

—
COMPTE
—
RENDU
—

WEB-ATELIERS « PASSAGE À L'ACTION ! » #1

**CYCLE DE RENCONTRES
« CONDUITE DE PROJET
POUR L'EMPLOI »**

8 avril 2022

DYNAMIQUES TERRITORIALES
POUR L'EMPLOI



**Pays et
Quartiers**
de Nouvelle-Aquitaine

Les web-ateliers du 8 avril 2022 s'inscrivent dans [un cycle de rencontres « conduite de projet pour l'emploi »](#).

Cette séance fait écho au premier webinar du cycle qui s'est déroulé le 1er avril 2022 et qui s'intitulait [« la démarche emploi par où commencer ? »](#).

L'objectif des web-ateliers était de contribuer à l'enrichissement de démarches et projets locaux en répondant à une problématique présentée par un territoire.

Les deux ateliers ont traité des problématiques suivantes :

- **Atelier 1 :** par quels moyens/quelles actions innovantes les acteurs de l'emploi peuvent-ils faciliter la projection professionnelle/ouvrir le champ des possibles des habitants des quartiers et en particulier des femmes ?
Étude de cas présentée par le Grand Projet des Villes de la rive droite bordelaise (Gironde)
- **Atelier 2 :** comment accompagner les entreprises face à leurs difficultés de recrutement dans un territoire rural en quasi plein emploi ?
Étude de cas présentée par la Communauté de communes Val et Gartempe (Vienne)



LA MÉTHODE DE CODÉVELOPPEMENT

Cette technique d'animation vise à réfléchir et améliorer avec d'autres, sa pratique professionnelle. L'un des participants prend le rôle de «client», les autres étant ses «consultants». Ces derniers ont pour objectif central et unique d'aider le client.

La démarche, très structurée, s'articule autour de six étapes :

ÉTAPE 1 Exposé de la problématique

La séance commence par la présentation d'une situation actuelle sur laquelle le client s'interroge. Le client a deux finalités, à la fois résoudre son problème, mais aussi améliorer sa pratique. Présenter une problématique est un aspect essentiel en codéveloppement car ce processus favorise à lui seul la prise de recul et la propre compréhension du client.

ÉTAPE 2 Clarification

Elle doit permettre aux consultants de se faire une idée claire de la demande du client. Ils sont donc amenés à le questionner pour lui faire repréciser certains points. L'intérêt de cette étape est aussi de faciliter l'objectivation du client.

ÉTAPE 3 Contrat de consultation

Une fois que le client a présenté le plus clairement possible sa situation et que les consultants ont tous les éléments objectifs, il est très important que le client reformule son attente précise vis à vis des consultants, sous la forme d'une question précise. Les consultants doivent à ce moment là avoir une vision claire et commune de l'attente du client. Le contrat constitue la base de la consultation.

ÉTAPE 4 Consultation

Les consultants livrent ici leurs impressions, questions, suggestions pratiques ou partages d'expériences. Ils sont centrés sur le client et lui offrent tout ce qui peut l'aider à penser et agir. La phrase clé pour le consultant lors de cette étape est « Comment puis-je aider ce client ? ». Le client ne répond pas. Il écoute et prend des notes.

ÉTAPE 5 Synthèse et plan d'action

À partir de toutes les informations reçues par le client, celui-ci va tout d'abord dégager une synthèse des principaux éléments qu'il a retenu pour arriver ensuite à un 1^{er} plan d'action, réalisable à court terme. Lors de la séance suivante, le client sera amené à faire un point sur son plan d'action et les résultats atteints, ou non.

ÉTAPE 6 Partage des apprentissages de chacun

Il s'agit là pour chacun de réfléchir à sa propre pratique et de s'approprier la démarche. Ce faisant, les participants apprennent à objectiver leur situation, à prendre le recul nécessaire. Souvent, les participants font ce constat « Je ne me suis jamais vraiment arrêté pour réfléchir à ce que je fais ».



