



CLER RÉSEAU
POUR LA TRANSITION
ÉNERGÉTIQUE



www.cler.org

Partenariats entre organismes de formation pour réussir la transition énergétique : quelles bonnes pratiques ?



FORMAT'EREE
FORMATIONS DE LA
TRANSITION ÉNERGÉTIQUE

*Note du CLER – Réseau pour la transition énergétique
Février 2018*

Le réseau Format'eree, réseau des organismes de formation impliqués dans la transition énergétique, permet de favoriser les échanges entre organismes de formation, faire émerger de nouveaux projets d'évolution des pratiques professionnelles et nouer des partenariats.

À ce jour, par exemple :

- NEOPOLIS - CCI de la Drôme a noué des partenariats avec des organismes de formation sur le territoire métropolitain pour déployer la formation de niveau IV "Chef d'équipe en performance énergétique du bâtiment" (anciennement Technicien Bâtiment Basse Consommation BBC).
- l'ASDER a de son côté noué des partenariats avec plusieurs organismes de formation pour déployer la formation de niveau II "Chargé de projet Énergie et Bâtiment Durables".

Ces formations de référence, reconnues et respectant la charte Format'eree depuis de nombreuses années, sont des outils indispensables à la qualification des professionnels du bâtiment et l'évolution de leurs pratiques professionnelles, pour réussir la transition énergétique. Ces formations sont également un socle solide pour développer au sein du Format'eree, en s'appuyant sur la charte éponyme, une **démarche continue d'amélioration des pratiques professionnelles des organismes de formation**. En ce sens, le réseau Format'eree souhaite activement participer et apporter sa pierre pour répondre aux enjeux actuels de **montée en qualité des formations de la transition énergétique** et de développement de la formation continue auprès des professionnels.

Pour les années à venir, le CLER - Réseau pour la transition énergétique souhaite poursuivre et développer les partenariats entre organismes de formation pour **accélérer cette dynamique de formation**. Cette présente note vise à y contribuer par la mise en avant de pratiques sur le montage de partenariats entre organismes de formation.

Dans l'esprit de la charte Format'eree et dans la poursuite des échanges au sein du réseau Format'eree, cette note participera à accroître la lisibilité des organismes de formation, leur professionnalisation et leur montée en qualité.

Méthode :

Cette note s'appuie sur un atelier dédié aux freins, limites et pistes de développement de partenariats lors d'une journée Format'eree en décembre 2017 et les témoignages de deux organismes de formation, NEOPOLIS et l'ASDER.

Pourquoi développer des partenariats entre organismes de formation et quels leviers ?

Quels sont les objectifs visés ?

Ce développement de partenariat converge vers différents objectifs :

- D'abord celui d'un enrichissement mutuel entre centres de formation de culture différente (ayant par exemple comme champ d'expertise le génie climatique, le bâtiment performant, la construction bois, l'éco-construction, le génie électrique, les énergies renouvelables ...), qui doivent également faire évoluer leurs pratiques et développer une transversalité entre les différentes thématiques de la transition énergétique ;
- Ensuite le développement de méthodes et outils communs entre organismes de formation, sur les pratiques de qualité en formation, comme par exemple sur les méthodes pédagogiques ou sur l'évolution des pratiques professionnelles, au service des stagiaires et de la transition énergétique, selon l'adage « *tout seul on va plus vite, ensemble on va plus loin !* ».

Quels sont les leviers associés ?

La formation étant un secteur fortement concurrentiel, le développement de partenariat et des formes d'échanges et mutualisation peuvent à la fois répondre à une contrainte forte – conjoncturelle ou structurelle –, mais également être le moyen de « dépasser la concurrence », vers une transition énergétique ambitieuse. Il ne s'agit en aucun cas de faire fi de cette situation, qui reste une caractéristique du secteur.

Par ailleurs, des opportunités locales, régionales ou nationales, qu'il s'agisse d'opportunités de marché ou de formation, peuvent accélérer cette mise en place partenariale pour aller à plusieurs plus loin.

