



DIRECCTE Rhône-Alpes
Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence,
de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

En lien avec les partenaires sociaux



www.rhone-alpes.direccte.gouv.fr

<http://territoires.rhonealpes.fr>

ACTION CONCERTEE TERRITORIALE ECONOMIE-EMPLOI-FORMATION

RECUEIL D'EXPERIENCES 2014

PREAMBULE

Les signataires du protocole territorialisation ont acté des objectifs de capitalisation des stratégies de territoires. Dans ce cadre, l'Etat et la Région, en lien avec les partenaires sociaux, souhaitent pouvoir disposer d'un document donnant à voir des actions qui se réalisent au local.

Les objectifs du présent recueil d'expériences sont les suivants :

- Communiquer et valoriser les initiatives et les actions réalisées au local par les territoires
- Favoriser les échanges entre les acteurs
- Essaimer les bonnes pratiques

Le choix d'actions a été fait afin de donner à voir de certaines thématiques dont se saisissent les territoires dont par exemple :

- GRH et mutations économiques
- Organisation et mise en œuvre de l'offre de formation
- Accompagnement à l'emploi
- Egalité homme femme
- Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriale

Des critères de choix ont été fixés : les actions peuvent être terminées ou bien engagées ; elles doivent avoir une approche par public spécifique (demandeurs d'emploi, salariés, entreprises, femme) et/ ou une approche sectorielle afin de cibler un secteur d'activité spécifique (tourisme, agro-alimentaire,...) ; Enfin, les actions doivent être partenariales et co construites notamment avec le concours de la Direccte et de la Région.

SOMMAIRE

- **Haut Bugey-Bassin Bellegardien-Pays de Gex** – Action « Inserfoot »
- **Bresse Dombes Val de Saône** – Les rendez-vous de l'emploi
- **Bresse Dombes Val de Saône** – Action « Joker »
- **Ardèche Méridionale** – GPEC dans le secteur de la dépendance
- **Diois – Vallée de la Drôme** – Articulation Compétences Premières et Compétences Clés
- **Diois – Vallée de la Drôme**– Action « Ensemble sur scène »
- **Diois – Vallée de la Drôme**– Action « Prémices » – Initiatives à la création d'entreprise
- **Bassin grenoblois / Centre Isère** – Formation en amont d'Emplois d'Avenir
- **Centre Isère** – Construction d'un réseau d'IRP Référent territorial
- **Maurienne** – Conférence locale sur l'industrie
- **Albanais Bassin annecien Usses et Bornes** – Insertion sociale et professionnelle par la construction d'un parcours progressif vers l'emploi
- **Albanais Bassin annecien Usses et Bornes** – Contrat d'accompagnement à l'emploi tremplin
- **Genevois – Haut Savoyard** – Maintien et développement du commerce de proximité
- **Chablais** – Gestion territoriale des emplois et des compétences des métiers du sport et de l'animation
- **Faucigny – Mont Blanc** - Etude d'opportunité pour la mise en place d'une conciergerie inter-entreprises et inter-collectivités
- **Beaujolais élargi** – Démarche Egalité Mixité

INSERFOOT : L'insertion professionnelle grâce au sport

IDENTIFICATION

• Périmètre géographique

Communauté de Communes
Haut Bugey (CTEF Haut Bugey-
Bassin Bellegardien-Pays de
Gex)

• Période de mise en œuvre

2013-2014

• Porteur du projet

Plastics Vallée Football Club

Domaine(s) d'action

Accompagnement dans la
construction d'un projet
professionnel

• Axes stratégiques du plan d'action 2014

Améliorer l'accès à l'emploi et à
la qualification des publics
prioritaires

• Cout total

73 000 €

• Financeurs

Région Rhône Alpes (plan de
raccrochage en formation),
CUCS Oyonnax, Communauté
de Communes Haut Bugey,
Direccte UT 01

• Publics visés

Jeunes de 16 à 25 ans sans
qualification, ayant décroché
du système scolaire et
passionnés de sport

■ ELEMENTS DE CONTEXTE ET OBJECTIFS

Depuis le début de la crise en 2008, les publics jeunes primo demandeurs et généralement peu qualifiés, sont particulièrement touchés par la précarisation. Plus d'un jeune actif sur cinq n'a pas de diplôme. Sorti du système scolaire, un jeune (18-25 ans) sur quatre n'est pas inséré dans la vie active. Le taux de décrocheurs du territoire est le premier de Rhône Alpes.

En parallèle, sur un bassin fortement industrialisé (Plastics Vallée), les entreprises qui ont réussi à développer leur activité malgré la crise, peinent à recruter du personnel qualifié et notamment des jeunes à former pour transmettre leur savoir-faire.

Face à ces difficultés, il est nécessaire de faire se rapprocher l'offre et la demande d'emplois et d'aider les jeunes à formuler des projets dans des secteurs d'activité pourvoyeurs d'emplois et faire se rencontrer les jeunes et les employeurs.

Le Plastics Vallée Football Club depuis 3 ans a pour vocation d'utiliser le football comme un moyen d'éducation, de formation et d'insertion professionnelle.

Au départ réservé à ses licenciés, les actions sont étendues depuis 1 an à tous les jeunes du territoire passionnés de sport en utilisant celui-ci comme support de mobilisation et transmettant des valeurs communes au monde de l'entreprise et au sport.

Les objectifs opérationnels sont les suivants :

- remobiliser les jeunes décrocheurs
- construire un projet professionnel individualisé et adapté à chacun
- préparer les jeunes à trouver une formation et un emploi

■ ETAPES DE LA DEMARCHE

En 2013, 3 actions expérimentales ont été lancées :

Matchs de football entre jeunes et entreprises (rencontres mensuelles)

Le premier temps est un match de foot qui permet d'apprendre à se connaître, repérer le savoir-être des personnes présentes et casser les barrières sociales entre les salariés et les stagiaires.

Le deuxième temps est consacré à la connaissance de l'entreprise, la promotion de ses métiers et des opportunités de formation et d'emploi. Les stagiaires ensuite vont à la rencontre des professionnels pour se présenter, préciser leur motivation et donner leur CV. Formation d'éducateur sportif couplée à une remobilisation sur le projet professionnel pour un public en recherche d'emploi de + de 18 ans. L'objectif, outre l'acquisition du titre d'éducateur sportif, est de travailler le savoir être et savoir faire transversaux foot/entreprise.

Stages d'orientation pendant les vacances scolaires pour les lycéens et collégiens en recherche de projet d'orientation et les décrocheurs : activités sportives associées à la promotion des métiers en tension du territoire (interventions de professionnels, visites d'entreprises, coaching sur le projet pro et travail sur les techniques de recherche d'emploi)



DIRECCTE Rhône-Alpes
Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence,
de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

RECUEIL D'EXPERIENCES EMPLOI -FORMATION

En lien avec les partenaires sociaux



www.rhone-alpes.direccte.gouv.fr

<http://territoires.rhonealpes.fr>

Pour 2014 le PVFC propose un projet plus global :

4 semaines de stage de préparation à l'orientation en octobre et février pour une douzaine de jeunes. L'action aura une durée de 160h et se composera d'enseignements et d'activités articulant sport (foot et éducation physique), théâtre, coaching dans la recherche d'emploi, cours de prévention sécurité et santé, acquisition de savoirs-être et ouverture culturelle.

Le coaching sera poursuivi par une action de parrainage qui sera mis en place pour chaque jeune à la sortie du stage et sur une durée de 6 mois. Les rencontres de foot avec les salariés d'une entreprise seront l'occasion d'associer un parrain à un jeune. Un accompagnement renforcé dans l'emploi sera également proposé pour sécuriser l'intégration du jeune dans son premier emploi.

■ RESULTATS ET ELEMENTS DE BILAN

Sur les rencontres de foot démarrées mi 2013, 70 jeunes ont pu rencontrer 5 entreprises (Décathlon, Crédit Agricole, MIHB (plasturgie), EMIN (cartonnage), Ville d'Oyonnax. 1 jeune a signé un contrat de professionnalisation, 8 ont signé des CDD, 3 des missions intérim pouvant déboucher sur un emploi durable et 4 ont passé un entretien et sont en attente de réponse.

Pour la formation d'éducateur, 13 stagiaires ont suivi la formation. 3 sont en CDI, 5 sont intérimaires mais ont des formations planifiées, 2 sont en emploi d'avenir, 1 encore demandeur d'emploi mais dans un dispositif renforcé et 2 n'ont pas donné de nouvelles.

Pour les stages d'orientation, 2 groupes de 12 jeunes ont pu bénéficier du dispositif sur les vacances de février et d'avril.

Valeur ajoutée

Dispositif complémentaire à ceux existants sur le territoire (Mission Locale, MLDS, centres sociaux, PRE,...). L'action est originale car le point de raccrochage et l'outil pédagogique principal est le sport. Ce dernier est un excellent moyen d'inculquer des valeurs, transmettre des savoirs-être et redonner une dynamique à des jeunes en difficultés.

Difficultés rencontrées et freins

Une certaine difficulté à mobiliser les entreprises sur les rencontres. Le réseau de partenaires du monde économique reste à développer.

Le suivi des jeunes après les actions est à intensifier. Les actions de parrainage et d'accompagnement renforcés dans l'emploi devraient y contribuer.

Facteurs clés de réussite

Un concept innovant et accrocheur pour les jeunes.

Un projet co-construit avec tous les partenaires du territoire. Une forte mobilisation de ces partenaires sur toutes les actions proposée en 2013.

Perspectives d'évolution

Des actions de formation (BAFA, BP JEPS) pourraient venir compléter l'offre en 2015.



Les rendez-vous de l'emploi

IDENTIFICATION

• Périmètre géographique

Bresse Dombes Val de Saône

• Période de mise en œuvre

2013-2014

• Porteur du projet

MIFE de l'Ain

• Axes stratégiques du plan d'action 2014

Rapprocher l'offre de la demande
d'emploi

• Cout total

28 000 €

• Financeurs

Région Rhône Alpes, Direccte UT 01

• Publics visés

Demandeurs d'emploi

ELEMENTS DE CONTEXTE ET OBJECTIFS

Fortement marqué par le poids de l'emploi Industriel et une concentration de l'emploi total sur le CDDRA de Bourg en Bresse (qui concentre les 2/3 de l'emploi salarié de la ZTEF), le territoire a connu une dégradation significative de son marché du travail entre 2008 (début de la crise) et l'année 2013.

Même si le taux de chômage 2013 (qui s'établit à 7,4%) reste inférieur à ceux enregistrés à l'échelon régional et national, sa progression sur la période marque une rupture nette avec les périodes précédentes (pour rappel le taux de chômage sur le territoire avant 2008 était de 4,3%)

Pour autant, même avec la crise et ses effets négatifs sur l'emploi, certaines entreprises de la ZTEF sont en constante recherche de ressources qualifiées sur certains métiers et déclarent avoir du mal à recruter.

