

Livre blanc

Ensemble avec les branches :

comment amplifier l'atout COEF ?

19 mai 2026

Une journée dédiée
aux COEF :
tables rondes,
regards croisés,
ateliers thématiques...



Via Compétences

CARIF OREF AUVERGNE-RHÔNE-ALPES
État - Région - Partenaires Sociaux

Ce livre blanc propose une synthèse des constats, suggestions et souhaits exprimés lors de la journée de travail du **19 mai 2026** qui a réuni pour la première fois l'ensemble des COEF. La matière récoltée lors des tables rondes et des ateliers pourra inspirer le fonctionnement partenarial des COEF.

Sommaire

1.	Le COEF, un partenariat privé-public au service de l'emploi et de la formation	3
2.	Les tables rondes : témoignages de bonnes pratiques	5
3.	Comment amplifier l'atout COEF : les réponses	8
	1. Méthodologie	9
	2. Communication	12
	3. Transition démographique	15
4.	Les préconisations prioritaires pour les COEF	18

Le COEF, un partenariat privé-public au service de l'emploi et de la formation

Historique

Les Contrats d'Objectifs Emploi Formation tels que nous les connaissons aujourd'hui ont été initiés en **2005**, d'une volonté commune de **l'État** et de la **Région** d'optimiser les politiques publiques de l'emploi et de la formation au service des branches professionnelles. Une évaluation des premières initiatives partenariales État/Région avait déjà conduit à faire **évoluer la démarche**.

De nombreux acteurs sont mobilisés : les branches professionnelles, l'État (notamment la DREETS, la DRAAF et l'Éducation Nationale), la Région, France Travail, les Missions locales et globalement l'ensemble des acteurs de l'emploi, de la formation et de l'orientation... Via Compétences, CARIF OREF de la région Auvergne-Rhône-Alpes, apporte son appui dans le déploiement de la démarche.

Un COEF est une **démarche partenariale** qui favorise l'interconnaissance et permet de créer un réseau régional d'acteurs qui mutualisent leurs forces autour d'objectifs communs sur une durée de 5 ans.

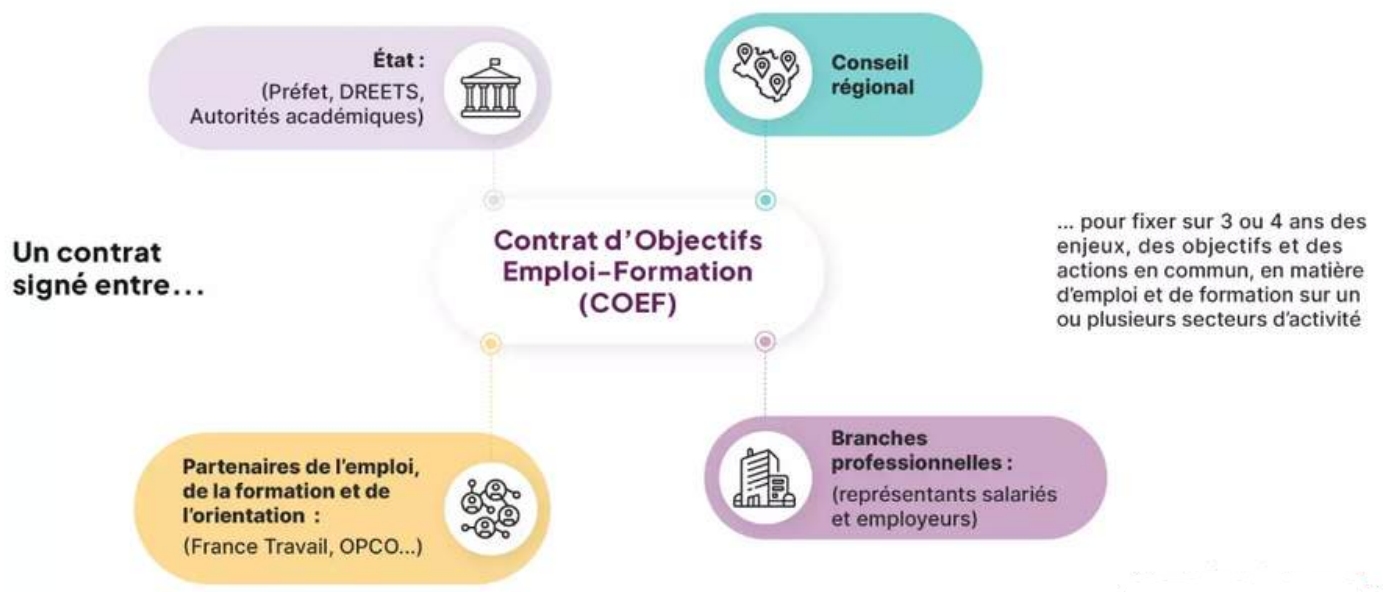


Un COEF est un cadre organisationnel, permettant le travail collaboratif autour des enjeux emploi-formation d'une branche.