Enfin, les organismes de formation Format'eree insistent sur la dimension humaine de ces partenariats, sur ce « *feeling* » entre responsables qui permet de nouer des liens de confiance réciproques facilitant l'engagement des centres de formation dans une démarche conjointe.

Quelles sont les limites aujourd'hui rencontrées ? Quels freins et quels blocages ?

Les limites rencontrées par les centres de formation pour développer des partenariats sont réelles et multiples.

Citons d'abord la méfiance entre des structures de différentes caractéristiques (culture, métiers, taille, ...), dans un contexte concurrentiel fort. En effet, un centre de formation peut percevoir son éventuel futur partenaire comme motivé d'un opportunisme visant à lui « dérober son savoir-faire ». C'est la raison pour laquelle les partenariats développés reposent sur des organismes proches en terme de métier, taille ou culture, et dans une logique d'échange réciproque.

Les attentes hétérogènes des acteurs de la formation sur différents territoires peuvent amener à limiter le développement de partenariats :

- Plusieurs acteurs interviennent dans le financement de la formation : l'État, les Régions, et les entreprises par l'intermédiaire des OPCA, etc. Les Régions ont une compétence générale en matière de formation professionnelle continue, et en concertation avec l'Etat et les partenaires sociaux, les Conseils régionaux coordonnent et structurent l'ensemble de l'offre de formation, notamment les actions de formation professionnelle à destination des adultes, grâce au contrat de plan régional de développement de la formation professionnelle (CPRDFP). Les modalités d'achat de formation peuvent varier d'une région à l'autre, limitant ainsi la mutualisation entre centres de formation. Par ailleurs le déploiement territorial d'un dispositif national peut également différer d'un territoire à l'autre, comme le déploiement de plateaux ou plateformes techniques.
- Le rôle de certains acteurs peut amener à une situation indistincte, à l'instar des organisations professionnelles. Celles-ci jouent un rôle crucial et significatif dans l'évolution des métiers et des compétences attendues des employeurs et la mobilisation de leurs adhérents pour l'accueil de stages ou alternants. Ces organisations peuvent parallèlement porter des centres de formation et développer leur propre offre. Ces rôles variés ne facilitent pas toujours le déploiement de partenariats entre organismes de formation.

D'autres freins sont également évoqués par les organismes de formation. Les démarches



« qualité » hétérogènes peuvent participer à freiner le déploiement d'un processus commun au sein de centres, et qui plus est, dans un contexte d'un monde de la formation en pleine évolution : mise en œuvre du « décret qualité » du 30 juin 2015 et esquisse de la future loi de réforme de la formation professionnelle. Pour autant, il est également possible et souhaité que cette

« contrainte se transforme en opportunité pour une montée en qualité de l'organisme de formation », en suivant une démarche qualité complète et adaptée (cf. le témoignage de NEOPOLIS dans les pages suivantes).



Enfin, la notion partenariale peut être étendue également à d'autres acteurs du territoire, comme les collectivités territoriales. Le renforcement des politiques territoriales de transition énergétique amène les collectivités à jouer un rôle significatif pour développer la montée en compétences des acteurs sur leur territoire, en soutenant le

développement d'une offre dédiée ou en valorisant l'offre existante auprès des acteurs socio-économiques du territoire¹.

Quelles solutions et quelles ressources mobiliser pour dépasser les freins identifiés ?

A partir des motivations mises en exergue et des freins identifiés, quelles pistes d'actions et bonnes pratiques déployer pour faciliter le développement des partenariats ?

D'emblée, même si cela semble une évidence, c'est avant tout par le **dialogue** que peuvent se construire des partenariats fructueux. En effet ce dialogue et les espaces d'échanges sont une condition *sine qua non* pour envisager des actions communes de partenariat, qu'il s'agisse d'une :

- **mutualisation** des plateformes techniques, outils en ligne et des compétences disponibles au sein de l'équipe de formateurs, ou d'une
- **valorisation des complémentarités** des centres de formation : compétences, outils et plateformes ou thématiques de formation.