Ainsi pour répondre aux problématiques liées à l'offre et la demande sur le territoire, le CST a décidé d'en faire un enjeu prioritaire.

Un groupe de travail composé des différents acteurs de l'emploi et de la formation s'est réuni à plusieurs reprises pour envisager un plan d'action.

Les rendez-vous de l'emploi est une action visant à mettre en contact l'offre et la demande sur l'ensemble du territoire, cette action a été proposée, dans le cadre des travaux du Groupe de travail « Offre et demande » de la ZTEF Bresse Dombes Val de Saône.

ETAPES DE LA DEMARCHE

Dans un premier temps et afin d'initier le projet : l'une des premières étapes a été le regroupement de l'ensemble des actions déjà mises en place sur le territoire sous l'égide « des rendez-vous de l'emploi ». Ceci afin de donner du poids à l'existant par le biais d'un affichage commun.

Cette offre a ensuite été complétée, pour couvrir les manques du territoire, sur la base d'un rendez-vous mensuel régulier (chaque 2^{ème} mardi du mois).

Pilotage assuré par la :

- Mise en place d'un groupe Technique qui se réunit (si possible dans la Communauté de Commune accueillante) 1 fois par mois avant chaque évènement (acteurs concernés par l'évènement du mois à venir + politiques)
- Mise en place d'un groupe de pilotage « rendez-vous de l'Emploi ; réunion 1 fois par trimestre pour réorienter l'action si besoin et dresser les constats.
- En amont de chaque rendez-vous : mobilisation des entreprises, ciblage des offres existantes et invitation des demandeurs d'emploi
- Le jour J : accueil des entreprises, des demandeurs d'emplois, appui aux DE (CV, Offre...)
- En aval : bilan de l'action et retour au CTO



■ RESULTATS ET ELEMENTS DE BILAN

Valeur ajoutée

- L'action vise à mettre en relation de façon simple et régulière les demandeurs d'emploi et les entreprises d'un territoire privilégiant ainsi la proximité et la concentration géographique.

Les objectifs pour les entreprises :

- Rencontrer des demandeurs d'emploi susceptibles d'être recrutés rapidement
- Faire du sourcing pour de futurs recrutements
- Rencontrer des demandeurs d'emploi du bassin

Les objectifs pour les demandeurs d'emploi :

- Découvrir les entreprises qui recrutent sur le secteur
- Pouvoir se positionner sans la barrière du CV
- S'entraîner aux entretiens de recrutement
- S'informer sur les dispositifs d'accompagnement Emploi/Formation existantes

Difficultés rencontrées et freins

- Mobilisation des entreprises qui demande un fort investissement en temps

Facteurs clés de réussite

- Nombre de retours à l'emploi

Perspectives d'évolution

- Initier d'autres rendez-vous sur des nouveaux territoires
- Organiser des rendez-vous par filière
- Privilégier le qualitatif au quantitatif

POUR ALLER PLUS LOIN ...

Référent(s) : Emmanuel MAQUET

Téléphone :

Structure : MIFE DE L'AIN

Mail : emmanuel.maquet@mife01.org

Le présent témoignage a été relu et validé par le porteur de projet

Action « JOKER »

IDENTIFICATION

• Périmètre géographique

Bresse Dombes Val de Saône

• Période de mise en œuvre

2013-2014

• Porteur du projet

CIDFF de l'Ain

• Axes stratégiques du plan d'action 2014

Rapprocher l'offre de la demande
d'emploi

• Cout total

15 000 €

• Financeurs

Région Rhône Alpes, Direccte UT 01

• Publics visés

Demandeurs d'emploi « seniors »

ELEMENTS DE CONTEXTE ET OBJECTIFS

1- En mars 2010, sur la ZTEF Bresse Dombes Val de Saône : la part des plus de 50 ans parmi les demandeurs d'emploi est de 22 %. L'évolution annuelle est en augmentation de 18,6 %, c'est la typologie de public qui subit la plus grosse hausse.

2 - Rapprocher l'offre et la demande d'emploi est l'une des 3 thématiques prioritaires du plan d'actions de la ZTEF, validé par le CST du 5/12/2012.

L'un des chantiers prioritaires prévu est de renforcer l'accompagnement des personnes les plus éloignées de l'emploi, notamment les jeunes, les seniors et les demandeurs d'emploi de longue durée.

Un des moyens d'action privilégié est de faire découvrir et communiquer sur les métiers porteurs en favorisant le contact direct avec les entreprises et en améliorant les outils / dispositifs systèmes d'orientations.

3 - L'enquête réalisée par Pôle Emploi « L'emploi des seniors en Rhône-Alpes. de la déclaration d'intention à l'action réelle : risque ou opportunité ? » en juin 2011, souligne :

L'importance d'accroître la visibilité des demandeurs d'emploi seniors sur les nouvelles modalités de recrutement des entreprises : réseaux sociaux professionnels, candidatures spontanées, sites Internet, les entreprises ont de plus en plus recours à ces nouvelles modalités de recrutement, permettant de réduire les coûts, de couvrir des zones plus larges et d'accélérer les processus. Les demandeurs d'emploi seniors semblent insuffisamment présents dans ces systèmes, limitant de fait leur visibilité par une part croissante des employeurs.

Cette évolution croissante de la demande du public « senior », le manque de dispositif à destination de cette typologie de public (à noter qu'il n'y a pas d'APEC sur le territoire) a amené le groupe de travail « offre et demande » de la ZTEF à réfléchir à un plan d'action à destination des seniors, d'où la mise en place du projet « Joker » qui a pour objectif :

- de favoriser le retour à l'emploi de demandeurs d'emploi « seniors » confrontés à des problématiques spécifiques (détérioration de l'image de soi, perte de confiance, perte de statut social, découragement face aux représentations des employeurs...) :

- en brisant l'isolement, en redonnant confiance, en créant des solidarités, en identifiant les opportunités de recrutement, les compétences requises, à travers l'implication de chefs d'entreprises ou de professionnels du recrutement



■ ETAPES DE LA DEMARCHE

1- Positiver son parcours personnel et professionnel :

- Communiquer positivement
- Se décentrer de sa situation à travers les échanges avec d'autres
- Travailler la confiance en soi et en l'autre
- Gérer son stress
- Revaloriser l'image de soi

2- Redéfinir ses priorités de vie pour trouver sa place en tant que senior :

- Faire le deuil de son statut antérieur
- Prendre conscience de ses nouvelles aspirations et motivations
- Recenser ses besoins : statut social, reconnaissance, salaire...
- Définir la place du travail dans le projet de vie
- Penser une nouvelle organisation de ses temps de vie personnelle, familiale, sociale et professionnelle
- Retrouver du temps pour soi
- Gérer les rôles sociaux et familiaux

3 - Accéder aux codes et usages socioprofessionnels de l'entreprise d'aujourd'hui :

- Prendre conscience de la nature et de l'origine des représentations et des stéréotypes pour les dépasser
- Connaître les nouveaux modes d'intégration et de communication en entreprise
- Apprendre à évaluer les besoins prioritaires des entreprises

4 - Mener sa recherche d'emploi :

- -Identifier des compétences transférables
- -Utiliser les dispositifs existants favorisant le retour à l'emploi : mesures publiques....
- Repérer et développer son réseau : les participants développeront et partageront leurs contacts « réseau »
- Constitution de binômes autour d'un fil rouge « sensibiliser les employeurs potentiels de seniors » dont l'objectif sera d'enrichir collectivement les informations, contacts utiles à l'ensemble des stagiaires.
- savoir utiliser des techniques de recherche d'emploi innovantes
- passer à la pratique de la RE par la simulation d'entretiens avec des professionnels du recrutement
- obtenir une ou plusieurs missions auprès d'une entreprise constituée pour renouer avec un CDI classique

■ RESULTATS ET ELEMENTS DE BILAN

Valeur ajoutée

- Absence de dispositifs dédiés aux seniors / action expérimentale

Facteurs clés de réussite

- Indicateurs quantitatifs : nombre de participants, nombre de démarches effectuées, nombre d'offres d'emplois collectées / indicateurs qualitatifs : évolution des projets professionnels à l'entrée dans l'action et à la sortie, monographies présentant les parcours réalisés

Perspectives d'évolution

- Pérennisation du dispositif



GPEC Territoriale dans le secteur de la dépendance

IDENTIFICATION

• Périmètre géographique

ZTEF Ardèche Méridionale et Sud Drôme

• Période de mise en œuvre

2013/2014/2015

• Porteur du projet

MDEF AM

• Domaine(s) d'action

Sécurisation des parcours
GPECT

• Axes stratégiques du plan d'action 2014

• Coût total

• Financeurs

Etat – DIRECCTE
Région...

• Publics visés

Les salariés, du secteur de la dépendance

Les entreprises de ce même secteur qui se regroupent en collectifs de travail,

Les acteurs publics de l'emploi et du développement économique

ELEMENTS DE CONTEXTE ET OBJECTIFS

Les ZTEF Ardèche méridionale et Sud Drôme présentent de nombreux traits communs. Ces deux territoires arrivent en tête des zones défavorisées sur le champ de l'emploi, avec des taux de chômage record et se caractérisent par un modèle de développement résidentiel à tendance touristique (et, en terme de cohésion sociale, un modèle de « paupérisation généralisée »).

Le secteur de la dépendance est largement développé sur ces territoires.

