

# Démarche prospective emplois compétences dans le Transport et la Logistique

*Propositions d'actions pour accompagner  
l'évolution des emplois et des  
compétences de la filière*





## Anne-Marie IDRAC

Présidente de France Logistique,  
ancienne ministre

Notre filière se caractérise par son fort taux d'emplois dont les 2 principaux métiers, en nombre, sont la conduite et la manutention. Aussi la réponse de la filière aux multiples évolutions à venir repose largement sur sa capacité à faire évoluer simultanément en quantité (à la hausse) et qualité (digitalisation, décarbonation) ses emplois et compétences.

Pour éclairer les chefs d'entreprise sur ces nouveaux besoins, France Logistique et ses membres ont demandé à l'AFT de conduire une étude en 2 parties :

- à l'été 2022, nous avons publié la prospective des métiers, à partir d'analyses des évolutions des filières clientes et celles propres aux innovations de notre filière ;
- le présent document, fait 5 propositions d'actions concertées de l'écosystème logistique pour répondre à ses besoins.

Complémentaires au dialogue social, ces propositions couvrent les différents volets de la formation : données/statistiques, compétences des élèves, perfectionnement des enseignants, alternance en entreprise et formation continue.

Je forme le vœu que l'ensemble des acteurs concernés se rassemble autour de ces propositions pour faire des compétences, un levier d'attractivité et de performances de nos métiers essentiels.



# Introduction

La démarche prospective emplois compétences dans le transport et la logistique de France Logistique menée avec l'AFT avait pour but de construire une vision partagée de l'évolution des besoins en termes d'emploi et de compétences.

A cette fin, la démarche s'est d'abord concentrée sur l'analyse de documentations stratégiques, de prospectives des branches et de filières clientes. Elle a ensuite été complétée par des entretiens et des groupes de travail avec un large panel d'acteurs de la filière logistique. Cette première étape a d'ailleurs été restituée sous forme d'un livrable en mai 2022.

<https://www.francelogistique.fr/wp-content/uploads/2022/05/Demarche-prospective-AFT-France-LogistiqueVF.pdf>

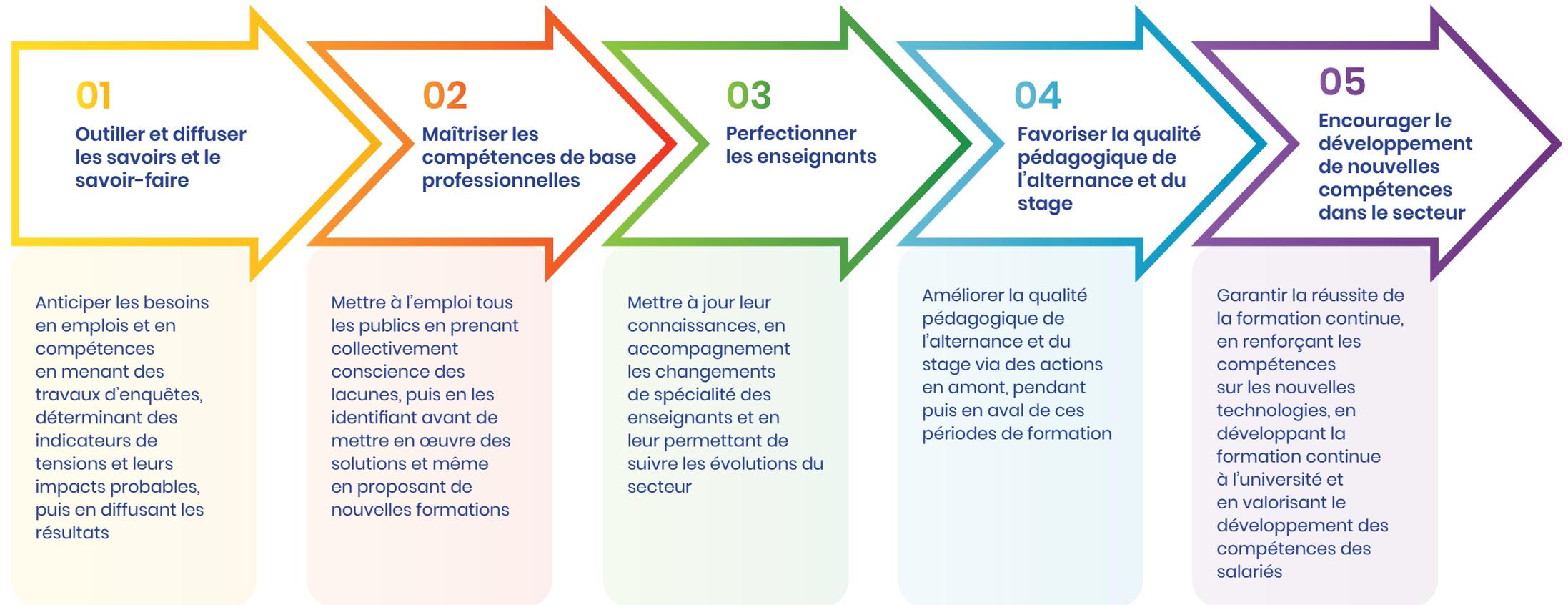
Par la suite, la démarche s'est attachée à en déduire des préconisations pour l'adaptation des compétences, en répondant aux attentes et enjeux de développement des clients. Pour se faire, le dispositif méthodologique a consisté à réaliser des ateliers pour lever les freins et établir un panel de solutions avec une trentaine de parties prenantes variées telles que des acteurs publics (Ministère Education Nationale, France Stratégie, France Compétences), professionnels du transport et de la logistique, agences de travail temporaire, organismes de formation, enseignants de l'Education Nationale et du Supérieur, acteurs de l'insertion.