Les enjeux traités dans le cadre d'un COEF :

- partager des diagnostics pour mieux anticiper les mutations,
- assurer une meilleure adéquation entre besoins des entreprises et offre de formation,
- développer l'attractivité des métiers,
- sécuriser les parcours professionnels,
- renforcer le dialogue social...

Pour en savoir plus, accéder à la page "Les COEF en Auvergne-Rhône-Alpes"



Depuis 2005, les COEF ont accompagné les secteurs du **Numérique, des Industries de Santé, du Transport-Logistique, de la Propreté et services associés, de l'Hôtellerie-Restauration-Hébergement avec une ouverture sur la saisonnalité et le tourisme, de la Forêt et du Bois, de la Plasturgie, du Textile et la Culture.**

Les tables-rondes : témoignages de bonnes pratiques

Les tables-rondes qui ont rythmé la matinée du 19 mai 2026 ont permis de partager et de valoriser des actions sectorielles et partenariales.

Table-ronde 1 :

En quoi le COEF a été un levier d'action pour l'attractivité des filières et des métiers ?

COEF Plasturgie composites : mieux faire connaître les métiers du secteur

La réalisation d'un cahier métiers sur la filière Plasturgie est issue du travail partenarial mené dans le cadre du COEF. Ce document **s'adresse principalement aux professionnels de l'accueil, de l'information et de l'orientation** en Auvergne-Rhône-Alpes. Ces professionnels peuvent l'utiliser pour :

- Avoir une **meilleure connaissance du secteur, des métiers et des formations qui y mènent.**
- **Conseiller les demandeurs d'emploi, les personnes en reconversion et les jeunes en orientation.**

COEF Propreté : un partenariat renforcé pour la sécurité au travail

Pour répondre aux enjeux de sécurité et de santé au travail, une convention quadripartite a été signée en novembre 2024 entre le Syndicat Patronal des Entreprises de Nettoyage Région Rhône Alpes, l'INHNI Auvergne Rhône-Alpes (organisme de formation de la branche propreté), le FARE Propreté et la Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail Rhône-Alpes.

En déclinaison de cette convention ont été mises en œuvre les actions suivantes :

- La **formation d'Animateur de Prévention aux Troubles Musculosquelettiques** parmi les effectifs des entreprises de propreté.
- La **formation Analyse des accidents de travail** pour mieux appréhender les causes afin d'ajuster un plan d'action de prévention.
- Les dirigeants sont aussi ciblés à travers **une formation visant à définir, initier et piloter un projet de prévention des TMS** au sein de leur établissement.

COEF Transport logistique : mieux attirer et intégrer des publics éloignés de l'emploi

Le COEF déploie des actions ciblées pour faciliter l'entrée en formation et en emploi dans le secteur :

- **Mettre à disposition un camion école adapté, le handitruck pour faciliter l'accès aux métiers de la conduite pour des personnes en situation de handicap.**
- **Lever les freins périphériques à l'entrée en formation**
 - Réalisation d'une étude sur les freins périphériques à l'entrée en formation et à l'embauche ainsi que d'une cartographie des solutions existantes
 - Expérimentation sur un territoire avec un groupe d'entreprises et organismes de formation
- **Accompagner les entreprises dans l'accueil de nouveaux entrants**
 - Outiller les entreprises à l'accueil d'alternants, demandeurs d'emploi et salariés en reconversion (Livret d'accueil).
 - Sécuriser les parcours d'intégration (Ingénierie du parcours d'intégration).