- En 2010, sur la ZTEF Ardèche méridionale, il représentait plus de 2000 emplois (hors aide à domicile), répartis sur 75 établissements. C'est en outre un secteur en croissance depuis les années 1980, et qui est surreprésenté sur la Zone d'Emploi d'Aubenas par rapport à la moyenne des ZE de RA.
- On retrouve cette forte spécificité de l'emploi salarié privé au niveau du secteur plus large de la « santé humaine et action sociale » (Naf 2008) avec, en 2012, 3814 emplois en Ardèche méridionale, soit 17 % de l'emploi salarié privé alors que ce taux tombe à 9 % en Rhône Alpes.
- Sur la ZTEF Sud Drôme, on s'éloigne peu de cette moyenne mais avec un nombre d'emplois similaire en valeur absolue : 3 840 (10%).
- Confronté à l'accueil de personnes de plus en plus âgées et de plus en plus dépendantes, à des problématiques financières qui pèsent sur les conditions de travail -alors que l'on n'a jamais fait autant valoir la nécessité de faire évoluer les compétences des soignants- et aussi d'une volonté sociétale de traiter dignement les plus fragiles, ce secteur d'activité est sujet à de multiples tensions qui font de la gestion de ses Ressources Humaines une question majeure.
- Le secteur de la dépendance constitue donc un fort enjeu pour l'emploi sur ces deux périmètres, d'autant qu'il continue à croître sous l'effet du vieillissement de la population (les deux ZTEF ont des populations nettement plus vieilles que la moyenne régionale) et de l'attractivité des cadres de vie (surreprésentation du nombre des retraités, des résidences secondaires, etc).
- Le secteur présente en outre l'avantage de générer de l'emploi durable.
- D'autre part, sur des territoires dont les actifs sont en moyenne moins qualifiés et moins formés qu'en RA, l'éventail des métiers, et notamment ceux de niveau 5, présente un intérêt en terme d'accessibilité.
- L'ensemble de ces éléments contextuels justifient donc la mise en œuvre d'une action de GPECT à destination des établissements de la dépendance sur le sud des départements de la Drôme et de l'Ardèche

www.rhone-alpes.direccte.gouv.fr

<http://territoires.rhonealpes.fr>

- Cette démarche s'inscrit dans un double cadre institutionnel :
 - une action régionale de GPECT engagée par UNIFAF avec l'appui de la DIRECCTE Rhône-Alpes, déclinée notamment sur le sud 07/26 ;
 - les instances communes Etat/Région/Partenaires sociaux des deux CTEF AM et SD

■ ETAPES DE LA DEMARCHE

2012 / 2013 : GPEC inter établissements

- Réalisation d'un audit RH par le Cabinet MONTAL auprès de 15 établissements
- Formalisation d'un plan d'action autour de 5 axes : l'évolution des besoins du public, la mobilité professionnelle, l'évolution culturelle du travail, la transmission d'un savoir-faire, la conduite du changement
- Réalisation d'une APCT (4 formations courtes) inter CTEF AM et SD

2014/2015 : mise en œuvre d'un plan d'actions territorial inter ZTEF associant aux établissements les acteurs publics de l'emploi et de la formation.

- Regroupements des actions en axes opérationnels : appui à la fonction RH et GPEC individuelles ; Ingénierie de formation (en lien avec l'évolution des métiers), Processus d'intégration dans l'entreprise (avec un volet contrats aidés et perception des métiers) ; Mobilité professionnelle, sécurisation des parcours et mutualisation (groupement d'employeurs, bourse d'emploi...) ; Reconnaissance et qualification par la VAE ; Prévention de l'usure professionnelle.
- Priorisation : Les 4 derniers axes ont été retenus pour démarrer l'animation en 2014
- Mobilisation des partenaires : pour chaque axe ou action, identification des structures et personnes ressources, dispositifs et mesures mobilisables (et en tant que de besoin, mobilisation des financements au niveau territorial et régional)
- Présentation de l'offre de service territoriale (animation CTEF/DIRECCTE ; DLA/mobilité professionnelle inter établissements (IEDV), VAE collective et PFSP (CIDFF-MIFE 07/26), prévention usure professionnelle (ARAVIS) : les établissements ont adhéré à la démarche proposée et le groupe de travail a validé une feuille de route précise.
- Mise en place de groupes de travail inter-établissements pour chacun des 3 thèmes (plus de rencontres individuelles structures ressource/établissements)
- Elargissement des actions à d'autres employeurs du secteur

Mobilisation des financements au niveau territorial et régional : des crédits régionaux territorialisés (CTEF) et crédits de la DIRECCTE pour pouvoir financer une action de VAE collective, des financements Régionaux (APCR) pour soutenir des actions de formations collectives
Suivi/évaluation

■ RESULTATS ET ELEMENTS DE BILAN

POUR ALLER PLUS LOIN ...

Référent(s) :
Christophe Devenne - animateur CTEF
MDEF Ardèche méridionale

Le présent témoignage a été relu et validé par le porteur de projet

Articulation compétences clés et compétences premières

IDENTIFICATION

• Périmètre géographique

ZTEF Vallée de la Drôme Diois

• Période de mise en œuvre

Permanente

• Porteur du projet

DIRECCTE

• Domaine(s) d'action

Ingénierie de formation, d'animation

• Axes stratégiques du plan d'action 2014

**Maintenir et développer une offre de
formation territoriale**

• Cout total

Ingénierie

• Financeurs

DIRECCTE, Région

• Publics visés

**Professionnels locaux de l'emploi
formation**

**Public cible des Compétences clés
et des compétences Premières**

ELEMENTS DE CONTEXTE ET OBJECTIFS

Sur le territoire, plusieurs dispositifs de formation pré-qualifiante sont présents avec notamment les programmations compétences clés et compétences premières. Ces actions de formations s'adressent à un public similaire et fonctionnent de manière autonome, avec des prescripteurs spécifiques et des comités de pilotages indépendants.

Cette situation entraîne des difficultés, avec notamment une concurrence apparente des dispositifs et des sous-utilisations, alors que des besoins importants sont pourtant exprimés. A cela s'ajoute la difficulté pour les prescripteurs de bien différencier les dispositifs et de les utiliser à bon escient.

ETAPES DE LA DEMARCHE

Fort de ce constat, la co-animation DIRECCTE/CTEF a décidé de mettre en place une seule et unique instance de suivi pour ces deux dispositifs, animée par la DIRECCTE, avec l'appui du CTEF.

Ainsi l'ensemble des prescripteurs et des organismes de formation se sont réunis. Le travail a été progressif, avec dans un premier temps le partage de l'information et la construction d'un référentiel commun. Puis on a intégré le suivi des actions. Est venu ensuite les échanges et les propositions de modifications et d'optimisation des différentes actions. Les passerelles ont été établies. L'articulation et la complémentarité trouvées pour ces deux dispositifs se sont faites avec le temps et sont désormais partagées par l'ensemble des acteurs locaux.



■ RESULTATS ET ELEMENTS DE BILAN

Valeur ajoutée

- Une meilleure connaissance et maîtrise pour les prescripteurs des programmations compétences clés et compétences premières
- Une articulation et une complémentarité entre les deux dispositifs
- Complémentarité entre des objectifs/contenus et surtout des modalités très différentes permettant de répondre à la grande diversité des besoins et des situations des personnes éloignées de l'emploi
- **La complémentarité se trouve aussi dans l'articulation entre les 2 types de parcours, et ce dans les 2 directions, par exemple**
 - o *une personne au départ non prête à un engagement formatif long peut être redynamisée et reprendre appétence pour la formation par un parcours court compétences clés. A la suite, il est alors plus facile de poursuivre sa remobilisation et approfondir son apprentissage avec un parcours long Compétences Premières*
 - o *une personne ayant suivi un parcours compétences premières peut le conforter avec l'ajout d'une compétence spécifique avec un parcours court compétences clés*
- Une meilleure qualité de prescription, un suivi des dispositifs qui s'est amélioré
- Une augmentation des prescriptions
- Un gain de temps et de moyens pour les professionnels
- Des échanges et un dialogue constructif entre prescripteurs et organismes de formation
- Des publics mieux formés

Difficultés rencontrées et freins

- Impliquer l'ensemble des acteurs locaux
- Faire en sorte que des organismes de formations qui sont concurrents, acceptent de s'impliquer dans un travail collectif et partenarial

Facteurs clés de réussite

- Une co-animation et un partenariat forts DIRECCTE / CTEF
- Etablir de la confiance et de la bienveillance
- Mobiliser les partenaires prescripteurs et leur permettre de s'exprimer en toute confiance
- Un seul et même organisme de formation prestataire de service pour les deux programmations, ce qui facilite le dialogue

Perspectives d'évolution

- Poursuivre le travail engagé
- Développer un travail sur l'évaluation des deux dispositifs au niveau territorial
- Faire le lien avec les autres dispositifs de formation et d'immersion en entreprise

POUR ALLER PLUS LOIN ...

Référent(s) : Remi Gras

Téléphone : 04 75 55 87 33

Mission Locale Vallée de la Drôme

Mail : ctef@mlvalleedrome.org

Le présent témoignage a été relu et validé par le porteur de projet

Action de dynamisation : « Ensemble en scène »

IDENTIFICATION

- Périumètre géographique

ZTEF Vallée de la Drôme Diois :
secteur de Die

- Période de mise en œuvre

De septembre 2013 à avril 2014

- Porteur du projet

Trajet spectacle

- Domaine(s) d'action(s)

Dynamisation, confiance en soi et
employabilité

- Axes stratégiques du plan d'action
2014

Développer des réponses innovantes
face aux problèmes de mobilité
cognitive

- Cout total

8 138 €

- Financeurs

Région, Conseil général

- Publics visés

Personnes isolées, en perte de liens
sociaux et en difficulté d'insertion
professionnelle.

ELEMENTS DE CONTEXTE ET OBJECTIFS

Le CTEF a engagé avec l'ensemble des partenaires locaux une réflexion sur la mobilité des publics et travaille notamment sur la mobilité « cognitive ». C'est dans ce cadre que s'est montée cette action. Elle s'adresse à des personnes en parcours d'accompagnement à l'emploi, mais dont les freins personnels (manque de confiance, d'estime de soi, présentation et rapport aux autres, phobie sociale,...) ne leur permettent pas d'avancer et de réaliser leur projet.

L'objectif est de permettre une redynamisation des potentialités de chacun, dans le cadre collectif du groupe. A travers la proposition d'exercices de théâtre et de médiations artistiques, les personnes reprennent peu à peu confiance en elles. Elles réaliseront leur potentiel et développeront leurs facultés et leurs compétences

ETAPES DE LA DEMARCHE

Rencontre hebdomadaire sur une période de 6 mois

- Phase préliminaire (un mois): constitution du groupe et rencontre individuelle :
Objectifs : lever les craintes, expliquer le cadre de l'action et définir les objectifs de chacun dans l'action

- 1^{ère} phase (3 mois) : construction du groupe et de sa cohésion avec le support du théâtre, élargis à d'autres supports artistiques afin de favoriser l'expression par la valorisation personnelle

- 2^{ème} phase (3 mois) : travail sur la représentation collective en vue d'une représentation à l'issue de l'action.

Objectifs phase 1 et 2 :

Sortir de l'isolement, travailler sur son image et la confiance en soi, reprendre pied avec des repères, découvrir ou redécouvrir ses compétences, apprendre à travailler ensemble et développer la solidarité, tenir ses engagements vis à vis de soi-même et des autres, préparation vers une sortie la plus positive et constructive possible.

- Mise en place de temps en individuel et bilan d'auto-évaluation

- Bilan final : avec le référent, reprise des objectifs et proposition de pistes suite à la fin de l'atelier.