Il en résulte 5 priorités clefs, qui ont fait l'objet de fiches actions précises sur l'appareil de formation et la politique emploi formation pour enclencher une mise en mouvement.

- La première action vise à outiller les démarches prospectives emploi formation dans les territoires en lien avec des veilles réalisées pour de Grands Projets, impactant le secteur du transport et de la logistique.
- La deuxième action répond au besoin, dans un contexte de difficultés de recrutement accrues, d'accueillir des publics de plus en plus éloignés de l'emploi.
- La troisième action vise à permettre, par le renforcement des compétences des équipes pédagogiques, l'adéquation des connaissances des enseignants avec les besoins actuels des entreprises de la filière.
- La quatrième action, dans le contexte de la réforme des lycées et des formations professionnelles qui revalorisent le stage et l'alternance, vise à renforcer la fonction tutorale et à faciliter les interactions entre l'apprenant, l'enseignant et le représentant du monde professionnel.
- La dernière action s'attelle à l'attractivité de la formation initiale et continue du transport et de la logistique, en répondant aux besoins de formation des individus tout au long de leur vie sur l'évolution des métiers et des technologies au sein de la filière.

La mobilisation de tous les acteurs sera indispensable à la réussite de ce plan d'actions ambitieux !

# Cinq actions phare pour adapter le dispositif de formation aux enjeux transport-logistique de demain



## FICHE ACTION 1 – Outiller et diffuser les savoirs et le savoir-faire

### Outiller et diffuser les savoirs et le savoir-faire pour mieux adapter les compétences aux besoins des entreprises

<b>Objectifs</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Apporter la transversalité et l'agilité demandées par les entreprises aux salariés et apprenants,</li><li>• Anticiper, identifier et hiérarchiser les besoins en modélisant la connaissance la plus actualisée sur les savoirs et savoir-faire,</li><li>• Identifier les compétences nécessaires sur un territoire dans le secteur du transport et de la logistique,</li><li>• Analyser ces impacts et diffuser efficacement les résultats aux entreprises.</li></ul>
<b>Bénéficiaires / public(s) visé(s)</b>	Entreprises, salariés, apprenants, enseignants et formateurs en transport logistique
<b>Description détaillée de l'action</b>	<p>Anticiper les besoins en emplois et en compétences en cinq étapes :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Modéliser des travaux d'enquêtes, menés par :</b><ul style="list-style-type: none"><li>◇ Les services du Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion (DGEFP et DARES),</li><li>◇ Les services du Ministère de la Transition écologique, chargé des Transports (DGITM et SDES),</li></ul></li></ul>