COEF Hôtellerie restauration hébergement : faire connaître la diversité des métiers du tourisme

Le COEF a développé un réseau pour stimuler l'attractivité du secteur :

- **Campus STHAR** : mise en lien avec les écoles qui forment au BTS Tourisme sur la région : aujourd'hui au moins 5 à 6 interventions par an qui ciblent les jeunes pour des emplois, des stages ou des contrats en alternance.
- Organisation de manifestations et webinaires en lien avec France Travail pour la **Semaine du tourisme** et interventions auprès des demandeurs d'emploi pour faire connaître la diversité des métiers dans le secteur du tourisme
- Action de **découverte métiers** et visites d'établissements organisée pour des jeunes éloignés de l'emploi en lien avec les Missions Locales.

Table-ronde 2 :

En quoi le partenariat COEF facilite l'adaptation des compétences et de l'offre de formation ?

COEF textile : accompagner les mutations à travers le management

Le projet FIDALEXT vise à sensibiliser aux enjeux de performance globale et d'innovation managériale, en conciliant efficacité économique et qualité de vie au travail :

- **Production d'une série de podcasts** réunissant entre six et dix témoignages de dirigeants du secteur impliqués dans la démarche.

- **Organisation d'un forum de l'innovation managériale** qui s'est déroulé le 16 octobre 2025 durant la Semaine de l'économie circulaire organisée par UNITEX.
- **Rédaction d'un manifeste pour l'industrie textile de demain** formulant dix propositions-clés de compétences managériales à développer, pour créer durablement une culture managériale inclusive, agile et responsable au sein du secteur textile.

COEF Forêt Bois : innover dans la manière de former les professionnels

Le COEF a accompagné une action innovante sur les modalités pédagogiques et sur le montage partenarial :

Conception d'une formation hybride (mixte distanciel et présentiel) à destination des publics ayant un projet d'installation en tant qu'entrepreneur de travaux forestiers. Le développement du distanciel a apporté la souplesse nécessaire pour accélérer l'installation des futurs professionnels.

Cette formation a été pilotée par un groupement de 3 établissements de formation forestière.

COEF Culture : répondre aux besoins en formation spécifiques du Jeu vidéo

La démarche COEF a facilité la création d'un **organisme de formation** dédié au secteur du jeu vidéo avec le soutien de France 2030.

BERTIE a ainsi pour objectif de répondre aux besoins de développement de compétences spécifiques de l'ensemble des métiers de l'industrie du jeu vidéo et de l'animation : production, management, game design, développement, marketing, soft skills...

Les formations proposées s'adressent aux studios, producteurs, artistes, développeurs et responsables d'équipe souhaitant développer leurs compétences et accompagner l'évolution rapide de l'industrie.

Comment amplifier l'atout COEF : Les réponses

Les **5 ateliers** lors de cette journée ont permis de concentrer la réflexion collective autour de **3 thèmes** :

Méthodologie

Comment mieux travailler ensemble, comment essayer les bonnes pratiques...

Communication

Comment communiquer sur les dispositifs COEF notamment vis-à-vis des entreprises ? Comment communiquer entre COEF ?

Transition démographique

Comment les COEF s'approprient cet enjeu ?

Chaque atelier était composé de représentants des différentes branches et des partenaires de l'écosystème emploi-formation et conditions de travail. Les éléments qui suivent reflètent la synthèse des propos échangés lors de ces ateliers et la diversité des participants. Dans la mesure du possible, les propositions seront examinées pour voir comment faire évoluer la méthodologie propre aux COEF.



Méthodologie

Ce qui fait avancer le collectif
Ce qui donne du sens
Ce qui sécurise
Ce qui se voit
Ce qui compte
Ce qui fait grandir le collectif