■ RESULTATS ET ELEMENTS DE BILAN

Valeur ajoutée

- Les objectifs sont multiples et sont spécifiques pour chaque personne, puisque l'enjeu est d'agir pour soutenir les personnes dans leurs démarches et dans leurs projets sociaux et professionnels.
- La dynamisation, à travers une approche différente, qui permet aux personnes de s'impliquer et prendre conscience de leurs difficultés, mais aussi et surtout de leur possibilités et de leurs compétences/talents.
- La confiance et l'estime de soi, qui sont des points essentiels pour pouvoir s'insérer et accéder à l'emploi.
- **Repandre pied avec des repères: respect des autres, respect des horaires et du cadre proposé**
- Les personnes sont associées à l'évaluation tout au long de l'action, afin qu'elles mesurent d'elles-mêmes les avancées qu'elles ont faites, mais aussi les difficultés qu'elles rencontrent et les progrès qu'il leur reste à faire.
- **Sorties 2012 intéressantes : 40% sorties emploi, 30% sorties formation**

Difficultés rencontrées et freins

- Difficultés en amont pour promouvoir et faire venir les personnes sur l'action, liées aux craintes et aux a priori du public potentiel par rapport au support qu'est le théâtre
- Difficultés liées à des problématiques de santé et de transport des personnes

Facteurs clés de réussite

- Lien fort avec les prescripteurs
- Intégration des personnes à l'évaluation tout au long de l'action, afin qu'elles mesurent d'elles-mêmes les avancées qu'elles ont faites, mais aussi les difficultés qu'elles rencontrent
- Un bilan d'auto-évaluation en plus du bilan final
- L'aspect positif du travail en groupe

Perspectives d'évolution

- Si reconduction du projet, nécessite un nombre d'heures plus important, notamment pour les entretiens individuels

POUR ALLER PLUS LOIN ...

Référent(s) : Remi Gras

Téléphone : 04 75 55 87 33

Mission Locale Vallée de la Drôme

Mail : ctef@mlvalleedrome.org

Le présent témoignage a été relu et validé par le porteur de projet

PREMICES : PREMIÈRE INITIATIVES À LA CRÉATION D'ENTREPRISES

IDENTIFICATION

- Périmètre géographique

ZTEF Vallée de la Drôme Diois :
secteur de Crest

- Période de mise en œuvre

De février 2014 à mars 2015

- Porteur du projet

Scop Solstice

- Domaine(s) d'action

Formation et accompagnement à la
création d'activité, Test d'activité,

Portage d'activité

- Axes stratégiques du plan d'action
2014

Développer les liens et les
partenariats avec les entreprises :
soutenir la création d'activité

- Coût total

22 100 €

- Financeurs

Région, Conseil général, DIRECCTE

- Publics visés

Publics prioritaires ayant une idée
de création d'activité

ELEMENTS DE CONTEXTE ET OBJECTIFS

Sur le territoire Vallée de la Drôme Diois, plusieurs acteurs et dispositifs destinés à la création d'activités existent.

Ils s'adressent à des personnes ayant déjà suffisamment réfléchi à leur projet par une première écriture et/ou une étude de marché.

Or beaucoup de personnes, notamment le public prioritaire de la RRA, envisagent de créer leurs propres activités, mais n'arrivent pas à passer de l'idée au projet.

De plus, il s'agit souvent de projets atypiques, notamment dans le cadre d'une pluriactivité. Or pour ces personnes il n'existe pas actuellement de dispositifs spécifiques d'aide à l'émergence de projets.

C'est pour répondre à ce constat réalisé par les prescripteurs et les acteurs locaux de Créafils que cette action est née.

L'objectif est d'accompagner la personne dans la construction de la formalisation de son idée de création d'activité. C'est aussi de lui offrir une visibilité sur les différentes étapes de la création et de la conseiller sur la ou les formes les plus appropriées à son projet.

Enfin, il s'agira de l'orienter vers les interlocuteurs les plus pertinents au regard de son projet. Le cas échéant, si ce dernier n'est pas réalisable, l'objectif sera d'accompagner la personne à faire le deuil de son projet.

ETAPES DE LA DEMARCHE

Un parcours d'une durée d'environ 6 mois, avec entrées et sorties permanentes

- Etape 1 : Découverte et Adéquation
Réunion d'information et entretiens individualisés

- Etape 2 : Parcours et Émergence
Le dispositif alterne de l'accompagnement individuel et collectif, ainsi que des journées thématiques avec des apports théoriques et techniques.
Les personnes vont décrire leurs idées, les confronter à la réalité, découvrir leur environnement, rencontrer les acteurs du territoire et intégrer des phases de créativité collective pour élargir le champ des possibles

- Etape 3 : Cristallisation et Rebonds
À l'issue de ce parcours, chacun rédigera les contours d'un pré projet en cohérence avec sa vie personnelle. Un dernier entretien individuel clôt cette étape pour cristalliser les décisions et déterminer les prochaines démarches en lien avec les acteurs de la création d'activité du territoire et le prescripteur de la personne.

POUR ALLER PLUS LOIN ...

Référent(s) : Remi Gras

Téléphone : 04 75 55 87 33

Le présent témoignage a été relu et validé par le porteur de projet

Mission Locale Vallée de la Drôme

Mail : ctef@mvalleedrome.org

■ RESULTATS ET ELEMENTS DE BILAN

Valeur ajoutée

Formalisation d'une proposition de « **parcours complets** » pour les jeunes et les employeurs, en adéquation avec les besoins des établissements, en termes de délais et de contenu

Difficultés rencontrées et freins

- Délicate **mobilisation des jeunes** compte-tenu du calendrier de réalisation particulièrement resserré du projet
- **Hétérogénéité du groupe** de jeunes constitué en terme de pré-requis
- Volume hebdomadaire important de la formation pour des jeunes souvent exclus du système scolaire, présentant des difficultés récurrentes
- **Risque d'abandon** de jeunes du fait d'une indemnisation tardive liée à une complétude longue des dossiers POE et/ou à des opportunités d'emploi certes précaires mais plus rémunératrices.

Facteurs clés de réussite

- Sourcing des candidats par une **mutualisation des moyens des acteurs de l' « offre de service concertée »** (Pôle Emploi, missions locales, Cap Emploi)
- **Investissement des directeurs d'Ehpad** dès les informations collectives, importance des **témoignages de salariés** en poste
- **Accompagnement renforcé durant la POE** par les conseillers Pôle Emploi, Mission locale et les formateurs du Greta : bilans réguliers et analyse des situations à risque et d'abandon, échanges avec la structure d'accueil en EHPAD.
- Organisme de formation (GRETA) qui a su adapter le contenu des modules aux spécificités des attentes des employeurs
- Mobilisation d'un **tuteur identifié par le jeune** au sein de chaque structure
- Association dès le départ des **OPCA pour une prise de relai** sur la mise en œuvre des plans de formation pour les jeunes embauchés en vue de l'acquisition de la qualification aide-soignant ou aide-médico-psychologique au bout des 3 ans.
- Les autres OPCA sont aussi importants et ont été tenus informés du dispositif.
- Rôle clé de la **Direction Santé et Autonomie du Conseil général** pour la mobilisation, la relance et le suivi des établissements

Perspectives d'évolution

Reproduction possible de l'opération en :

- ✓ ouvrant ces parcours aux employeurs des Services d'Aide et d'Accompagnement à Domicile (SAAD) et des Services de Soins Infirmiers à Domicile (SSIAD) et à ceux du champ du handicap.
- ✓ adaptant au mieux le rythme et le contenu de la formation au niveau de chaque jeune (formation par module après validation de pré-requis)
- ✓ prévoyant une formation des tuteurs pour les préparer à l'accueil des jeunes dans leur parcours d'intégration dans l'emploi d'avenir
- ✓ Instances emploi-formation locales pour faciliter cet essaimage à l'échelle du Bassin Grenoblois

Construction d'un réseau d'IRP Référent territorial sur le Centre Isère

■ ELEMENTS DE CONTEXTE ET OBJECTIFS

En 2010, la Maison de l'emploi et de la formation des Pays voironnais et Sud Grésivaudan dans le cadre du CDDRA Pays voironnais, a proposé une action structurant la GPECT sur le territoire. Elle inclut une animation RH, une prestation d'enquêtes sectorielles et l'organisation de la concertation locale avec les partenaires sociaux.

Tous les partenaires sociaux (CGT, FO, CFDT, CFE CGC, CFTC, UNSA, CGPME, MEDEF, UPA) se sont réunis dans le cadre de groupes de travail en 2010/2011. Ils ont pointé deux enjeux : accompagner la montée en compétences des salariés faiblement qualifiés notamment de l'industrie et apporter une réponse à la solitude des chefs d'entreprises des TPE/PME.

Une action faisant consensus est rapidement proposée par le groupe : professionnaliser les relais possibles dans l'entreprise que sont les délégués du personnel, les CE et les CHSCT pour : donner de l'appétence à la formation, accompagner lorsque c'est possible le plan de formation dans l'entreprise et informer sur les dispositifs d'évolution professionnelle.

ETAPES DE LA DEMARCHE

Sur le Centre Isère un binôme issu de la Maison de l'emploi (animateur RH / animateur CTEF) a organisé la concertation locale avec l'aide au démarrage d'un consultant spécialisé.

- construction et validation par les partenaires sociaux (Séminaire et réunion de travail ont lancé la démarche et ont permis de valider un plan d'action prévisionnel)
- validation institutionnelle (Etat/Région et portage local par la MDE)
- programme de la sensibilisation (définition du contenu et mobilisation des intervenants : PRAO, CUIDEP, MIFE, CIBC, FONGECIF, OPCALIA, AGEFOS-PME, observatoire MDE, animation RH, consultant communication) / planning des sessions
- Information des dates auprès des partenaires sociaux et des IRP et inscription et gestion de la logistique
- Questionnaire de satisfaction
- Comité de pilotage de bilan

Deux premières sessions ont été organisées entre octobre 2012 et novembre 2013 à Voiron dans le Centre Isère (territoires Pays voironnais et Sud Grésivaudan).

En 2014, une 3^{ème} session est prévue ainsi que des réunions de réseau.