- ◇ Les laboratoires de recherches nationaux et internationaux,
  - ◇ Les travaux observatoires de la branche (OPTL),
  - ◇ Les Opérateurs de Compétences,
  - ◇ Pôle Emploi (enquête BMO et ROME 4.0),
  - ◇ Les travaux de France Stratégie, sur des thématiques particulières spécifiques,
  - ◇ Le Tableau de bord national de la logistique par l'Université Gustave Eiffel.
- **Créer des indicateurs de tension des métiers et des compétences :**
    - ◇ Les tendances générales au niveau national,
    - ◇ Sur un territoire, par rapport à la réalisation d'un grand projet.
  - **Analyser les impacts probables :**
    - ◇ Sur le marché du travail (besoin de compétence, conditions de travail, rémunérations, attractivité),
    - ◇ Sur l'organisation du travail, en approchant l'enjeu de compétence de manière transversale (organisationnel, conditions de travail, stratégie des entreprises, formation initiale et continue).
  - **Diffuser les résultats via une plateforme.**
  - **Créer un évènement ponctuel pour une stratégie d'information plus efficace auprès des acteurs et déclinée au niveau régional.**

## FICHE ACTION 1 – Outiller et diffuser les savoirs et le savoir-faire

Contraintes	Leviers
<b>Coordonner les interactions entre les acteurs publics et privés</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Déterminer une gouvernance permettant la fluidité des relations.</li></ul>
<b>Obtenir les données nécessaires à l'élaboration des indicateurs</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Faire coopérer les pouvoirs publics et acteurs privés.</li></ul>
<b>Dégager des financements pour mener les analyses et les diffuser</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Obtenir des financements pour mener à bien les travaux d'enquêtes et d'analyse,</li><li>• S'appuyer sur les ressources, outils et plateformes de branche déjà existants,</li><li>• S'appuyer sur le Réseau Emploi Compétences de France Stratégie.</li></ul>

Parties prenantes	Contributions attendues
<b>Pouvoirs publics</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Partager les résultats d'enquêtes et d'analyses existants</li> <li>• Obtenir des financements pour mener de nouveaux travaux</li> </ul>
<b>Filière AFT et organisations de branche</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Créer et suivre des indicateurs de tension des métiers et des compétences</li> <li>• Analyser les impacts potentiels sur le marché du travail et l'organisation du travail</li> <li>• Diffuser les résultats aux niveaux national et régional</li> </ul>
<b>Entreprises</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participer aux efforts d'enquêtes</li> <li>• Se mobiliser lors des phases de recommandations</li> </ul>

## FICHE ACTION 2 – Maîtriser les compétences de base professionnelles

### Maîtriser les compétences de base professionnelles

#### Objectifs

- Maîtriser les compétences telles que l'expression française (lire & écrire), mathématiques (calculs élémentaires), travail en équipe et en autonomie... afin d'avoir la capacité de suivre les formations de transport et logistique,
- Limiter le décrochage en formation,
- Améliorer les taux de réussite aux examens et optimiser l'efficacité des budgets de formation,
- Acquérir les prérequis pour garantir l'insertion professionnelle et la vie citoyenne,
- Elargir et diversifier les viviers de recrutement (personnes en situation de handicap, personnes éloignées de l'emploi, étrangers primo-arrivants...),
- Garantir une main d'œuvre qualifiée pour les entreprises,
- Pouvoir exercer son métier en sérénité, réaliser des tâches plus complexes et avoir davantage de perspectives d'évolutions dans son poste,
- Tenir la promesse de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel de 2018 d'individualiser les parcours.