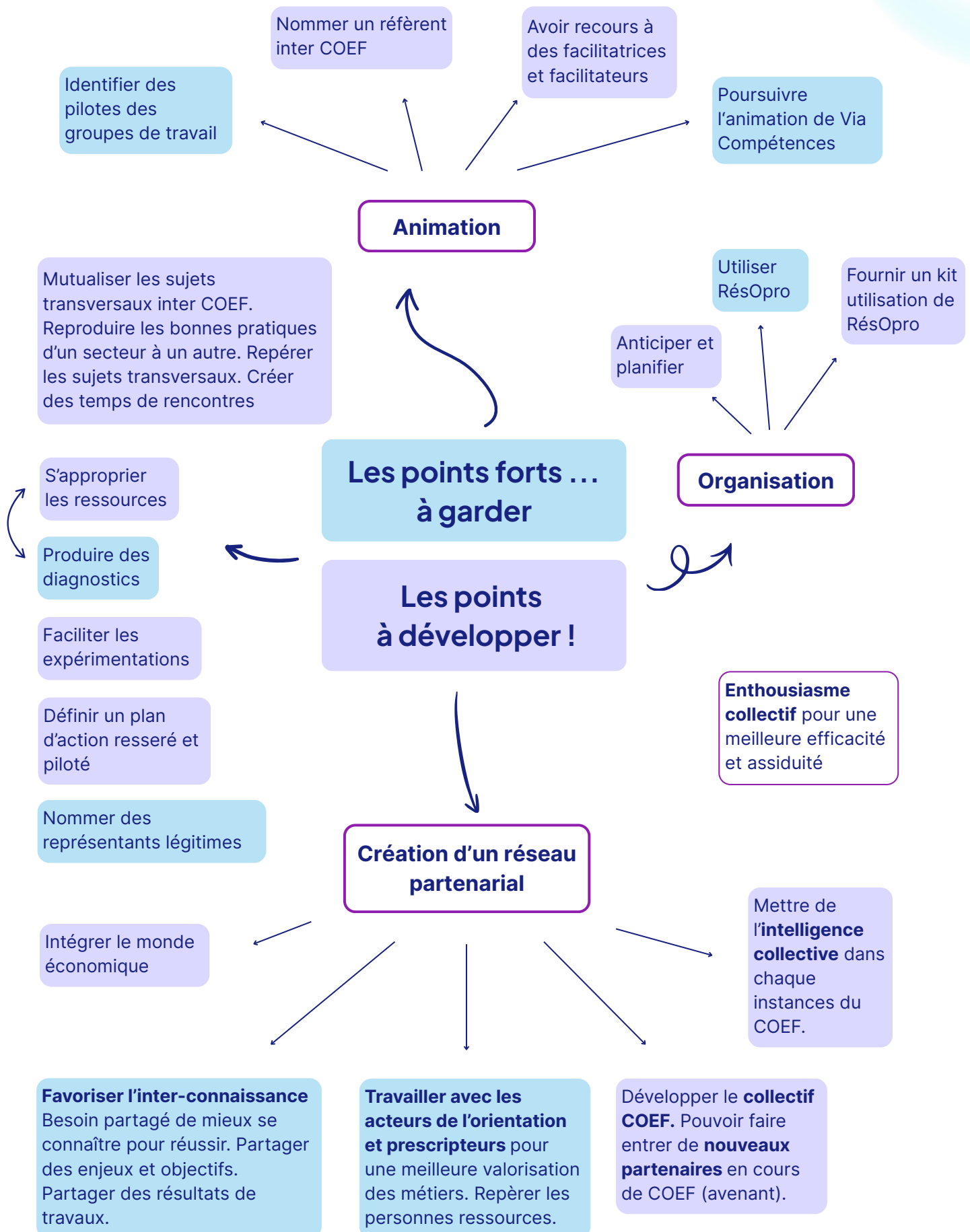
Les points forts : ce que nous aimerions garder ou développer !

Les atouts de la démarche COEF, qu'il faut cultiver :

- **Structuration d'un réseau :**
 - Partage des enjeux et objectifs au sein d'un **partenariat**
 - **Se connaître** pour réussir collectivement
 - **Meilleure connaissance des filières par les acteurs de l'orientation et les prescripteurs** – pour une meilleure valorisation des métiers
 - Identification **des personnes ressources** pour faciliter la mise en œuvre des actions
- **Lieu d'impulsion d'actions nouvelles :**
 - **Des groupes de travail** rattachés aux COEF, qui permettent de déployer les ambitions portées à un niveau plus stratégique - Qualité des pilotes de ces groupes
 - **Des instances structurées** - Animation de Via Compétences - Neutralité, cadrage, méthodologie
- **Plateforme de travail commune (RésOpro)**
 - Pour le partage des résultats de travaux,
 - L'organisation et le suivi des COPIL et COTECH.
 - Piste d'amélioration : au démarrage d'un COEF, remettre un kit méthodologique à ses membres et à l'arrivée d'un nouvel acteur dans le COEF - Avoir une méthode de classement homogène pour tous les COEF sous RésOpro
- **Savoir utiliser les ressources existantes** - Présentation d'outils existants au sein ou en dehors du COEF (O'rêka, Repère Métiers, Nos Talents Nos Emplois...)
 - Piste d'amélioration : Mieux faire connaître ces outils à leurs cibles (prescripteurs, demandeurs d'emploi, salariés, entreprises)