Par ailleurs, la rédaction précise des conventions de partenariat doit s'inscrire dans une logique gagnant-gagnant, et l'expérience de plusieurs centres de formation montre que ces partenariats s'avèrent profitables aux différents organismes dans la durée.

Enfin une **réponse en commun** aux marchés et appels à projets, comme ceux du Programme d'Action pour la qualité de la Construction et la Transition Énergétique (PACTE), permettent justement de valoriser ces complémentarités et développer une expérience commune de montage de projets de formation.

¹ Voir à ce sujet la publication du CLER « Transition énergétique des territoires et formation », et notamment la partie 3 : « Partenariats avec les organismes de formation pour accompagner la transition énergétique », disponibles en ligne à l'adresse <https://cler.org/etude-transition-energetique-des-territoires-formation/>

Témoignages de deux organismes de formation Format'eree : NEOPOLIS et ASDER

1. Mathieu DELEUZE, Responsable de NEOPOLIS - CCI de la Drôme

NEOPOLIS est un organisme de formation professionnelle de la Chambre de Commerce et d'Industrie de la Drôme, tourné vers les métiers de la transition énergétique. Il est spécialisé dans les métiers et les compétences liées à :

- la performance énergétique, de la pratique terrain à la conception
- la construction bois, de la pratique terrain à la conception
- le négoce durable, des vendeurs aux directeurs d'activité de grands groupes.



NEOPOLIS
Former pour un développement soutenable

Pour consulter le catalogue de formation de NEOPOLIS:
<http://www.neopolis.fr/modules/xskkcatalogue/index.php>

La formation "Chef d'équipe en performance énergétique du bâtiment" (anciennement Technicien Bâtiment Basse Consommation BBC) est portée par NEOPOLIS - CCI de la Drôme.

D'une durée de 854 heures en centre de formation et 665 heures en entreprise, cette formation s'adresse à un public de salariés des secteurs public et privé, chefs d'entreprises et demandeurs d'emploi. Elle fait l'objet d'une certification professionnelle de niveau II (niveau baccalauréat) reconnue par l'Etat et s'appuie également sur un titre inscrit au RNCP.

La formation est aujourd'hui dispensée par :

- NEOPOLIS / CCI de la Drôme, situé à Valence en Auvergne Rhône Alpes
- BATIPOLE, situé à Saint-Martin-de-Villereglan en Occitanie
- FONDATION D'AUTEUIL, situé à Wavrin dans les Hauts-de-France
- l'ASDER, situé à Chambéry en Auvergne Rhône Alpes
- PASSERELLES SCOP Formation, situé à Montpellier en Occitanie
- GRETA DE LA MARNE, situé à Reims en Grand Est

Pour en savoir plus, consulter:

- le titre RNCP en cours :

<http://www.rncp.cncp.gouv.fr/grand-public/visualisationFiche?format=fr&fiche=20272>

- la fiche formation sur le site de NEOPOLIS :

http://www.neopolis.fr/modules/xskkcatalogue/index_formation.php?id=56

2. Laure VORON, Co-directrice de l'ASDER

L'ASDER, Association Savoyarde pour le Développement des Énergies Renouvelables créée en 1981, est l'Espace Info Énergie de Savoie (conseils gratuits et indépendants) et centre de formation dans les domaines de compétence suivants :



- économies d'énergie,
- éco-construction,
- énergies renouvelables.

Pour consulter le catalogue de formation de l'ASDER: <http://www.asder.asso.fr/formations/formations/catalogue/catalogue-des-formationen-asder>

La formation "Chargé de projet Énergie et Bâtiment Durables" est portée par l'ASDER.