■ RESULTATS ET ELEMENTS DE BILAN

Valeur ajoutée

- Un diagnostic et un plan d'action partagé
- Valorisation de l'intervention régionale (MIFE, CIBC, PRAO, CTEF)
- Identification et prises de contact directes avec des **interlocuteurs de proximité**
- **Possibilité** d'enclencher des accompagnements à partir des attentes formulées dans les questionnaires de satisfaction
- Évolution du format et du contenu au fur et à mesure des sessions en tenant compte des enseignements tirés des expériences.
- **27 référents territoriaux formés dont 17 IRP salariés**, 3 représentants des partenaires sociaux et 7 représentants employeurs. Ils constituent le réseau de la MDE et ses partenaires pour agir sur la formation des salariés et notamment des plus fragilisés

La plupart des personnes formées ont engagé des actions :

- dans leur entreprise : formation dans le cadre du chômage partiel, participation à la commission formation du CE, orientation des salariés vers les bons interlocuteurs, proposition de formation aux compétences de base, mise en place des DIF, ...
- dans leur organisation syndicale : demande d'un mandat départemental pour travailler sur la formation, diffusion de l'initiative au niveau de l'union locale ou départementale, organisation de rencontres MDE / organisation syndicale pour présenter la démarche. Les IRP du Centre Isère se sont également investis **dans les actions TEMPO** menées par ARAVIS et la Maison de l'emploi visant la signature des accords d'entreprise sur les seniors, la pénibilité, l'égalité Hommes / Femmes ou les accords intergénérationnels **ainsi que dans le Forum de l'Evolution Professionnelle**.

Difficultés rencontrées et freins

La question du mandat « territorial » pour les IRP salariés. Il n'existe pas ce qui nécessite de prévoir dans quel cadre l'employeur peut libérer son salarié. Un contenu qui peut vite être dense et complexe à adapter en fonction de la satisfaction des stagiaires.

Facteurs clés de réussite

Un **soutien institutionnel**, une **mobilisation forte de l'animateur RH** dans l'organisation et de l'animateur CTEF sur la partie diagnostic territorial sur l'action, un **bon partenariat avec les acteurs locaux** dans la préparation du contenu et dans l'accompagnement des IRP salariés et des employeurs activés, une **proximité et accessibilité** du lieu de formation, le **questionnaire de satisfaction après chaque module**

Perspectives d'évolution

Démarrage d'une 3^{ème} session en 2014, démarrage des réunions de réseau, essaimage possible sur d'autres territoires au niveau régional, en lien avec les autres Maisons de l'emploi ou les autres CTEF

POUR ALLER PLUS LOIN ...

Référent(s) : Jean-François MINE

CTEF Centre Isère

Structure Maison de l'Emploi et de la Formation

Pays Voironnais et Sud Gresivaudan

Téléphone : 04 75 36 34 33

Structure :

Mail Jean-Francois.mine@paysvoironnais.com

L'avenir de l'industrie en Maurienne

Conférence -débat

IDENTIFICATION

• Périmètre géographique

Maurienne

• Période de mise en œuvre

18 Mars 2013

• Porteurs du projet

SA CTEF et UT DIRECCTE

• Domaine(s) d'action

Industrie

• Axes stratégiques du plan d'action 2013

Veille économique

• Coût total

Buffet (150 € ?) (salle prêtée, intervenants extérieurs bénévoles, temps des organisateurs)

• Financeurs

Structure porteuse du CTEF (?)

• Publics visés

Tous publics : élus, entreprises partenaires économiques et institutionnels, demandeurs d'emploi, scolaires, citoyens

■ ELEMENTS DE CONTEXTE ET OBJECTIFS

Éléments de contexte :

- Un secteur industriel qui reste fort sur le territoire (20% des emplois salariés)
- Des menaces sur certaines entreprises : incertitude sur l'avenir de Rio Tinto Alcan et donc de ses sous-traitants, des difficultés pour d'autres entreprises (GATE, SPIREL...)
- Des difficultés de recrutement pour certaines entreprises industrielles
- Des demandeurs d'emploi de plus en plus nombreux
- Une morosité ambiante quant au devenir du secteur industriel

Objectifs :

- Montrer que l'industrie en Maurienne peut proposer des opportunités d'emploi malgré les difficultés auxquelles sont confrontées certaines d'entre elles
- Faire un focus sur les métiers qui présentent un réel potentiel en termes de développement d'activités, d'innovation et d'emplois. Ces entreprises ont des savoir-faire spécifiques qui constituent une réelle plus-value pour le territoire
- Changer le regard porté sur l'industrie en Maurienne.

■ ETAPES DE LA DEMARCHE

- 1/ Evocation de l'idée d'une conférence locale en Bureau du Comité Stratégique
- 2/ Validation de la thématique et des objectifs en comité stratégique
- 3/ Organisation par un comité d'organisation composé de la SA CTEF, de l'UT DIRECCTE et de Maurienne Expansion (agence de développement économique locale)
 - Définition du contenu en fonction des objectifs
 - Ciblage des entreprises témoin
 - Identification d'un grand témoin (en l'occurrence Pierre Judet maître de conférences à l'université Pierre Mendès France) et définition des attentes
 - Identification des autres intervenants : jeunes demandeurs d'emploi, partenaires sociaux, organismes de formation et structures d'accueil
- 4/ Réunion de préparation avec les intervenants
- 5/ Organisation logistique de la conférence
- 6/ Suites à donner



■ RESULTATS ET ELEMENTS DE BILAN

Valeur ajoutée

- Mobilisation et présence des entreprises
- Richesse des interventions
- Mobilisation et présence d'un grand témoin qui a apporté un regard extérieur aux acteurs du territoire. Il a permis de faire ressortir une évolution du secteur industriel par cycles
- Public nombreux et diversifié : élus, institutionnels, membres des instances, partenaires sociaux, acteurs de la formation, enseignants, élèves, membres de la société civile

Difficultés rencontrées et freins

- Manque de temps pour l'organisation : 1 mois entre la décision et la date de la conférence
- Organisation qui a reposé entièrement sur la SA CTEF, l'UT DIRECCTE et l'agence économique locale
- Manque de temps et donc de disponibilité pour organiser un temps d'échange entre les entreprises intervenantes et entre l'animatrice de la conférence et les différents intervenants
- Manque de préparation des lycéens présents dans le public, qui avaient peu de questions à poser
- Pas de budget spécifique (financement par la structure porteuse du CTEF)

Facteurs clés de réussite

- Bonne connaissance du tissu économique local
- Bonne connaissance des différents acteurs du territoire
- Partenariat et habitude de travailler ensemble (SA CTEF, UT DIRECCTE et Maurienne Expansion)

Perspectives d'évolution

- Réalisation d'une fiche « état des lieux de l'industrie » ; groupe de travail piloté par SA CTEF. La fiche a été diffusée à l'ensemble des membres des instances et le CIO devait la diffuser auprès des établissements scolaires
- Réalisation d'une fiche « les cycles industriels de la Maurienne » ; groupe de travail piloté par la DIRECCTE. La fiche est toujours en cours de réalisation à ce jour
- Organisation d'un voyage d'étude auprès de l'INES pour les entreprises du territoire afin de faire naître des opportunités en termes de marchés et d'innovation pour les entreprises, en lien avec l'INES

A prévoir :

- Mise à jour de la fiche industrie et s'assurer de sa diffusion
- Reprendre contact avec les entreprises et suivi des besoins en recrutement

POUR ALLER PLUS LOIN ...

Référent(s) : Nathalie VARNIER – Muriel LYONNET

Téléphone : 04.79.64.41.02

Référent : François BADET

Téléphone : 04.79.60.70.08

Référent : Sylvie VERNEY

Téléphone : 04.79.83.20.83

Structure : SA CTEF

Mail : nvarnier@mlj-maurienne.org

mlyonnet@mlj-maurienne.org

Structure : UT DIRECCTE

Mail : francois.badet@directe.gouv.fr

Structure : Maurienne Expansion

Mail : sverney@maurienne-expansion.fr

Insertion sociale et professionnelle par la construction d'un parcours progressif vers l'emploi

IDENTIFICATION

• Périmètre géographique

ZTEF Albanais Bassin annecien
Usse et Bornes

• Période de mise en œuvre

2013/2014

• Porteur du projet

CIDFF

• Domaine(s) d'action

Insertion professionnelle
demandeurs d'emploi de très longue
durée (+24 mois)

• Axes stratégiques du plan d'action 2014

Accompagner les publics fragilisés

• Cout total

25 000€ + prise en charge CAE

• Financeurs

Conseil Régional, Etat, Auto
financement

■ ELEMENTS DE CONTEXTE ET OBJECTIFS

Ce projet, qui s'inscrit dans l'un des 3 enjeux prioritaires du territoire pour l'année 2013 : « faciliter l'accès et le retour à l'emploi des publics en difficultés », est né d'une réflexion conduite dans le cadre des Instances locales à partir des éléments de diagnostic.

Cible : Un public éloigné de l'emploi par insuffisance, voire inexistence, de formations ou d'expériences professionnelles, et cumulant le plus souvent des difficultés sociales, économiques, familiales aggravées par des problèmes de santé (physique ou psychologique) mais aussi un public dont l'âge et/ou la durée de l'inactivité professionnelle rendent très difficile le retour à l'emploi

Objectifs qualitatifs :

- Offrir une nouvelle opportunité d'insertion sociale et professionnelle par la construction d'un parcours progressif vers l'emploi en s'appuyant sur une mise en situation de travail adapté (mobilisation de CAE à durée adaptée)
- Assurer un accompagnement global (isolement, problème de santé, mobilité, organisation familiale...)
- Diversifier et valider les choix professionnels
- Renforcer l'implication des employeurs (collectivités locales et associations) dans le parcours d'insertion professionnelle par la mise en œuvre d'un tutorat.

Objectifs quantitatifs

Mise en place de 10 parcours expérimentaux

■ ETAPES DE LA DEMARCHE

1. Mise en place d'un comité de pilotage de l'action avec l'ensemble des partenaires impliqués.(ATUT Direccte, ATCR, PE, Cap Emploi, CIDFF)
2. Identification des employeurs et activités potentiels, et constitution d'un réseau d'employeurs socles
3. Accueil/Information du public
4. Orientation des personnes retenues vers un diagnostic global et approfondi réalisé par un prestataire
5. Identification des employeurs en fonction des profils réalisés lors du diagnostic
6. Mise en place des contrats de travail (CAE de 6 mois avec durée hebdomadaire adaptée) + tutorat et mise en place de l'accompagnement par le référent de parcours
7. Déroulement du contrat de travail et de l'accompagnement en emploi : Un entretien de suivi bimensuel le premier mois avec le tuteur, et un entretien bimensuel de suivi avec la personne accompagnée
8. Bilans des parcours avec la personne en lien avec le prescripteur
9. Bilan de l'action avec les partenaires



DIRECCTE Rhône-Alpes
Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence,
de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

RECUEIL D'EXPERIENCES EMPLOI -FORMATION

En lien avec les partenaires sociaux



www.rhone-alpes.direccte.gouv.fr

<http://territoires.rhonealpes.fr>

■ RESULTATS ET ELEMENTS DE BILAN

Valeur ajoutée

- Redynamisation des personnes
- Reprise de contact avec la réalité de l'emploi
- Redéfinition du projet professionnel
- Prise en compte globale : addiction, garde d'enfant etc. ...