Ce qu'il faudrait d'avantage développer :

- **Oser l'expérimentation** – Imaginer un fond dédié pour les actions inter COEF – S'inspirer des expériences réussies des autres branches ou des autres régions – mieux calibrer les moyens RH dédiés selon les projets – ouvrir les COEF au monde économique
- **Renforcer la participation des représentants de branches** – Des moyens humains – Du temps disponible de qualité – Des capacités d'animation auprès de leurs réseaux.
- **Renforcer la voix des salariés** pour aller vers le quadripartisme.
- **Systématiser les diagnostics partagés** pour une connaissance des secteurs et une réponse adaptée au besoin des professionnels.
- **Avoir un plus grand engagement des acteurs** 1 leader par COEF - 1 coordinateur pour impulser des plans d'actions et une dynamique de groupe - Une Charte d'engagement – Une proposition forte est d'instaurer un "capitaine tournant" au sein du COEF pour assurer un suivi rigoureux, partant du principe que si la responsabilité est trop diluée, personne n'assume réellement le pilotage - prévoir la transmission s'il y a un changement de personne – participation et interconnaissance à renforcer – séminaire annuel.
- **Définir des plans d'actions plus resserrés et pilotés**, des actions réalistes, évaluer le retour sur expérience - Capitalisation et traçabilité des pratiques antérieures pour pouvoir reproduire - Évaluation.
- **Favoriser l'intelligence collective**, Intervention une fois par an des facilitateurs facilitateurs sur une thématique transversale.
- **Mutualiser les sujets transversaux inter COEF**
- **Gagner en légitimité et réalisme** - Recueillir l'expertise de l'utilisateur, du travailleur du demandeur d'emploi.
- **Se réajuster** en cours de COEF quand les besoins des entreprises ou les dispositifs évoluent, être dans la temporalité des entreprises, pour répondre aux besoins.



Communication

Comment rendre plus lisible la démarche COEF ?
Comment mieux toucher les entreprises ?
Comment créer des liens entre COEF ?

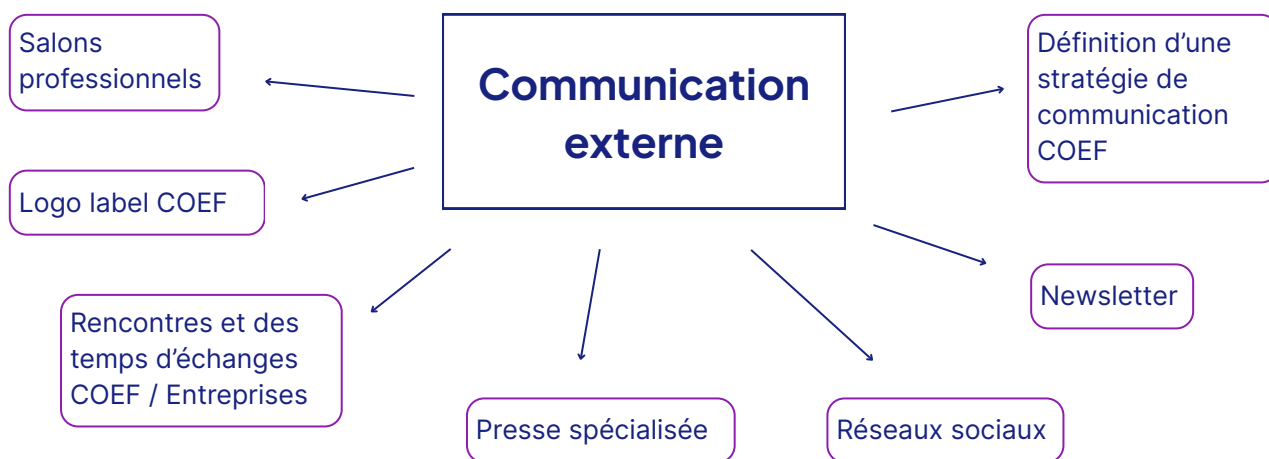


- **Communication externe**

Comment communiquer sur les actions du COEF notamment vis-à-vis des entreprises ?