D'une durée de 798 heures en centre de formation et 749 heures en entreprise, cette formation s'adresse à un public de salariés en formation continue (congé individuel de formation) et demandeurs d'emploi. Elle fait l'objet d'une certification professionnelle de niveau II (niveau baccalauréat) reconnue par l'Etat et s'appuie également sur un titre inscrit au RNCP.

Depuis 30 ans, plus de 1000 personnes ont suivi la formation.

La formation est aujourd'hui dispensée par :

- l'ASDER, situé à Chambéry en Auvergne Rhône Alpes
- CFP La Futaie, situé à Port-Brillet en Pays de la Loire
- INSTITUT REGIONAL UNIVERSITAIRE POLYTECHNIQUE (IRUP), situé à Saint-Etienne en Auvergne Rhône Alpes (public : jeunes issus de formation initiale)
- ADRAR, situé à Toulouse en Occitanie

Pour en savoir plus, consulter:

- le titre RNCP en cours :

<http://www.rncp.cncp.gouv.fr/grand-public/visualisationFiche?format=fr&fiche=26787>

- la fiche formation sur le site de l'ASDER :

<http://www.asder.asso.fr/formations/formations/formations-longues/charge-de-projet>

Comment le contact est-il pris et se fait-il entre organismes de formation ?

NEOPOLIS :

La prise de contact est variable car certains organismes ont connu NEOPOLIS sur le web et notre formation "Chef d'équipe en performance énergétique du bâtiment" correspondait aux attentes de leur territoire. Pour d'autres organismes, la mise en relation s'est faite grâce aux réseaux comme la Fédération Ecoconstruire, Effinergie ou Format'eree. Le partenariat débute lorsqu'un organisme vient vers NEOPOLIS pour échanger. Nous communiquons et faisons un peu de publicité dans nos réseaux, mais peu en-dehors. Nous n'avons jamais refusé d'organismes sur la formation, car tous ceux qui l'ont déployée avaient une expérience préalable sur la performance énergétique en rénovation, des ateliers pédagogiques et une démarche qualité solide.

ASDER :

Nous communiquons également peu sur la formation "Chargé de projets Énergie et Bâtiment Durables" hors des réseaux constitués (CLER, Cluster éco-énergies en Auvergne-Rhône-Alpes ...). De nombreux contacts téléphoniques ont lieu préalablement et une journée d'échanges permet aux structures de s'approprier le référentiel de certification et le référentiel de formation, avant signature du partenariat. Tous les partenaires qui nous ont sollicités proposaient une formation proche mais non certifiante. Avec cette formation, il s'agit d'avoir une formation reconnue au niveau national par une certification.

Existe-t-il un référentiel métier, compétences et formation ?

ASDER :

La formation "Chargé de projets Énergie et Bâtiment Durables" s'appuie sur un référentiel de compétences, qui est celui déposé officiellement au RNCP. Nous fournissons également aux organismes partenaires un cahier des charges précisant notamment les modalités d'évaluation et d'attribution du titre, ainsi que le déroulé pédagogique de la formation. Pour



la formation "Chef d'équipe en performance énergétique du bâtiment", l'ASDER utilise le kit "formation" de NEOPOLIS.

NEOPOLIS :

Le référentiel de compétences permet de définir un métier (positionnement, missions, aptitudes à développer) et nous avons déposé au RNCP un référentiel d'emploi, compétences

et d'évaluation. Peu importe la formation, tant qu'elle répond aux attentes du référentiel de compétences. Nous avons rédigé un référentiel de formation pour la formation "Chef d'équipe en performance énergétique du bâtiment", qui précise les objectifs pédagogiques, le séquençage et les méthodes pédagogiques. Pour les organismes partenaires, nous avons développé un kit complet avec : référentiel métier, organisation des modules et séquençage, évaluation par blocs d'activité et compétences, construction des maquettes et

le suivi (description des ateliers, employabilité, nombre d'heures, date de démarrage, planning ...).

Comment évolue le contenu de formation au fur et à mesure des partenariats, ou avec un partenaire ?