Difficultés rencontrées et freins

- Public non diversifié
- Des reconnaissances RQTH très lourdes
- Fragilités psychologiques

Facteurs clés de réussite

- Diagnostic global préalable
- Accompagnement tout au long du parcours
- Retour progressif (temps de travail) et adapté (type d'activité) vers l'emploi

Perspectives d'évolution

- Mise en place d'une procédure de recrutement permettant une plus grande diversité de situations
- Prévoir des regroupements collectifs pour créer une dynamique de groupe

NB : l'action n'est pas totalement terminée, d'autres constats pourront être faits et d'autres évolutions préconisées.

POUR ALLER PLUS LOIN ...

Référent(s) : Esther Grassone

Chantal Brochier

Sophia Moreau

Structure: CIDFF (Structure porteuse de l'action)

UT74 Direccte (CMAT)

Pôle Emploi (animation CTEF)

Mail : sophia.moreau@pole-emploi.fr et chantal.brochier@direccte.gouv.fr

Contrat d'Accompagnement à l'Emploi Tremplin

■ ELEMENTS DE CONTEXTE ET OBJECTIFS

■ IDENTIFICATION

• Périmètre géographique

**ZTEF Albanais Bassin
annecien Usses et Bornes**

• Période de mise en œuvre

2013/2014

• Porteur du projet

CIDFF

• Domaine(s) d'action

**Insertion professionnelle
demandeurs d'emploi de très
longue durée (+24 mois)**

• Axes stratégiques du plan d'action 2014

**Accompagner les publics
fragilisés**

• Cout total

**25 000€ + prise en charge
CAE**

• Financeurs

**Conseil Régional, Etat, Auto
financement**

• Publics visés

Ce projet, qui s'inscrit dans l'un des 3 enjeux prioritaires du territoire pour l'année 2013 : « faciliter l'accès et le retour à l'emploi des publics en difficultés », est né d'une réflexion conduite dans le cadre des Instances locales à partir des éléments de diagnostic .

Cible : Un public éloigné de l'emploi par insuffisance, voire inexistence, de formations ou d'expériences professionnelles, et cumulant le plus souvent des difficultés sociales, économiques, familiales aggravées par des problèmes de santé (physique ou psychologique) mais aussi un public dont l'âge et/ou la durée de l'inactivité professionnelle rendent très difficile le retour à l'emploi

Objectifs qualitatifs :

- Offrir une nouvelle opportunité d'insertion sociale et professionnelle par la construction d'un parcours progressif vers l'emploi en s'appuyant sur une mise en situation de travail adapté (mobilisation de CAE à durée adaptée)
- Assurer un accompagnement global (isolement, problème de santé, mobilité, organisation familiale...)
- Diversifier et valider les choix professionnels
- Renforcer l'implication des employeurs (collectivités locales et associations) dans le parcours d'insertion professionnelle par la mise en œuvre d'un tutorat.

Objectifs quantitatifs

Mise en place de 10 parcours expérimentaux

■ ETAPES DE LA DEMARCHE

1. Mise en place d'un comité de pilotage de l'action avec l'ensemble des partenaires impliqués.(ATUT Direccte, ATCR, PE, Cap Emploi, CIDFF)
2. Identification des employeurs et activités potentiels, et constitution d'un réseau d'employeurs socles
3. Accueil/Information du public
4. Orientation des personnes retenues vers un diagnostic global et approfondi réalisé par un prestataire
5. Identification des employeurs en fonction des profils réalisés lors du diagnostic
6. Mise en place des contrats de travail (CAE de 6 mois avec durée hebdomadaire adaptée) + tutorat et mise en place de l'accompagnement par le référent de parcours
7. Déroulement du contrat de travail et de l'accompagnement en emploi : Un entretien de suivi bimensuel le premier mois avec le tuteur, et un entretien bimensuel de suivi avec la personne accompagnée
8. Bilans des parcours avec la personne en lien avec le prescripteur
9. Bilan de l'action avec les partenaires



DIRECCTE Rhône-Alpes
Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence,
de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

RECUEIL D'EXPERIENCES EMPLOI -FORMATION

En lien avec les partenaires sociaux



www.rhone-alpes.direccte.gouv.fr

<http://territoires.rhonealpes.fr>

■ RESULTATS ET ELEMENTS DE BILAN

Valeur ajoutée

- Redynamisation des personnes
- Reprise de contact avec la réalité de l'emploi
- Redéfinition du projet professionnel
- Prise en compte globale : addiction, garde d'enfant etc ...

Difficultés rencontrées et freins

- Public non diversifié
- Des reconnaissances RQTH très lourde
- Fragilités psychologiques

Facteurs clés de réussite

Diagnostic global préalable

Accompagnement tout au long du parcours

Retour progressif (temps de travail) et adapté (type d'activité) vers l'emploi

Perspectives d'évolution

- Mise en place d'une procédure de recrutement permettant une plus grande diversité de situations
- Prévoir des regroupements collectifs pour créer une dynamique de groupe

NB : l'action n'est pas totalement terminée, d'autres constats pourront être fait et d'autres évolutions préconisées.

POUR ALLER PLUS LOIN ...

Référent(s) : Esther Grassone

Chantal Brochier

Sophia Moreau

Structure: CIDFF (Structure porteuse de l'action)

UT74 Direccte (CMAT)

Pôle Emploi (animation CTEF)

Mail : sophia.moreau@pole-emploi.fr et chantal.brochier@direccte.gouv.fr

Le maintien et le développement du commerce de proximité : l'accompagnement des entreprises et des salariés dans le cadre du projet FISAC Tram/Transports sur Annemasse Agglo

IDENTIFICATION

- Territoire : GENEVOIS HAUT SAVOYARD
- Période de mise en œuvre : 2014-2016
- Porteur du projet : Maison Economie Développement
- Domaine(s) d'action :
 - Anticipation aux mutations économiques
 - La sécurisation des parcours professionnels
- Axes stratégiques du plan d'action 2014 : Développer la gestion prévisionnelle et territoriale des emplois et compétences
- Cout total : valorisation du temps de travail de l'animateur RH et de l'animateur FISAC
- Financeurs : Annemasse Agglo, Etat, RRA,...
- Publics visés : entreprises impactées par les travaux du Tram et du BHNS

ELEMENTS DE CONTEXTE ET OBJECTIFS

Lors d'un Comité Stratégique Territorial Emploi Formation, l'élue référente au commerce sur Annemasse Agglo, présente le projet FISAC Transports. Depuis quelques années, la communauté d'agglomération s'est engagée dans d'importants projets de transports urbains.

Le territoire est aux portes de Genève et est donc intégré à une agglomération transfrontalière beaucoup plus importante, avec des déplacements entre France et Suisse nécessitant une offre de transports en conséquence.

Deux projets sont en cours sur le territoire : un projet de tramway qui prolongera une ligne genevoise jusque dans le centre d'Annemasse et un projet de bus à Haut Niveau de Service qui sera une ligne interne à l'agglo.

Afin de soutenir les commerces durant la période de travaux, un projet FISAC (Fonds d'intervention pour les Services, l'Artisanat et le Commerce) Tram/Transports est mis en place. La troisième partie de ce projet de politique commerciale aborde l'accompagnement économique des entreprises (en partenariat avec la Maison de l'Economie Développement, la chambre de métiers et la CCI).

L'élue d'Annemasse Agglo interpelle le comité stratégique Emploi-Formation pour travailler conjointement sur le volet RH du FISAC Transports.

Concrètement sur le volet ressources humaines, il est convenu d'organiser une action d'accompagnement des entreprises visant à préserver l'emploi salarié durant cette période difficile des travaux.

ETAPES DE LA DEMARCHE

1. Sollicitation de l'élue d'Annemasse Agglo des membres du CSTEF et validation des membres de travailler sur l'accompagnement RH
2. Création d'un guichet unique à destination des professionnels impactés par les travaux pour faire un état des lieux des besoins d'accompagnement
3. Communication auprès des riverains professionnels
4. Création d'une réunion d'information/sensibilisation sur les dispositifs RH à destination des entreprises (comme alternative aux licenciements)
5. Déploiement d'actions d'accompagnement RH (VAE collective, Securise'Ra, ...)
6. Bilan et enseignements



DIRECCTE Rhône-Alpes
Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence,
de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

RECUEIL D'EXPERIENCES EMPLOI -FORMATION

En lien avec les partenaires sociaux



www.rhone-alpes.direccte.gouv.fr

<http://territoires.rhonealpes.fr>

■ RESULTATS ET ELEMENTS DE BILAN

Valeur ajoutée

- Action innovante d'accompagnement des entreprises sur leurs problématiques non seulement économiques mais également RH dans un projet FISAC.

Difficultés rencontrées et freins

- Peu d'anticipation des entreprises sur l'impact des travaux au niveau RH
- Travail important de sensibilisation et d'information sur les dispositifs et outils pouvant être mobilisés par les entreprises impactées

Facteurs clés de réussite

- Travail d'information et de suivi des entreprises à mener
- Travail partenarial : l'animateur RH s'appuie sur les membres du groupe RH

Perspectives d'évolution

- Les actions pourront être utilisées pour accompagner la mutation économique du paysage commerciale d'Annemasse Agglo
- Cette action pourra être déployée par d'autres collectivités qui se lanceront dans des travaux d'aménagement ou d'infrastructure de transport

POUR ALLER PLUS LOIN ...

Référent(s) : Frédéric MARTIN

Téléphone : 04 50 87 72 37

Structure: Maison Economie Développement

Mail : martin@med74.fr

Le présent témoignage a été relu et validé par le porteur de projet

Gestion territoriale des emplois et des compétences des métiers du sport et de l'animation

IDENTIFICATION

- **Territoire** : ZTEF Chablais, avec une couverture plus large sur la ZTEF du genevois (Arc Alpin : grand Genève)
- **Période de mise en œuvre** : 2013-2015
- **Porteur du projet** : Sport Léman (Organisme de Formation)
- **Domaine(s) d'action** :
 - Anticipation des mutations économiques
 - La sécurisation des parcours professionnels
 - Développement de l'offre de formation sur le territoire
- **Axes stratégiques du plan d'action 2014** : Anticiper les mutations économiques
- **Cout total** : valorisation du temps de travail de l'animateur CTEF et DIRECCTE 74 ainsi que de l'ensemble des partenaires
- **Financeurs** : Région (CARED) ; Etat (contrat aidé, plan de revitalisation Lamartine) ; OPCA (AGEFOS, FONGECIF...)
- **Publics visés** :
 - Salariés des métiers du sport et de l'animation en contrat précaire.
 - Demandeurs d'emplois, jeunes en insertion sociale ayant un projet professionnel dans les métiers du sport et de l'animation

ELEMENTS DE CONTEXTE ET OBJECTIFS

Un diagnostic partagé sur les emplois potentiels dans le sport et l'animation du fait de fortes économies résidentielle et touristique, conjuguées à une croissance démographique importante et régulière a conduit à cette action.

