction à l'Action Régionale Provence Alpes Côte d'Azur a pour mission de conforter les actifs industriels du groupe EDF et de créer les conditions du développement du Groupe EDF dans les territoires.

## **Nombre de salariés ou agents du périmètre d'action pour les transitions professionnelles**

EDF en région Provence Alpes Côte d'Azur est composée de 22 entités opérationnelles (EDF SA et Filiales). Son effectif est de plus de 8000 salariés.

## **Intérêt de la structure pour des synergies territoriales**

Le groupe EDF a des enjeux importants en termes de recrutement, de mobilité interne et donc d'accompagnement des transitions professionnelles. EDF fait déjà parti d'une association d'entreprises œuvrant dans ce domaine : Espace Mapp. L'initiative lancée en région par Marielle Babeau dans le cadre du réseau emplois et compétences de France Stratégie est une opportunité pour EDF d'élargir son réseau dans ce domaine et de mener ensemble quelques actions au service de l'accompagnement des transitions professionnelles.

## **Premières idées d'actions communes pour 2023**

- Mettre en place un réseau régional intégrant tous des représentants des acteurs du domaine (entreprises, état, collectivités, bénéficiaires, ...) pour échanger et partager sur les bonnes pratiques
- Prévoir des rencontres de ce réseau une ou deux fois par an

# CIBC Alpes Provence - RESEAU EVA

## **Présentation de la structure et de ses objectifs**

Le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) des salariés et indépendants en Paca est délivré depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020 par le CIBC Alpes Provence et ses co-traitants pour le compte de France Compétences.

En tant que service public, le groupement est présent sur l'ensemble de la région Paca et délivre un conseil gratuit.

Composé d'un consortium d'acteurs spécialisés dans le domaine de l'accompagnement et de conseil, le Réseau EVA répond à sa vocation de permettre à chacun d'être acteur de son évolution professionnelle et ainsi offre aux salariés et indépendants, un CEP de proximité, accessible, personnalisé, répondant aux besoins de tous. Le Réseau EVA, ancré au plus près des territoires s'appuie naturellement sur la richesse et les compétences des acteurs économiques dont il est composé et qui l'entoure.

## **Périmètre d'action pour les transitions professionnelles**

En PACA, le groupement se compose d'une soixantaine de Conseillers en Evolution Professionnelle, encadrés par 11 managers d'équipes et 1 équipe de pilotage, délivrent le service CEP sur 38 sites répartis sur toute la région PACA.

## **Intérêt de la structure pour des synergies territoriales**

Favoriser les synergies pour que le CEP sécurise et développe la qualité des parcours tant au niveau national que régional

Favoriser les synergies pour que le CEP soit identifié par les personnes qui auraient besoin de le mobiliser

Contribuer à un maillage efficace des acteurs afin de faciliter la mise en œuvre d'ingénierie de parcours et de développement des compétences - notion de « fil rouge »

Développer et approfondir l'interconnaissance des partenaires du secteur afin d'articuler nos complémentarités d'offres de service au bénéfice des salariés et indépendant - Notion de « Parcours sans couture »

## **Premières idées d'actions communes pour 2023**

- Organiser des rencontres entre partenaires - présentation de nos offres de services respectives pour favoriser l'inter-connaissance et booster les éventuelles collaborations et trajectoires professionnelles de nos publics respectifs
- Animer des communautés d'échanges de pratiques entre pairs (outils/méthodologie d'accompagnement)
- Organiser un événement grand public pour promouvoir les trajectoires professionnelles sécurisées et valoriser nos synergies et collaborations
- Partage des actualités et informations par tous les canaux

# Cogito'Z & Développement

## **Présentation de la structure et de ses objectifs**

Centre de bilans de compétences + Organisme de formation (formations à destination des psychologues et des professionnels de l'éducation et de la santé).

## **Nombre de salariés ou agents du périmètre d'action pour les transitions professionnelles**

Deux consultants bilans de compétences à Marseille (siège), 10 dans les différentes antennes en France

## **Intérêt de la structure pour des synergies territoriales**

Accompagnement de salariés dans leurs transitions professionnelles

## **Premières idées d'actions communes pour 2023**

- Organiser des rencontres semestrielles ou annuelles avec le réseau.
- Expliciter aux acteurs la place du bilan de compétences dans la transition individuelle, les bénéfices et les obstacles rencontrés.
- Mettre en contact des bénéficiaires de bilans de compétences avec le réseau en fonction des besoins.
- Créer un Forum annuel Emploi-Transition destiné spécifiquement aux bénéficiaires de bilans de compétences.



# Céreq

## **Présentation de la structure et de ses objectifs**

Le Céreq est un établissement public national sous tutelle du Ministère de l'Éducation nationale et du ministère du Travail, situé à Marseille. Il constitue un pôle d'expertise public au service des acteurs de l'écosystème de la relation formation-emploi. Ses principaux thèmes de travail sont l'insertion professionnelle des jeunes, l'évolution des métiers et des compétences en lien avec les transitions qui affectent le marché du travail, et la formation tout au long de la vie

## **Nombre de salariés ou agents du périmètre d'action pour les transitions professionnelles**

Les effectifs du Céreq sont de 100 personnes, avec environ 70 chargés d'étude. Une dizaine d'entre eux travaillent sur ce thème des transitions professionnelles, en produisant des études statistiques et des analyses qualitatives sur ce thème

## **Intérêt de la structure pour des synergies territoriales**

Un chargé d'études du Céreq a participé en 2022 au groupe de travail du Réseau Emploi Compétences (REC) animé par France Stratégie sur le sujet des transitions professionnelles. Le contact qu'il a eu à cette occasion avec la fondatrice du Réseau Emploi et Mobilité inter-entreprises PACA, qui est intervenue dans ce groupe de travail, l'a amené à contribuer à la réunion de constitution du Groupe Transitions PACA-Corse en septembre 2022. Il considère comme particulièrement intéressant de suivre l'évolution de cette démarche en émergence pour analyser quelle portée opérationnelle peut avoir ce développement de synergies territoriales dans la gestion des transitions professionnelles.

## Laboratoire Corhis, Montpellier 3

### **Présentation de la structure et de ses objectifs**

A partir de L'émergence d'un nouveau paradigme de l'action et de la recherche au travers des courants des sciences sociales cliniques ou d'intervention, de la diffusion de nouveaux modèles de management dans le secteur de l'intervention sociale et du rôle croissant des dispositifs d'information et de la communication dans le champ des organisations, le laboratoire Corhis d'envisage une convergence des approches disciplinaires, qui forme l'horizon de cette unité.

Ses principaux axes de recherche sont :

- La communication et transformation sociale
- Le management des ressources humaines : mutations des entreprises - mutations des relations d'emploi et de travail
- Les sciences de l'intervention et transformations sociales

### **Intérêt de la structure pour des synergies territoriales**

A travers l'une des membres permanente du Laboratoire Corhis, les travaux du Groupe Transition PACA-Corse vont être suivis et analysés. En lien avec sa recherche universitaire, sa création du Réseau Emploi et Mobilité et sa participation en 2022 au REC animé par France Stratégie, ce groupe constitue une nouvelle recherche-action de synergie territoriale. Il sera intéressant de mesurer l'impact concret d'un tel collectif dans la réalisation effective de mobilités et de transitions professionnelles.