NEOPOLIS :

Il existe des différences de contenu entre organismes de formation, différences qui selon moi s'amenuisent au fur et à mesure du développement de la formation. Déjà, l'objectif reste le même: former des professionnels chef d'équipe en performance énergétique du bâtiment en entreprise. On peut noter des variations autour de l'éco-construction par exemple. En effet, il est imposé d'aborder les règles professionnelles sur la construction paille dans la formation, ce qui peut amener des organismes de formation à s'adapter à ce sujet. A chaque fin de jury, une fiche de compte-rendu permet de noter toutes les observations et d'envisager des évolutions et améliorations de la formation, par exemple à propos d'un module trop théorique et pas assez porté sur la pratique.

NEOPOLIS s'adapte aussi aux spécificités du centre de formation, comme lorsqu'il y a de l'apprentissage. Nous essayons d'avoir une réelle démarche d'accompagnement des organismes de formation pour que celle-ci soit un succès.

A partir de la 3^{ème} session, les différences entre une formation "Chef d'équipe" dispensée ici ou là sont très minces et il me semble que les organismes de formation continuent à proposer cette formation parce qu'elle plaît et répond aux attentes.

ASDER :

Le centre de formation partenaire de l'ASDER peut adapter la maquette pédagogique en fonction de ses contraintes ou spécificités, mais toute adaptation doit être validée par nos soins afin qu'elle n'ait pas de conséquences négatives sur la réussite à la certification.

Le support de formation pour les modules dans lesquels l'ASDER intervient est transmis aux centres de formations et l'on opère une mise en relation avec nos intervenants extérieurs. Tous les examens écrits sont également fournis, avec un droit pour les organismes de formation partenaires de les faire évoluer, sous réserve d'une validation de l'ASDER. Nous avons pu rencontrer des difficultés et un manque de cohérence entre les cours et les examens dans le passé. Aujourd'hui les contenus sont rôdés et chaque centre a constitué son réseau de formateurs. Les examens évoluent chaque année et nous avons un temps d'échange avec les organismes pour que cette évolution soit collective. Les modifications plus "lourdes" sur les contenus sont validées en conseil de perfectionnement, qui réunit les partenaires et entreprises extérieures.



Comment sont définies les méthodes pédagogiques de la formation ? Avez-vous un suivi spécifique ?

NEOPOLIS :

Le kit de formation "Chef d'équipe en performance énergétique du bâtiment" apporte des outils pour les centres de formation, mais ils restent naturellement maîtres de leurs méthodes pédagogiques. NEOPOLIS assure un suivi tout au long de la formation, que ce soit sur la préparation, avec des échanges réguliers, en réunion de réseau, par sa présence au jury, lors du recueil des notes, etc.

ASDER :

L'ASDER n'impose pas non plus de méthodes pédagogiques, mais généralement, le centre partenaire choisit d'utiliser des méthodes pédagogiques proches des nôtres, puisqu'elles se sont éprouvées au fil du temps (la formation est dispensée depuis plus de 30 ans). Là aussi naturellement, en fonction des spécificités de l'organisme, des adaptations peuvent se faire au cas par cas, par exemple avec des organismes qui proposent la formation en alternance.

Le profil et la culture des centres de formation peut amener à des évolutions intéressantes: certains ont une culture "génie climatique" quand elle est plutôt "bâtiment" pour d'autres, comme l'ASDER. Pour un organisme qui forme plutôt des profils de "chargés d'affaires" ou "techniciens de maintenance", les apprentissages sur l'enveloppe sont plus marqués. Une adaptation peut donc se faire sur certains contenus selon les profils de stagiaires et les débouchés, mais pas sur les cours fondamentaux.

Comment sont formé.e.s les formateur.trice.s sur cette formation au sein des organismes partenaires ?