LA CITÉ DE L'EMPLOI DE LA RIVE DROITE – BORDEAUX MÉTROPOLE

LA CLIENTE	PRÉSENTATION DE LA PROBLÉMATIQUE INITIALE
<p>Margaux SANCHEZ, Cheffe de projet Cité de l'Emploi GPV Rive Droite</p>	<p>En 2021, 60 territoires ont été labellisés Cité de l'Emploi par l'Agence Nationale de la Cohésion des Territoires (ANCT). En Nouvelle-Aquitaine, cinq territoires ont été labellisés, dont celui de la Rive Droite de Bordeaux Métropole qui inclut Bassens, Lormont, Cenon et Floirac. Dispositif inscrit dans le contrat de ville métropolitain, la Cité de l'Emploi participe à la lutte contre le chômage dans les quartiers prioritaires de la Politique de la ville en s'attachant à renforcer les liens et la coordination entre les acteurs de l'emploi, de l'insertion et de la formation professionnelle. La Cité de l'emploi s'adresse aux habitants des Quartiers Politique de la Ville (QPV), qui représentent 47% des habitants sur les villes du territoire du GPV Rive Droite.</p> <p>L'expérimentation Cités de l'Emploi est co-pilotée par le <u>GPV Rive Droite</u> et la Préfecture de la Gironde et permet de mobiliser un budget de 100 000 € par an pendant deux ans autour de trois axes prioritaires : recenser les actions et fédérer les acteurs, aller-vers et raccrocher, intensifier et innover. Un état des lieux initial des enjeux du territoire a permis de mettre en évidence les éléments suivants :</p>
LES CONSULTANTS	
<p>Cinq participants</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sur le territoire du GPV, le taux de chômage est nettement supérieur à celui de l'ensemble de Bordeaux Métropole (18% contre 13,5% sur la Métropole) ; • Les freins à l'emploi sont nombreux : contraintes familiales liées au fort taux de monoparentalité, contraintes linguistiques liées à la forte proportion d'étrangers, contraintes de mobilité, faible taux de qualification, freins psychosociaux ; • Les publics jeunes et les femmes sont peu mobilisés dans les actions existantes recensées ; • Une méconnaissance des métiers accessibles, particulièrement pour les publics féminins qui se projettent majoritairement vers les métiers de la propreté ou des services à la personne ; • Un manque de lisibilité des acteurs et des dispositifs en faveur de l'emploi. <p>Face à ces enjeux, le GPV souhaite mettre en place des actions innovantes permettant de faciliter la projection professionnelle des femmes des QPV et d'ouvrir le champ des possibles en matière d'emploi.</p>

Question posée par le territoire

Par quels moyens/quelles actions innovantes les acteurs de l'emploi peuvent-ils faciliter la projection professionnelle/ ouvrir le champ des possibles des habitants des quartiers et en particulier des femmes ?

Points clés retenus par les consultants

Solutions et idées issues des échanges et des témoignages des participants

- Organiser des mises en situation métiers par le jeu : l'aspect ludique permet de libérer l'imaginaire ;
- Organiser des événements de découverte des métiers au cœur des QPV : forums en pied d'immeuble, etc.
- Mettre en place des actions collectives et conviviales – multi-acteurs en intégrant **les entreprises** ;
- Favoriser les témoignages de pair à pair, s'appuyer sur des ambassadeurs ;
- S'appuyer sur l'existant, se rapprocher des acteurs de proximité (ex : Centres sociaux) pour faire découvrir des métiers en tension ou méconnus ou inviter les entreprises à venir présenter ces métiers ;
- Multiplier les outils de communication : supports papiers (affichage pied d'immeuble), transmission orale (témoignages, etc.) et numérique (réseaux sociaux, site internet, etc.).

Retours d'expériences

- Le [citiZ des métiers](#), un jeu signé Soyons le Changement - citiZchool (Bordeaux). Son objectif est double : apporter des premiers éléments de réflexions sur le thème de la découverte métier, tout en permettant l'émergence d'un esprit collectif. Les illustrations favorisent l'inclusion, notamment pour les publics allophones.
- Centre de ressources de la cohésion sociale et urbaine de L'Île-de-La-Réunion : organisation de forums de l'emploi et d'actions collectives au sein des QPV avec les entreprises signataires du Pacte Avec les Quartiers pour Toutes les Entreprises (PAQTE). [Présentation de quelques actions menées](#).
- Service Emploi – Talence : mise en œuvre d'un programme de retour à l'emploi destiné aux femmes, avec des sessions hebdomadaires et des horaires à respecter, alternant prises de paroles individuelles, travail collectif, visites d'entreprises et formations. Importance de se retrouver entre pairs -> effet de groupe très bénéfique avec une parole libre et un partage d'expériences.
- [Rallye des Pépites](#) : une action destinée à ouvrir le champ des possibles en matière d'entrepreneuriat féminin, à travers des visites d'entreprises ciblées.

Points de vigilance

- Certaines actions comme la mise en place de permanences ne sont pas toujours pertinentes dans les dynamiques d'aller-vers ;
- L'aller-vers est fondamental mais il est tout aussi important de faire venir, d'aller en dehors du quartier pour ouvrir le champ des possibles.