Communiquer sur des actions précises :

- **Stratégie de communication** à décider dans le COEF pour : vulgariser la démarche, avec des relais du territoire, être connu auprès des partenaires, fonctionner en transversalité au niveau des institutions, identifier les contacts liens et circuits courts pour communiquer
- Chaque année repérer **une action** à valoriser qui a eu un réel impact
- Communiquer avec **une marque COEF** identifiée : logo et visuel fort
- Mettre en avant le **partenariat des acteurs et le territoire** qui ont mis en œuvre l'action « tous mobilisés pour... »
- Choisir **une cible et un angle** : être précis sur le message et le résultat attendu lorsqu'on communique « nous avons besoin de... », « Rejoignez-nous en contactant... ».
- Questionner les entreprises en amont, ou via **un panel d'entreprises** qui pourront être citées ou interviewées pour la communication.
- Permettre l'expression des besoins : boîte aux lettres d'expression des besoins ou plateforme pour que la communication soit **interactive**.
- Les vecteurs à utiliser sont à choisir en fonction de la **cible** : réseaux sociaux, événements, rencontres entre pairs, podcast format court...
- **Newsletter** des COEF



Qui communique auprès des entreprises ? Et surtout... Pourquoi ?

• Communication inter-COEF

Comment mieux travailler entre COEF pour être plus efficace ?

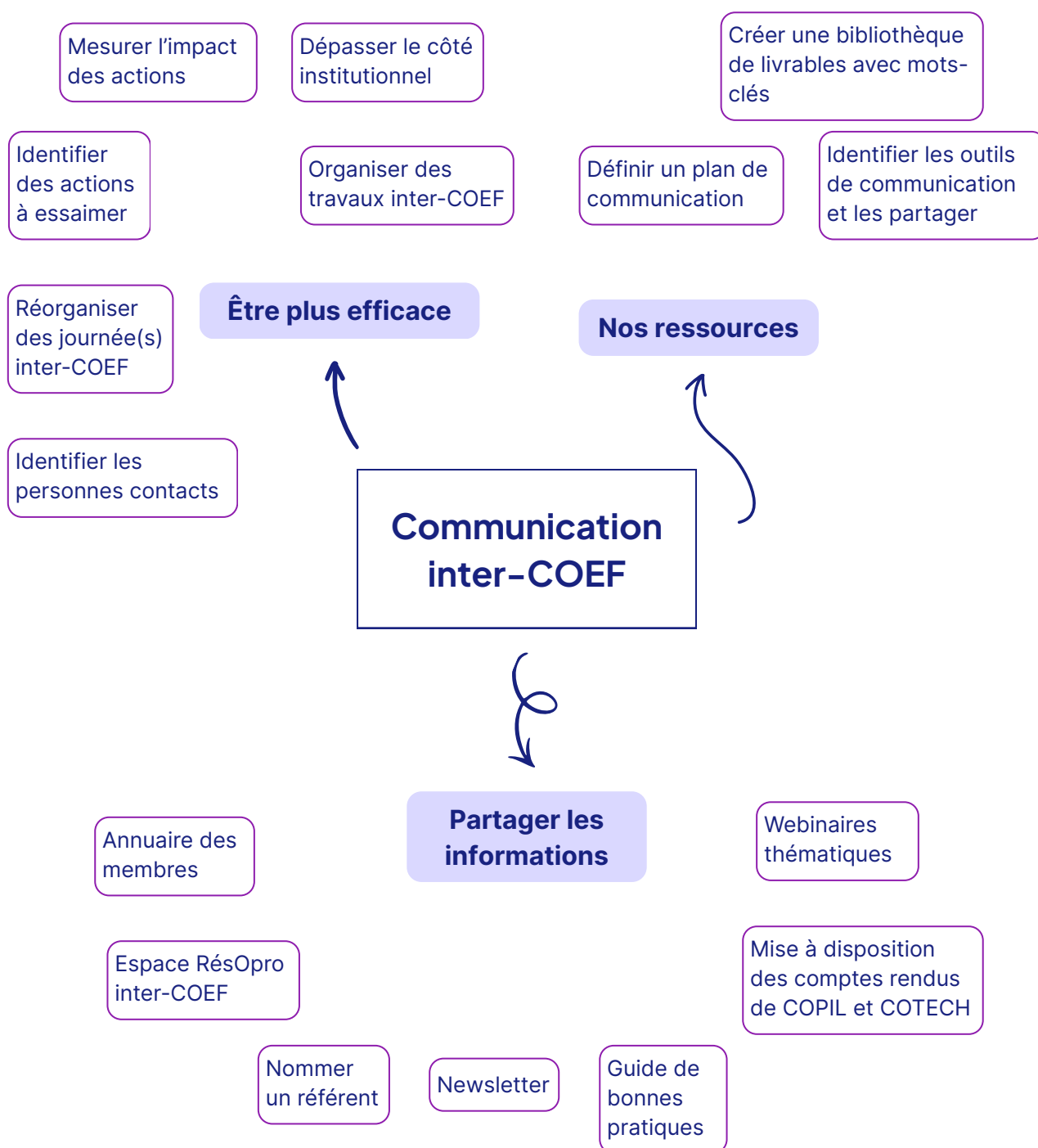
- Identifier les personnes **contacts** dans les COEF sur des thématiques spécifiques,
- Identifier les actions qui pourraient essaimer sur d'autres COEF, **thématiques** transverses illustrées de manière opérationnelles, exemple l'IA,
- Proposer une **journée** annuelle inter-COEF « pitch » sur des thématiques transversales,
- Proposer des travaux inter-COEF sur une action ou une cible spécifique,
- Dépasser le côté institutionnel,
- Mesurer l'impact des actions.