ASDER :

Chaque centre est libre de travailler avec des formateur.trice.s ou prestataires et former ses formateur.trice.s comme il l'entend. Nous proposons si besoin des formateur.trice.s de



l'ASDER pour intervenir si une compétence manque à l'organisme partenaire. Nous pouvons également appuyer pour choisir un.e formateur.trice extérieur.e si nécessaire, avec le référent ASDER pour chaque module. Comme évoqué précédemment, nous transmettons les sujets d'examen et les supports des cours aux centres, mais par contre l'ASDER n'assure pas de formation de formateur.trice.s. Nous cherchons à privilégier les échanges et créer des liens entre formateurs et intervenants. En 2018, les échanges entre centres qui déploient la formation porteront sur les méthodes

pédagogiques.

NEOPOLIS :

Sur la formation “Chef d’équipe en performance énergétique du bâtiment”, nous demandons que tous les CV des formateur.trice.s nous soient envoyés. Tous les formateur.trice.s techniques doivent être formé.e.s sur des plateaux techniques type Praxibat® ou équivalent, avec une attestation de formation. Ainsi nous nous assurons d’un contenu technique satisfaisant pour les stagiaires. Nous souhaitons pendant la formation transmettre aux stagiaires une vraie philosophie de la qualité et aller chercher une performance énergétique en pratique. Pour faciliter la mutualisation entre organismes de formation, les contenus et supports pédagogiques sont transmis aux centres partenaires. Nous cherchons également à créer une dynamique d’échanges entre formateur.trice.s, par des temps annuels de rassemblement. Ces exigences peuvent paraître démesurées mais nous savons que les professionnels ne viennent pas « pour rien » en formation continue, ils ne sont pas payés et sont exigeants. Les représentant.e.s des organisations professionnelles figurent parmi les soutiens de la formation. Il nous semble de fait cohérent de nous assurer d’un maintien en qualité et compétences des formateur.trice.s qui interviennent.

ASDER :

De même, le conseil de perfectionnement de la formation “Chargé de projets Energie et Bâtiment Durables” réunit les partenaires et entreprises employeurs. Un suivi de la formation permet une prise de recul et des évolutions possibles de la formation, notamment pour toujours s’assurer que la formation répond aux enjeux du marché du travail. Cela peut amener à faire évoluer nos méthodes pédagogiques et les contenus de modules au fur et à mesure.

Avez-vous développé un processus de recrutement des stagiaires commun ? Existe-t-il un test de positionnement par exemple ?

NEOPOLIS :

Dans notre “kit formation” transmis aux centres partenaires, il n’y a pas de test de positionnement commun. La qualité du recrutement est capitale, tant sur l’employabilité du stagiaire que le positionnement dans l’entreprise, et les centres travaillent en ce sens. NEOPOLIS est toujours présent en fin d’une session de formation “Chef d’équipe” et président du jury d’évaluation. Il nous semble vraiment important que le centre de formation référent soit présent à tous les jurys, car cela permet aussi de bien comprendre le niveau des stagiaires en fin de formation et de procéder éventuellement aux adaptations nécessaires.

ASDER :

Pour la formation “Chargé de projets Energie et Bâtiment Durables”, le processus de recrutement est laissé au libre choix de l’organisme de formation partenaire. L’engagement de l’ASDER porte sur le niveau et l’employabilité des personnes certifiées issues de la formation “Chargé de projets”. La question qui nous est posée est la suivante : la personne formée et détentrice du titre est-elle en mesure d’être employée ? Pour l’ASDER, que ce soit sur la formation “Chargé de projets Energie et Bâtiment Durables” ou la formation “Chef d’équipe en performance énergétique du bâtiment” que nous dispensons également, le

processus de recrutement est capital, et la motivation du/de la candidat.e et la solidité du projet professionnel sont deux critères analysés avec beaucoup d'attention.

Avez-vous développé une stratégie de communication commune et de valorisation des parcours métiers ?

ASDER :

Il existe une valorisation des différents profils entre organismes de formation mais il y a peu de communication sur la valorisation de la certification (par exemple sur les % de débouchés métiers sur l'ensemble des personnes certifiées) ou des parcours métiers. Cette valorisation reste aujourd'hui principalement orale.