#### Bénéficiaires / public(s) visé(s)

Primoaccédants, demandeurs d'emploi, personnes en situation de handicap, publics éloignés de l'emploi, apprenants, entreprises, associations

## Description détaillée de l'action

### Comment mettre à l'emploi tous les publics ?

- **Prendre collectivement conscience des lacunes :**
  - ◇ Intégration de cette question par les différentes parties prenantes, afin que les candidats répondent aux besoins des entreprises et donc aient accès à l'emploi.
- **Identifier les lacunes :**
  - ◇ Via des tests de positionnement systématiques avant l'entrée en formation permettant d'évaluer le niveau des élèves / stagiaires, mais aussi leurs capacités fonctionnelles s'il y a lieu, et conduisant à l'individualisation et à l'adaptation des parcours pour les rendre inclusifs
- **Mettre en œuvre des solutions afin que les candidats améliorent leur employabilité et satisfassent les attentes des entreprises :**
  - ◇ Confirmation et validation du projet professionnel du candidat (appairage avec l'entreprise, Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel...),
  - ◇ En amont des formations transport logistique (préqualification, module de remise à niveau),
  - ◇ Pendant les formations transport logistique (formations inclusives redonnant de la confiance en soi...).
- **Proposer de nouvelles formations :**
  - ◇ Permettant la professionnalisation tout en développant les compétences clefs,
  - ◇ Réintégrant l'acquisition des prérequis dans les formations spécialisées.

## FICHE ACTION 2 – Maîtriser les compétences de base professionnelles

Contraintes	Leviers
<b>Elargir le cœur de métier des organismes de formation transport logistique (vers des formations plus transversales)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Coconstruire le dispositif avec les organismes de formation,</li><li>• Sécuriser le modèle économique des organismes de formation,</li><li>• Accompagner les formateurs (mode d'emploi pour mise en œuvre du dispositif et perfectionnement / montée en compétences),</li><li>• Faciliter le recours à l'offre de service de partenaires tels que l'Agefiph par exemple.</li></ul>
<b>Dégager des financements</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mener des tests avec des fonds dédiés à l'innovation et l'expérimentation avant de systématiser le dispositif avec des fonds pérennes.</li></ul>

Parties prenantes	Contributions attendues
<b>Filière, AFT et organismes de formation de branche</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Co-construction et promotion du dispositif</li> </ul>
<b>Organismes de formation et lycées professionnels</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Créer du lien avec les entreprises</li> <li>• Intégrer ces prérequis en les contextualisant dans tous les enseignements, y compris dans les modules les plus spécialisés</li> <li>• Former les formateurs pour les dispenser</li> </ul>
<b>Entreprises</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Être partie prenante des formations immersion avant les formations, stage pendant les formations</li> <li>• Proposer une méthode de recrutement par simulation</li> <li>• Accompagner les nouveaux venus</li> </ul>
<b>Apprenant(e)s</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Être prêt à reconnaître ses lacunes</li> <li>• Maintenir les prérequis acquis</li> </ul>
<b>Pôle Emploi, Cap emploi, collectivités territoriales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proposer une méthode de sélection par simulation</li> <li>• Elargir voire systématiser les Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP)</li> </ul>
<b>Financeurs (Pôle Emploi, opérateur de compétences, Régions)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconnaître l'utilité de ces modules</li> <li>• Proposer une méthode de sélection par simulation</li> <li>• Être prêt à les financer</li> </ul>