Comment partager les informations ?

- Faire des webinaires thématiques avec replay,
- Nommer un référent inter-COEF ,
- Organiser des journées inter-COEF sur des thématiques transversales,
- Créer un espace RésOpro inter-COEF,
- Créer un annuaire des membres de chaque COEF consultable,
- Mettre à disposition les comptes rendus des COPIL et COTECH,
- Remplir un guide des bonnes pratiques avec des fiches actions,
- Une newsletter alimentée par chaque COEF.

Comment centraliser et partager nos ressources entre COEF ?

- Définir un plan de communication,
- Identifier les outils de communication dans chaque COEF et les partager,
- Avoir une bibliothèque des livrables avec des mots-clés.



Quels outils mettre en place ensemble ?

Transition démographique

Comment les COEF arrive à répondre aux enjeux de la transition démographique dans les différents secteurs d'activité ?

Quelles solutions au vieillissement de la population active pour renouveler les effectifs et transmettre les savoirs ?



Un constat démographique et social de tension

Le **vieillissement de la population active** et l'allongement de la durée de vie contrastent avec une baisse de la natalité, rendant nécessaire le prolongement de l'activité professionnelle.

On observe également une **évolution profonde du rapport au travail** :

- **Les jeunes générations** aspirent à des schémas de carrière différents, refusant souvent les horaires atypiques et privilégiant les conditions de travail,
- **Les seniors** font face au défi de l'appropriation des outils numériques et à une usure professionnelle qui conduit parfois à des situations d'inaptitude.
- **L'émergence de l'intelligence artificielle** a des impacts sur l'organisation du travail.

Le défi de l'intergénérationnel et de la transmission

La cohabitation de plusieurs générations au sein des entreprises impose de repenser le **transfert de compétences** pour éviter la perte des savoirs stratégiques.

- **L'intégration des jeunes** : via des stages d'immersion et un accompagnement formalisé pour leur donner envie de s'investir durablement.
- **Le développement du tutorat** (classique ou inversé), la mise en place de livrets d'accueil et la création de "temps de transmission" dédiés dans l'organisation du travail sont préconisés.

Vers une gestion prospective et humaine des parcours

Plutôt qu'une gestion "prévisionnelle", il est préconisé le passage à une **gestion prospective** des emplois et des compétences, perçue comme plus positive et moins subie.

- **La poly-compétence contre l'usure** : privilégier la "poly-compétence" plutôt que la simple "polyvalence" permet de limiter la lassitude et les troubles musculosquelettiques (TMS).

- **Valorisation du capital humain** : la formation doit être considérée comme un investissement et un actif immatériel de l'entreprise plutôt que comme une simple charge financière.
- **Flexibilité des parcours** : les carrières non linéaires, les ruptures conventionnelles et les périodes de césure doivent être mieux acceptées par les employeurs, en utilisant des outils comme "MAUD" (outil de Transition Pro) pour changer de regard sur ces parcours.