NEOPOLIS :

Il n'existe pas non plus de stratégie de communication collective sur la formation "Chef d'équipe", les interventions se font plutôt à l'oral ici ou là. La valorisation des parcours métiers se fait dans ce cadre puisque encadrer un réseau de centres de formation nous amène à progresser de façon significative sur notre propre formation et notre travail en tant qu'organisme de formation (méthodes pédagogiques, contenu de formation, suivi et évaluation des stagiaires ...). Nous connaissons donc sur le bout des doigts la formation et les parcours des stagiaires post-formation.



Une démarche qualité spécifique est-elle demandée aux organismes de formation partenaires ? Utilisez-vous des outils d'évaluation et de garantie de la qualité de la formation ?

ASDER :

Nous n'avons pas de demande qualité sur l'organisme en tant que tel, car cela est imposé par la réglementation (cf. « décret qualité » du 30 juin 2015). Nous avons par contre des exigences sur la formation, sur le déroulé ou le contenu des examens, puisque qu'ils permettent de valider la certification. Plutôt qu'une démarche qualité, je parlerais d'une démarche de transparence et d'information demandée aux centres, au bénéfice de tous les partenaires.

NEOPOLIS :

Nous promovons une démarche qualité tout au long de la formation, avec le « kit formation » que j'ai pu évoquer. Je peux citer par exemple la qualité du jury de fin de formation, puisque nous considérons que c'est un levier important pour valoriser la formation. Un référentiel de jury est soumis au centre de formation et nous leur demandons de nous transmettre la liste des membres des jurys au moins trois mois à l'avance, dans cet objectif.

Comment se fait la négociation commerciale entre centres de formation ?

ASDER :

Nous sommes plutôt exigeants sur l'accompagnement et le suivi de l'organisme de formation partenaire par l'ASDER les premières années du partenariat, et cet accompagnement représente un coût. Le déploiement de la formation s'organise aujourd'hui plutôt au niveau national pour éviter la concurrence avec un partenaire qui serait trop proche géographiquement, excepté si les publics sont différents (par exemple apprentissage et formation continue). Nous précisons dans la convention certaines clauses de non concurrence, sur les publics, sur l'échange de candidats ou selon des conditions géographiques. Enfin, nous demandons aux centres partenaires de ne pas déposer de titre RNCP sur la même thématique et sur le même niveau.

NEOPOLIS :

Il existe une exclusivité au niveau départemental. Cette notion d'exclusivité amène les organismes de formation à travailler ensemble aux niveaux régional et départemental. La négociation commerciale et le contrat sont identiques pour tous les organismes de formation partenaires. Le même montant est appliqué à tous les centres de formation, pour des questions d'équité et d'égalité de traitement entre structures.

Les financements nécessaires pour la formation des candidats sont-ils gérés ou travaillés collectivement ?

NEOPOLIS :

Chaque organisme de formation s'occupe des financements de ses stagiaires, dans sa région. Les priorités régionales, les attentes des financeurs, les partenaires, ... peuvent être assez variés, aussi il n'y a pas de travail de mutualisation au niveau national sur ce sujet, même si nous pouvons avoir des échanges entre organismes. Pour faciliter le démarrage de sessions, nous invitons à la mobilisation des acteurs locaux (ADEME, organisations professionnelles, collectivités territoriales...) pour que les objectifs de formation soient présentés et partagés.



ASDER :

Plutôt que de gestion collective, il s'agit d'un échange de bonnes pratiques et de pistes à creuser sur les financements disponibles.

Quels sont les échanges entre organismes de formation à propos du suivi post-formation de l'insertion des stagiaires?