## FICHE ACTION 3 – Perfectionner les enseignants

Perfectionner les enseignants	
<b>Objectifs</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Permettre l'adéquation des connaissances des enseignants avec les besoins des entreprises afin de proposer des formations de qualité,</li><li>• Assurer l'équité de formation sur tout le territoire via l'harmonisation des compétences des enseignants,</li><li>• Assurer la mise à jour des connaissances des enseignants sur des points techniques précis, tels que les formalités de la douane,</li><li>• Accompagner les changements de spécialité des enseignants,</li><li>• Appréhender par les enseignants le quotidien des entreprises du transport et de la logistique.</li></ul>
<b>Bénéficiaires / public(s) visé(s)</b>	Enseignants
<b>Description détaillée de l'action</b>	<p>Le perfectionnement des enseignants passe par :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Accompagner les changements de spécialité des enseignants :</b><ul style="list-style-type: none"><li>◇ Proposer des MOOCs adaptés à chaque niveau sur lequel les enseignants interviennent,</li><li>◇ Généraliser les possibilités d'immersion professionnelles des enseignants en entreprise.</li></ul></li></ul>

- Permettre aux enseignants de suivre les évolutions du secteur ::

- ◇ Analyser les écarts de connaissances et compétences des enseignants par rapport aux dernières pratiques en entreprise,
- ◇ Prévoir un programme national de formation des enseignants de la filière transport logistique,
- ◇ Inscrire au plan de formation des enseignants des formations disciplinaires spécifiques plus professionnalisantes au niveau national,
- ◇ Développer de nouvelles ressources pédagogiques en lien avec la profession et ciblant les nouveaux usages,
- ◇ Développer les liens entre les enseignants et les salariés de la filière en activité, par exemple en proposant des classes mixant les publics de formation initiale et continue, en animant le réseau des anciens élèves...

## FICHE ACTION 3 – Perfectionner les enseignants

Contrainte	Lever
<b>Disposer de moyens humains et matériels pour perfectionner les enseignants</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Dégager un budget pour ces programmes de formation.</li></ul>
<b>S'assurer de la disponibilité des entreprises et des enseignants pour leur immersion</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mobiliser les conseillers entreprise pour l'école afin de favoriser l'immersion des enseignants,</li><li>• Aménager le temps des enseignants pour rendre effectives ces immersions.</li></ul>

Parties prenantes	Contributions attendues
<b>Ministère de tutelle</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se doter d'un plan d'action national pour la formation continue des enseignants dans le transport et la logistique, avec la collaboration du CEFPEP,</li> <li>• Mettre en place les moyens financiers nécessaires à la réalisation de ce plan.</li> </ul>
<b>Filière, AFT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participer à la construction des parcours de perfectionnement des enseignants.</li> </ul>
<b>Etablissements de formation, Rectorat</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Faciliter l'accès à cette formation, quelle que soit la spécialisation économique de la région.</li> </ul>
<b>Entreprises</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accueillir régulièrement des enseignants pour les immersions professionnelles.</li> </ul>

## FICHE ACTION 4 – Favoriser la qualité pédagogique de l’alternance et du stage

Favoriser la qualité pédagogique de l’alternance et du stage	
<b>Objectifs</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Améliorer l’adéquation des compétences entre le stage ou l’alternance et le contenu de la formation,</li><li>• Permettre l’adéquation des connaissances apprises avec les besoins des entreprises afin de proposer une formation de qualité,</li><li>• Professionnaliser davantage les apprenants,</li><li>• Etablir un cadre de confiance dans lequel les relations entre les mondes économiques et académiques peuvent fructifier.</li></ul>
<b>Bénéficiaires / public(s) visé(s)</b>	Employeurs, enseignants, formateurs, apprenants en formation initiale et en alternance
<b>Description détaillée de l’action</b>	<p>L’amélioration de la qualité pédagogique de l’alternance et du stage se fait en trois étapes :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• En amont du stage ou de l’apprentissage :<ul style="list-style-type: none"><li>◇ Le border avec une convention détaillée, recensant les compétences des référentiels de formation concernés (diplômes, titres et CQP),</li><li>◇ Outiller et déployer les formations des maîtres d’apprentissage et tuteurs à la fonction tutorale, notamment via des solutions e-learning ou hybrides (blended learning) et leur donner un guide pratique,</li></ul></li></ul>