Recommandations et leviers d'innovation

Plusieurs pistes sont proposées pour adapter le système actuel :

- **Décloisonnement** : mieux articuler les dispositifs de formation et les politiques publiques à l'échelle territoriale.
- **Santé au travail** : mieux intégrer la prévention des risques professionnels (PRST3) et l'adaptation des postes au vieillissement dans les réflexions des COEF.
- **Financement** : rééquilibrer l'usage des fonds de formation au profit des salariés des TPE, PME et ETI.
- **Attractivité** : l'entreprise doit désormais se "vendre" pour attirer les talents, en misant sur son potentiel de création de valeur sociale et économique.

Les stratégies d'employabilité

Décalage santé /
allongement des
carrières

Baisse de
la natalité

Limites de
l'intensification
des carrières

Attentes des
jeunes générations

Population vieillissante

Désintérêt

Maintien en emploi
des seniors

Équilibre vie
pro / vie perso

Constats et enjeux

Transitions démographiques

Bonnes pratiques existantes

Dispositifs qui
facilitent la
transmission

Diversité des
formations

Travail sur
l'orientation
des jeunes

Effort pour
accueillir les jeunes

Redonner un
souffle au
parcours pro

GPEC : capitaliser sur
les bonnes pratiques

Valorisation des
qualités des seniors

Valorisation des
réussites des
reconversions

Adaptation
des postes

Priorités pour demain

Valoriser le capital
humain

Penser en compétences
plutôt qu'en métiers

Aider les entreprises à
valoriser l'attractivité des
métiers

Dissocier la formation
des métiers

Développer les pratiques
inversées : tutorat, VAE...

Formation "sur-
mesure" (AFEST)

Aider à l'accueil
des stagiaires

Favoriser la poly-
compétences

Les préconisations prioritaires pour les COEF : synthèse

- Faire émerger l'identité collective des COEF
- Se concentrer sur quelques actions
- Solidaire et agile : avancer ensemble

1

Un besoin de collectif et de partage d'une vision

Développer l'intelligence collective en dynamisant la participation et l'animation. Renforcer le pilotage tri-partite Branches - État - Région.

2

Prioriser et piloter les actions

Une action bien pilotée vaut mieux que dix actions non abouties.

3

La volonté de simplifier et d'être souple

Ne pas s'enfermer dans un carcan méthodologique pour rester agile.

4

Mieux valoriser les réussites du COEF

Faire connaître au plus grand nombre pour que l'impact des actions soit démultiplié.



Face aux défis emploi-formation qui mobilisent les branches, l'État et la Région, la démarche COEF permet d'accélérer les échanges, de faire émerger des solutions concrètes et surtout de renforcer notre capacité à agir ensemble.

La Région Auvergne-Rhône-Alpes et la DREETS tiennent à remercier chaleureusement **l'ensemble des participants pour leur présence et leur participation à la journée du 19 mai 2026 consacrée aux COEF.**

Réunissant près d'**une centaine de participants** autour de trois tables rondes et d'ateliers thématiques, cette journée a permis de **croiser les regards, de partager les expériences et de faire émerger collectivement des constats, des bonnes pratiques et des pistes de réflexion pour renforcer et optimiser les travaux des COEF.**

Ce livre blanc est le reflet de votre implication et de la richesse de vos contributions. Les constats et suggestions qui y sont présentés sont le fruit de vos échanges, de vos expériences et de votre participation collective. Ils constituent une base de réflexion et d'action pour poursuivre la dynamique engagée et faire vivre, dans la durée, les coopérations entre les différents acteurs.

Nous adressons également nos sincères remerciements à toutes les personnes qui ont contribué à la préparation, à l'organisation et à la réussite de cette journée ainsi qu'à l'IRA pour la qualité de leur accueil et pour avoir contribué aux bonnes conditions de déroulement de cette journée.

HÔTELLERIE
PROPRETÉ
SALARIES
Conditions
HÉBERGEMENT
LOGISTIQUE
PARTENAIRES
RESTAURATION
TRANSPORTS
BOIS
FORET
OBJECTIFS
CONTRATS
parcours
PLASTURGIE
TEXTILE
travail
EMPLOI
FORMATION
sociaux
Compétences
CULTURE



Via Compétences

CARIF OREF AUVERGNE-RHÔNE-ALPES
État - Région - Partenaires Sociaux



PRÉFET
DE LA RÉGION
AUVERGNE-
RHÔNE-ALPES

Liberté
Égalité
Fraternité



La Région
Auvergne-Rhône-Alpes