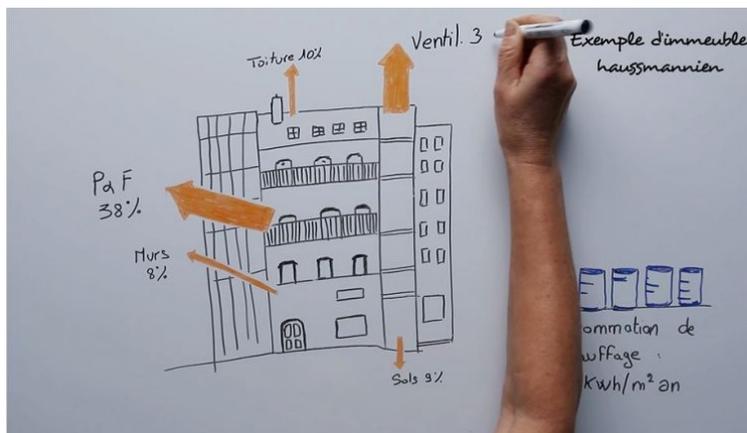
ASDER :

Nous avons des échanges réguliers entre centres de formations en fin de formation, car l'ASDER participe à tous les jurys de soutenance orale du projet tutoré et du stage en

entreprise et préside le jury de certification avec l'organisme partenaire (ce qui est obligatoire et prévu par la certification). Par ailleurs, l'organisme de formation partenaire est tenu de nous fournir un suivi régulier des placements en emploi des stagiaires certifiés. Nous demandons un suivi à 6 mois puis une fois par an pendant 3 ans. Ce suivi est imposé par la CNCP, car nous devons les transmettre au moment du renouvellement de la certification.

NEOPOLIS :

La participation aux jurys en fin de formation est un 1^{er} temps d'échange. Le suivi de l'insertion des stagiaires formés est en effet demandé et contractuel, car nécessaire au renouvellement du titre du RNCP. Dans ce cadre, il me semble important d'encadrer ce qu'on entend par insertion professionnelle par une évaluation et des outils associés adaptés, homogènes et qui reprennent le cadre national : catégorie professionnelle, emploi exercé, statut, ... Cela amène à différencier métier et emploi et à creuser les liens entre eux. Ce suivi de l'emploi en parallèle du métier est important pour le renouvellement de la certification et très différent du suivi qualité de l'insertion professionnelle des stagiaires.



Envisagez-vous une mutualisation de moyens pour valoriser la formation (démarche sur le territoire, etc.) ?

NEOPOLIS :

La question du développement est une question cruciale pour n'importe quel organisme. Nous pensons notamment que les réseaux Format'eree, comme Effinergie ou la Fédération

Ecoconstruire, sont des outils pour mettre en commun des moyens et valoriser de façon générale les formations sur la performance énergétique des bâtiments. Ce sont aujourd'hui des perspectives sur lesquelles NEOPOLIS souhaite travailler, il me semble partagées.

ASDER :

Aujourd'hui les outils de mutualisation restent limités et chaque centre communique indépendamment sur son offre de formation. Dans une situation de profusion de l'offre, il nous semble intéressant d'essayer pour mettre en avant nos engagements et les certifications portées. J'ai le sentiment que plus les formations sont connues et reconnues, plus cela est profitable aux organismes partenaires et surtout à la transition énergétique. Les engagements de région « à énergie positive » sont des leviers intéressants pour déployer des dispositifs de formation qui ont fait leurs preuves sur les territoires. Aux organismes de formation de mettre en avant leurs qualités en faveur d'une transition énergétique ambitieuse.

Illustrations :

Pages 11, 15 © ASDER

Pages 4, 9, 10, 13, 14 © NEOPOLIS

Pages 5 © Institut National Universitaire Champollion d'Albi

Cette note a été rédigée par le réseau Format'eree, qui remercie l'ASDER, NEOPOLIS et les participant.e.s à la journée Format'eree du 11 décembre 2017.

www.cler.org / www.formateree.org

Animé par



CLER RÉSEAU
POUR LA TRANSITION
ÉNERGÉTIQUE

Avec le soutien de