- ◇ Communiquer la convention et la matrice de compétences aux entreprises pour vérifier l'adéquation du métier concerné avec les référentiels avant la signature d'un contrat d'alternance/d'une convention de stage,
- ◇ Mettre en place une charte ou un label d'entreprise pour l'accueil des alternants et stagiaires.
- **Pendant le stage ou l'apprentissage :**
  - ◇ Avoir une plateforme collaborative en complément et accompagnant le lien indispensable entre l'enseignant, l'alternant ou stagiaire, et le maître d'apprentissage ou tuteur en entreprise. Elle permettrait également à l'apprenant de sélectionner les compétences qu'il estime maîtriser, à l'entreprise de les vérifier et au formateur ou enseignant de les valider.
- **En aval du stage ou de l'apprentissage :**
  - ◇ Renforcer, formaliser des partenariats entre les entreprises et les établissements de formation,
  - ◇ Créer une carte au niveau de l'établissement de formation répertoriant tous les accords passés avec les entreprises et leurs coordonnées pour faciliter la recherche de stage et d'alternance par les élèves ou étudiants.

## FICHE ACTION 4 – Favoriser la qualité pédagogique de l’alternance et du stage

Contraintes	Leviers
<b>Instaurer une gouvernance pour une charte reconnue</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mettre en place un groupe de travail mixte au niveau national pour coconstruire les matrices de compétences, la charte et le guide pour l’encadrement en entreprise avec les représentants des mondes économique et académique,</li><li>• Organiser un suivi de la charte via des audits des établissements de formation chartés et la mise à jour de la matrice de compétences.</li></ul>
<b>Avoir une plateforme sûre et collaborative</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bénéficier d’un soutien de l’Etat pour la création d’une plateforme ou application dédiée, voire de l’insertion dans Pronote et le maintien de la plateforme, permettant à la fois de respecter les normes RGPD ainsi que l’accessibilité à tous.</li></ul>

Parties prenantes	Contributions attendues
<b>Filière</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Animer le groupe de travail mixte</li> </ul>
<b>Etablissements de formation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prospecter les entreprises en amont des stages et apprentissages</li> <li>• S'assurer de l'interaction entre les périodes en milieu professionnel et en milieu de formation</li> <li>• Pérenniser la relation avec l'entreprise via une charte de qualité</li> </ul>
<b>Ministère de tutelle</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proposer une plateforme sûre au niveau national pour encadrer les retours des apprenants et entreprises</li> <li>• Vulgariser les programmes de formation pour le monde économique</li> </ul>
<b>Entreprises</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Faciliter la tâche d'encadrement de l'apprenant par les salariés (disponibilité ...)</li> <li>• Assurer un environnement capacitant pour l'apprenant</li> </ul>
<b>Apprenants</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implication dans l'apprentissage, par une conduite et des résultats de qualité</li> </ul>

## FA 5 – Encourager le développement de nouvelles compétences dans le secteur

### Encourager le développement de nouvelles compétences dans le secteur

#### Objectifs

- Proposer des solutions pratiques de formation pour répondre à l'utilisation massive des nouvelles technologies et du digital en entreprise,
- Garantir l'employabilité tout au long de la carrière,
- Répondre à des besoins très spécifiques en compétences des entreprises de la filière,
- Développer une logique de parcours vers l'université en formation initiale pour assurer l'attractivité de la filière,
- Valoriser le travail du salarié de l'entreprise autrement que par une certification inscrite au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles),
- Faciliter la mobilité interne dans l'entreprise et dans tout le secteur (marchandise, voyageur, logistique),
- Fidéliser les salariés du transport et de la logistique tout en améliorant l'attractivité des métiers pour attirer de nouveaux profils et rendre accessibles les postes de travail à des personnes en situation de handicap.