L'accès sur des métiers porteurs du territoire à l'emploi et à la formation (diplômes, CQP...) de salariés déjà en activité sur ces métiers, de demandeurs d'emplois ou de jeunes en insertion sociale: adéquation offre à la demande sur public prioritaire peu mobile

Objectifs en matière d'emploi et de formation **à court et moyen terme, avec jonction entre les deux**:

- **court terme (2013): mises en place de formation à CQP sur le territoire avec accès accéléré au milieu du travail, possibilité de qualifications multiples pour travail sur de la pluriactivité**
- **moyen terme (2013-2015): mises en place de formation diplômante (formation longue). Priorité pour formation au local, avec ouverture sur l'extérieur.**

ETAPES DE LA DEMARCHE

Première étape : réunions avec Comité d'Experts pour proposition d'une offre de formation en adéquation avec potentiel du territoire (activités sportives présentes- employeurs potentiels- public cible)- DDCS, des organismes de formation dans les métiers du sport et de l'animation (SEA-Sport Léman), UT et Chablais Léman Développement

L'offre de service proposée répond à une logique de parcours :

- période de pré- qualification ayant pour objectif la découverte du milieu professionnel sport et animation et incluant une formation CQP (formation courte- 10 à 15 personnes) du type CQP ALS. Demande d'agrément en cours. Possibilité d'associer formation BAFA, BNSSA
- formation qualifiante longue (10 à 15 personnes): BPJEPS AG2F (inexistante sur 74 et 73). Demande d'agrément en cours

Deuxième étape : présentation pour validation de la proposition au CTO du 21 mai

Troisième Etape :

- mise en place d'un **groupe de travail** avec étude de faisabilité sur le territoire (première réunion : juin ?): identification des besoins de recrutements (milieu associatif, CL, entreprises...), des publics cibles (D.E, jeunes en insertion, salariés précaires), des supports de formation (POE, CARED, contrats aidés...) et financements OPCA

Quatrième étape : Comité de Pilotage pour suivi opérationnel de l'action (DDCS, ML et P.E, Organisme de formation...) ayant vocation à s'adresser aux demandeurs d'emplois, jeunes en insertion sociale ayant un projet professionnel dans les métiers du sport et de l'animation

Réunion régulière à adapter aux calendriers de formation et à la saisonnalité sur le territoire.

Calendrier de mise en œuvre (QUAND ?) :
2013 à 2015



■ RESULTATS ET ELEMENTS DE BILAN

Les résultats attendus sont les suivants

- Orientation sur formation existante ou non sur le territoire et mise en place de pré-formation et de formation diplômante ou certifiante sur le territoire.
- Accès ou retour à l'emploi.
- Travail sur la bi-saisonnalité, l'intermittence (secteur agriculture, SAEME....)
- VAE métiers du sport et de l'animation

Valeur ajoutée

Action fédératrice à l'initiative des instances sur un territoire où il n'y a pas d'animation RH (secteurs professionnels très diversifiés avec majorité écrasante de TPE) : accompagnement des entreprises du secteur sur leurs problématiques RH, en intégrant le public cible du territoire.

Difficultés rencontrées et freins

- L'accès à ces formations est couteux et pour certains publics il y a une difficulté de faire financer ses formations.

Facteurs clés de réussite

- Rencontre et concertation des membres du CTO et de la DDCS avec l'OF pour s'entendre sur le développement de l'offre de formation en adéquation avec les besoins et les publics du territoire.
- Travail concerté sur une période de pré-qualification pour les publics fragilisés

Perspectives d'évolution

- Projet de manifestation sportive inter ZTEF autour de ces métiers en 2015
- Réflexion sur la formalisation d'une stratégie de développement économique intégrant les activités sportives et d'animation par les principales collectivités (notamment les EPCI qui ont la compétence)?

POUR ALLER PLUS LOIN ...

Référent(s) : Aude COIGNET

Téléphone : 04 50 70 80 55

Structure: Chablais Léman Développement

Mail : ctef@sudleman.com

Le présent témoignage a été relu et validé par le porteur de projet

Etude d'opportunité pour la mise en place d'une conciergerie inter-entreprises et inter-collectivités

IDENTIFICATION

■ Périmètre géographique

ZTEF Faucigny Mont Blanc

● Période de mise en œuvre :

1er semestre 2014

● Porteur du projet

Solidarité Pour Réussir 74

● Axes stratégiques du plan d'action 2014

> Diversifier l'activité sur le territoire,
> Identifier de nouveaux gisements et types d'emplois pour les personnes en difficulté d'insertion professionnelle

> Améliorer l'attractivité du territoire en proposant des services nouveaux aux entreprises et salariés les incitant à s'implanter durablement
> Indirectement, travailler sur les difficultés de recrutements identifiées sur certains secteurs d'activité

● Cout total

23 000 €

● Financeurs

UT DIRECCTE 74 à hauteur de 15000 € + autofinancement de la structure

● Publics visés

Employeurs des secteurs marchand et non marchand

Salariés des établissements marchands et non marchands

Publics en insertion

■ ELEMENTS DE CONTEXTE ET OBJECTIFS

Différents constats ont conduit les acteurs du territoire à réfléchir à la mise en place d'une conciergerie d'entreprises :

- La nécessité de proposer des solutions / formes d'emplois nouvelles et innovantes à des publics en insertion qui ne répondent pas aux exigences des employeurs,
- L'importance de soutenir le tissu économique et de favoriser l'attractivité du territoire en proposant des services nouveaux qui incitent les salariés à s'implanter durablement et indirectement proposer une réponse aux difficultés de recrutements identifiées sur certains secteurs porteurs au local.

Cette étude, qui s'adresse à la fois aux entreprises du secteur marchand comme au secteur non marchand (collectivités et associations), vise à définir, les conditions de mise en place, à travers une conciergerie d'entreprises, de prestations :

- destinées aux particuliers salariés ou agents et aux entreprises et collectivités en qualité de personnes morales
- cofinancées par l'entreprise ou la collectivité et par le client (particulier ou entreprise)
- réalisées par des personnes éloignées de l'emploi et/ou des structures d'insertion pour qui l'activité générée par la conciergerie peut impacter les volumes de travail ou accompagner à une diversification de l'offre de prestations
- encadrées par une organisation dédiée gouvernée dans un souci d'économie positive et solidaire.

Plus globalement, le concept de conciergerie participe d'une volonté de diversifier l'activité sur le territoire et d'identifier de nouveaux gisements et typologies d'emplois pour des publics en difficulté d'insertion.

Cette étude précisera, par le détail et au regard des éléments collectés, évalués et analysés, les conditions (opérationnelles, juridiques, financières, etc.) de l'implantation sur le territoire Faucigny Mont Blanc d'une conciergerie interentreprises, de son format, de son offre de prestations, de son impact sur l'emploi du public cible, de sa complémentarité avec les organisations existantes, de sa cohérence partenariale et de ses effets directs sur l'amélioration de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des salariés des entreprises adhérentes et utilisatrices et sur l'image et l'attractivité de ces mêmes entreprises auprès de leurs collaborateurs actuels et potentiels.

**Benchmark sur des expériences de conciergerie en France*

■ ETAPES DE LA DEMARCHE

- Diagnostic du tissu économique du territoire, de l'offre d'accueil et de l'offre existante ou en projets en matière de conciergerie
- Enquêtes auprès des employeurs du territoire d'une part et de leurs salariés d'autres part pour identifier les besoins et évaluer la faisabilité
- Exploitation de l'enquête : extraction des données et analyse qualitative et quantitative et élaboration de scénarii de mise en place territoriale d'une conciergerie
- Restitution aux acteurs du territoire : membres du comité de pilotage, entreprises et collectivités sollicitées.... à travers un document papier par structure, une réunion collective de bilan avec présentation commentée, hébergement du bilan sur un site Internet dédié accessible au public

■ RESULTATS ET ELEMENTS DE BILAN

- 240 questionnaires seront envoyés aux salariés des entreprises du territoire.
- Un panel représentatif d'entreprises du territoire sont enquêtées pour :
 - ✓ Vérifier l'adhésion des entreprises et collectivités
 - ✓ Valider les besoins des salariés et agents
 - ✓ Identifier les activités et volumes
 - ✓ Mettre en perspective avec les personnes éloignées de l'emploi
- A fin mars : rendez-vous DRH secteur marchand : 23/59 soit 40% de réalisation de l'objectif + rendez-vous DRH secteur public : 4/5, soit 80% de réalisation de l'objectif.

LES LIVRABLES ATTENDUS :

- Les formulaires des 2 questionnaires + la synthèse thématique de la foire aux questions + les comptes rendus du comité de pilotage
- Le rapport d'étude de faisabilité (rapport d'exécution) avec notamment les pistes de travail et déclinaison complète des modalités prévisionnelles économiques, juridiques, fiscales et organisationnelles d'une conciergerie d'entreprises selon 2 à 3 scénarii.

Valeur ajoutée

Cette étude permettra de partager un diagnostic territoriale commun sur l'opportunité de mettre en place une conciergerie d'entreprises, de valider son format, son périmètre, ses prestations, ses modalités de mise en œuvre... et plus largement d'appuyer les potentiels porteurs de projets dans le montage et le démarrage d'une conciergerie.

Facteurs clés de réussite

Diagnostic partagé par l'ensemble des acteurs du territoire

Implication de quelques entreprises motrices sur le territoire (volet RSE à mettre en avant)

La réalisation d'un scénario opérationnel se révélant un support efficace à la mise en place d'une conciergerie par un porteur potentiel.

POUR ALLER PLUS LOIN ...

Référent(s) : Jean-Marc BOISIER

Téléphone : 07 77 26 76 83

Structure: SPR 74

Mail : jean-marc.boisier@spr74.fr

Le présent témoignage a été relu et validé par le porteur de projet

Egalité professionnelle et mixité

IDENTIFICATION

- Périmètre géographique

ZTEF BEAUJOLAIS ELARGI

- Période de mise en œuvre

2010-2014

- Porteurs des projets

Etat, (DRDFE, Direccte), Région,
CTEF, MDEF, Chambre
d'Agriculture, professionnels de la
Branche Transport.

- Domaine(s) d'action(s)

Lutte contre les Discriminations

- Axes stratégiques du plan d'action
2014

Favoriser l'égalité et la mixité professionnelle dans les entreprises et les métiers.

- Cout total : 295 572 €

- Financeurs :

Etat, Région, FSE, professionnels
du Transport

■ ELEMENTS DE CONTEXTE ET OBJECTIFS

En 2010, l'action **FEMME (Favoriser l'Égalité entre les Femmes et les Hommes, la Mixité, la Mobilité pour l'Emploi** en Pays Beaujolais) est initiée sur le territoire, à l'initiative de la Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité et l'UT 69 Direccte.

Le projet visait à élaborer et à mettre en œuvre un plan d'actions facilitant l'insertion de femmes dans des secteurs dits masculins et l'insertion d'hommes dans des secteurs dits féminins dans des entreprises ayant besoin de la mixité professionnelle. Il s'adressait aussi à des publics peu qualifiés et s'inscrivait dans l'accès à l'emploi durable et l'accès à une formation qualifiante.

Pour aborder sous un angle concret les questions d'égalité et de mixité, la mission aux droits des femmes et à l'égalité du Rhône a proposé la réalisation d'une analyse prospective et l'élaboration d'un plan d'actions à partir d'une réflexion partagée entre les acteurs locaux (*). Ce travail a été confié au cabinet Actions et Politiques Publiques.

Cette analyse a montré notamment :

- Une « genrification » marquée des rôles sur le territoire, notamment dans les zones rurales, sur lesquelles la prégnance des métiers du santé/social pour les femmes est préoccupante pour la dynamique du territoire et source d'immobilisme professionnel pour les femmes
- Des différences marquées entre les zones à faible densité et les zones à forte densité, avec des interconnexions à intégrer en matière d'égalité : à titre d'exemple, dans le maraîchage, les ouvrières travaillent en zone rurale, mais vivent en ville et se réfèrent donc au fonctionnement urbain, et non au fonctionnement rural.
- Le poids des stéréotypes de genre et des représentations sexuées.
- Une situation connue mais sur laquelle il y a peu d'actions sur le territoire.

(*) cellule emploi de la Sous Préfecture de VILLEFRANCHE/Saône, UT 69 Direccte CTEF, Pôle Emploi, Missions Locales, MDEF Pays Beaujolais, Syndicat Mixte du Beaujolais, CALAD' Impulsion, l'Accueil, l'E.I le Transit, BTP Rhône, la CAPEB du Rhône, AGEFOS PME, CFTC, CGT, CFDT.



■ RESULTATS ET ELEMENTS DE BILAN

ACTIONS

➤ 2011- 2012 - Mises en œuvre des actions suivantes :

- 2 journées de **sensibilisation** des acteurs du Territoire à l'égalité professionnelle
- Dans le cadre de la convention mixité dans les transports en Rhône-Alpes, 2 actions collectives dans le **Transport des Voyageurs** pour favoriser l'accès et la qualification des femmes aux métiers du transport ont été mises en œuvre avec une volonté d'agir pour que les entreprises s'engagent à mettre en œuvre l'égalité professionnelle :
 - mobilisation de CARED collectifs, puis de contrats de professionnalisation préparant au titre professionnel de conducteur de voyageurs suivis d'embauches avec deux entreprises du territoire.
 - travail de recherche de temps partiels complémentaires et compatibles avec les temps partiels des conducteurs voyageurs avec l'aide du Groupement d'Employeurs Villefranche-Beaujolais.
- Une action « **Egal Agri** » qui a reposé sur un diagnostic « genré » financé par le CTEF Beaujolais élargi, la DRDFE et la Chambre d'Agriculture du Rhône. La Chambre d'Agriculture du Rhône a souhaité s'investir sur cette problématique de l'égalité professionnelle femmes-hommes au niveau du Pays Beaujolais élargi en lien avec la question du renouvellement des générations (diminution de 30% du nombre d'agriculteurs en 10 ans), un contexte de crise viticole, un taux de féminisation des chefs d'exploitations de moins de 40 ans (en-deçà de la moyenne nationale) et la mise en place d'une mission de gestion territoriale des emplois et compétences en agriculture (GTEC Agri-viticole) sur le territoire avec la Maison de l'Emploi et de la Formation en Pays Beaujolais. L'objectif de l'étude a été d'identifier les freins techniques, économiques ou sociologiques et de **proposer des leviers d'actions pouvant améliorer l'égalité des chances d'accès des femmes et des hommes dans les métiers agricoles.**
- Une **table-ronde sur l'égalité professionnelle** s'est déroulée le 18 octobre 2012 à Villefranche- Sur-Saône. Elle s'inscrivait dans le cadre de la 2ème quinzaine de l'Egalité Femmes-Hommes organisée par la Région Rhône-Alpes. Cet événement s'est appuyé sur des actions menées dans le Beaujolais avec en toile de fond, la question des avantages de la mixité et de l'égalité professionnelle pour les salarié(e)s, les dirigeant(e)s, les indépendant(e)s et l'ensemble de la société. Une cinquantaine de personnes ont participé à l'événement dont la première partie a été la restitution de l'étude menée dans le cadre de l'action « Egal Agri » et s'est appuyée sur des témoignages d'associations, et d'exploitantes agricoles sur la réalité du métier de viticultrice et la difficulté de l'articulation des temps de vie. La 2ème partie a porté sur les actions pour la mixité menées dans les entreprises du **Transport** du territoire pour faire progresser l'égalité professionnelle, à partir de témoignages des chefs d'entreprises et des salariés concernés par l'action Transport.
Parallèlement à la mise en œuvre de ces actions, le territoire Beaujolais a été labellisé en Rhône-Alpes « Territoire d'Excellence en matière de mixité et d'égalité professionnelle par l'Etat et la Région Rhône-Alpes.

➤ 2013 : année de transition

- 4 groupes de travail sur l'égalité professionnelle animés par ARAVIS
- 1 action de sensibilisation à la discrimination auprès des chefs d'entreprises et des acteurs de l'emploi à Belleville par le biais d'une soirée de théâtre-forum sur la question des discriminations dans l'accès à l'emploi
- Une réponse à l'appel à projets « Rhône-Alpes, territoire d'excellence en matière de mixité et d'égalité professionnelle ».

➤ 2014 : mise en œuvre du plan d'actions de l'appel à projet« Territoire d'Excellence » auquel ont répondu AGEFOS PME, la MDEF Pays Beaujolais et le CIDFF. Ces actions s'inscrivent dans le cadre de la convention « Rhône-Alpes, territoire d'Excellence en matière d'Egalité professionnelle » et répondent à 3 axes :

1. Faire entrer l'égalité professionnelle dans les entreprises en dynamisant la négociation collective :

- Un atelier de sensibilisation aux obligations légales organisé conjointement entre la MDEF et le CIDFF le 3/06/2014 à Villefranche-sur-Saône pour les entreprises de + de 50 salariés des communautés de communes Villefranche-Beaujolais-Saône et Saône-Beaujolais, soit 80 entreprises de + de 50 salariés invitées.
- Dans le cadre des clubs d'entreprises du territoire (CEOL, Tarare Evolution...), intervention sur la sensibilisation aux obligations légales.
- Dans le cadre d'atelier RH organisé par la MDEF.
- En partenariat avec AGEFOS, un atelier de sensibilisation en préparation sur le territoire de la CCOR (Communauté de Communes de l'Ouest Rhodanien).
- En individuel, dans le cadre de la démarche de connaissance des entreprises du territoire, une sensibilisation au fil de l'eau aux obligations légales.

2. Lutter contre les stéréotypes pour développer la mixité dans les filières et les métiers :

En 2014, le secteur de l'Agriculture a été identifié comme secteur porteur et au travers duquel des actions de mixité des publics pouvaient être organisées :

- Dans le cadre du forum de découverte métier organisé par la CCIVB, la présence d'une exposition forum intitulée « *Hommes Femmes, mêmes droits, mêmes combats* » proposée par la compagnie de théâtre Tenfor, sur la mixité des métiers.
- En amont de visites de 2 exploitations agricoles du territoire, Tenfor théâtre est intervenu dans 3 établissements auprès de collégiens de 4^{ème} et de 3^{ème} pour présenter une pièce de théâtre forum intitulé « *Double mixte* » sur la question de la mixité des métiers, mais aussi du respect des individus, de l'articulation des temps entre vie personnelle et vie professionnelle et de la complémentarité des individus.
- Un parcours de découverte métier va être proposé aux élèves de 3^{ème} et de Terminale des territoires de Villefranche et Belleville pour la rentrée scolaire 2014-2015 où des visites d'entreprises seront organisées à partir d'octobre 2014 et jusqu'en avril 2015 dans des secteurs identifiés du territoire : l'agriculture, l'hôtellerie-restauration, le transport-logistique, le commerce de gros couplé à la métallurgie, les métiers de bouche et de la vente et les métiers « verdissants » du secteur du BTP. En amont de ses visites, les élèves seront sensibilisés à la mixité de ses métiers sous la forme d'une intervention théâtrale à définir. Ce parcours se terminera par le forum de Découverte des Métiers 2015 en avril organisé par la CCIVB.

3. - Professionnaliser les acteurs du territoire à l'égalité professionnelle et animer un réseau de correspondants :

Organisation de **journées de formation-action** sur l'égalité professionnelle animées par ARAVIS pour trouver les argumentaires face aux entreprises : 2 journées ont eu lieu en mars et avril.

Valeur ajoutée

Certaines actions (Transport) ont eu des résultats concrets en termes d'embauches : 12 femmes ont été recrutées en CDI sur des temps partiels.

Par ailleurs, le travail mené en partenariat à travers les différentes actions a fait émerger l'idée que la promotion de l'égalité est un projet à mener **collectivement** avec tous les acteurs du territoire. Elle doit permettre de renforcer une culture égalitaire commune entre acteurs locaux (éducation, insertion, entreprises, collectivités...) et de les sensibiliser à la question des **discriminations** au sens large.

Difficultés rencontrées et freins

- Difficulté de mobilisation des acteurs sur la durée pour participer aux différents groupes de travail et aux journées de sensibilisation.
- Sur les actions Transport, embauches sur des postes où les temps de travail des femmes et les temps de vie se télescopent, difficulté à trouver des temps partiels complémentaires en raison de l'organisation interne des entreprises de transport.

POUR ALLER PLUS LOIN ...

Référent(s) : A. JESTIN

CTEF Beaujolais Elargi

Téléphone : 0474028893

Structure: Mdef Pays Beaujolais

Mail a.jestin@mdefpaysbeaujolais.fr

Le présent témoignage a été rédigé par C. Saint-André, relu et validé par A. Jestin et C. Chabredie