#### Bénéficiaires / public(s) visé(s)

Entreprises, salariés, primoaccédants, demandeurs d'emploi

## Description détaillée de l'action

### L'attractivité de la formation repose sur quatre piliers :

- **Faire découvrir largement les innovations transport logistique :**
  - ◇ Découverte des nouveaux métiers (digital driver, pilote de drone...),
  - ◇ Showroom innovation inclusive ouvert à tous les publics (attractivité des métiers) y compris les enseignants (dès le collège) et formateurs,
  - ◇ Organisation de conférences, tables rondes, événements régionaux et nationaux.
- **Renforcer les compétences sur les nouvelles technologies :**
  - ◇ Recenser les nouvelles technologies spécifiques à chaque métier,
  - ◇ Les intégrer dans les référentiels (Référentiel Emploi Activités Compétences et Référentiel d'Evaluation) des formations préparant à ces métiers,
  - ◇ Créer des liens et synergies entre les développeurs de solutions logicielles et les établissements de formation pour créer des versions exploitables en formation, des tutoriels vidéo et d'intervention pendant l'enseignement,
  - ◇ Expérimenter avec quelques entreprises la pertinence des contenus versus la réalité des métiers,
  - ◇ Accompagner l'intégration de ces nouveaux contenus et outils pédagogiques et leur déploiement dans les formations actuelles.
- **Développer la formation initiale et continue à l'université :**
  - ◇ Déterminer les compétences les plus adaptées à l'enseignement en formation continue à l'université,
  - ◇ Proposer autant que possible des parcours mixant les publics en formation initiale et continue.
- **Valoriser le développement de compétences des salariés :**
  - ◇ Créer des cursus ou modules de formation certifiants pouvant être inscrits au Répertoire Spécifique,
  - ◇ Favoriser la délivrance d'open badges en entreprises permettant d'attester de compétences également valorisables dans d'autres parcours professionnels.

## FA 5 – Encourager le développement de nouvelles compétences dans le secteur

Contraintes	Leviers
<p><b>Sélectionner les nouvelles technologies les plus impactantes pour les emplois et les compétences</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lancer une consultation auprès des entreprises pour choisir et prioriser les outils et technologies les plus représentatifs.</li> </ul>
<p><b>Identifier les compétences pertinentes pour l'inscription de certifications au Répertoire Spécifique</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recueillir par enquête et prioriser les besoins des entreprises du secteur en matière de certifications dans le Répertoire Spécifique et réaliser l'ingénierie de formation.</li> </ul>
<p><b>Assurer la reconnaissance des open badges délivrés, favoriser leur délivrance par des TPE et PME en limitant les effets de propriété intellectuelle</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Créer des référentiels de compétences mutualisés pouvant faire l'objet d'open badges en entreprise.</li> </ul>
<p><b>Dégager des financements pour favoriser la formation continue à l'université</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compléter l'utilisation du CPF (Compte Personnel de Formation) des salariés par des financements publics.</li> </ul>
<p><b>Faciliter l'organisation des temps de travail et de formation</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Favoriser les enseignements en distanciel et en hybride,</li> <li>• Mettre en place un dispositif qui facilite l'aménagement du temps de travail du salarié concerné et l'organisation du travail en entreprise quand le salarié est en formation.</li> </ul>

Parties prenantes	Contributions attendues
<b>Filière</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Questionner les entreprises sur leurs outils technologiques et digitaux</li> <li>• Lister et prioriser les spécificités métiers et les compétences nécessitant la production de modules certifiants</li> <li>• Construire les modules définis : prérequis, objectifs, contenus, durée, modalité d'évaluation...</li> <li>• Repérer les entreprises qui ont des politiques de formation interne et les accompagner par la délivrance de badges numériques</li> <li>• Promouvoir en interne et en externe les dispositifs mis en place</li> </ul>
<b>Etablissements de formation et université</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dispenser les nouvelles formations inscrites au RS</li> </ul>
<b>Pouvoirs publics</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accompagner financièrement l'évolution des compétences</li> </ul>



Avec la participation de :



LA MOBILITÉ EST EN NOUS