LES RECRUTEMENTS – TERRITOIRE SUD VIENNE

LES CLIENTES	PRÉSENTATION DE LA PROBLÉMATIQUE INITIALE
<p>Agnès COUET, Responsable service économie-emploi Communauté de communes Vienne et Gartempe</p> <p>Pascale BODIN, Chargée de projets emploi Mission locale Rurale Centre Sud Vienne</p>	<p>Contexte Le territoire Sud Vienne est constitué de deux communautés de communes (Vienne et Gartempe et Civraisien en Poitou), 91 communes et 69 000 habitants).</p> <p>Population et emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Population en baisse sensible et vieillissante : part des retraités qui augmente (39,5 %) • Activité : <ul style="list-style-type: none"> • 5 à 11 % de chômage selon les données dont la moitié en longue durée et en augmentation • des tensions entre les entreprises par rapport aux recrutements • 2 600 projets de recrutement en 2022, dont 1600 jugés difficiles (900 saisonniers, médico-social, agriculture, animation socio-culturelle et artistes, ouvriers non qualifiés, bâtiment, services hospitaliers)
<p>LES CONSULTANTS</p>	
<p>Une dizaine de participants</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Des demandeurs d'emploi qui cumulent parfois les freins à l'emploi (mobilité, santé, etc.) • Des offres de postes en inadéquation avec les demandes : langage, critères, présentation des métiers, etc. • Un défaut d'image des entreprises locales et de l'industrie en général • Un défaut d'image du territoire <p>Atouts du territoire :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une industrie dynamique (disséminée sur le territoire) • Des services à la personne en développement • Une carte à jouer pour accueillir de nouvelles activités autour de la nature du patrimoine et du tourisme • Un territoire rural impliqué dans une dynamique de transition écologique et sociale (économie sociale et solidaire, projet alimentaire territorial, plan climat air énergie territorial, Écologie Industrielle et Territoriale, etc.) • Un potentiel par rapport au logement (actions de modernisation de l'habitat) • Une mobilisation pour redynamiser les commerces de proximité <p>Des actions déjà engagées :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un Espace Régional d'Information et de Proximité (ERIP) • Le Club des Entrepreneurs du Sud-Vienne (CESV), qui est un Club d'Entreprises, et des partenariats dynamiques : <ul style="list-style-type: none"> • La création récente d'un groupement d'employeurs « Valemploi » • L'action <u>Parcours Sup / Sud-Vienne</u> • L'action <u>100 Chances 100 Emplois</u> • Des visites d'entreprises • Des actions de communication : le <u>site internet Pllace</u> qui vise à développer l'attractivité du département de la Vienne, création de vidéos pour valoriser les entreprises et les métiers du territoire (en cours)

Question posée par le territoire

Comment accompagner les entreprises face à leurs difficultés de recrutement dans un territoire rural en « quasi plein emploi » ?

Points clés retenus par les consultants

> Attractivité de l'entreprise

- Travailler la marque employeur, l'image de l'entreprise et ses valeurs. Par exemple : créer un label qui permet d'identifier les entreprises motrices du réseau local pour accueillir des stagiaires, répondre aux enquêtes, etc. ;
- Soigner les conditions de travail et certains avantages pour les collaborateurs (forfaits mobilités dès le recrutement, formation en interne au sein de l'entreprise, etc.) ;
- S'adapter aux attentes des personnes en demande d'emploi (horaires, management, etc.). Cela nécessite de revoir les fiches de poste. ;
- Travailler sur les représentations qu'ont les entreprises des demandeurs d'emploi ;
- Former les futurs recrutés en amont avec la mobilisation du [dispositif Action de Formation Préalable au Recrutement](#) (AFPR).

Bonnes pratiques

- Maison de l'Emploi de Bordeaux : lancement en début d'année 2021 du dispositif [Ressources Humaines dédié aux Très Petites Entreprises](#) (RHTPE). La démarche consiste à aller à la rencontre des très petites entreprises (moins de dix salariés) par du porte-à-porte et des appels téléphoniques. Les sujets évoqués sont souvent d'ordre réglementaire et ressources humaines.
- L'APEC propose des ateliers de construction sur la marque employeur. [Ateliers en visio accessible aux petites boîtes](#).
- Organisation d'événements pour imaginer et valoriser les métiers de demain. Ex : Journée table ronde (Pays Monts et Barrages).

> Attractivité des métiers

- Valoriser l'image des métiers en tension
- Sensibiliser les scolaires par l'organisation d'événements : rallye des entreprises, forum de l'emploi, escape game, etc.

Bonnes pratiques

- Sur la filière bois, le PETR Monts et Barrages a travaillé sur [des portraits d'acteurs « pépinière et scierie palettes » et des présentations d'entreprises \(cartonnerie, etc.\)](#). Présentation du chef d'entreprise, d'un salarié. Vidéos diffusées dans les cinémas du territoire.
- [Création d'un événementiel « la quinzaine du bois »](#) : visite d'entreprises et de centres de formation, présentation de l'entreprise, des métiers et d'un acteur du territoire (PETR Monts et Barrages).
- Mise en place de nombreuses actions pour aider les entreprises à ouvrir leurs portes, avec la Mission locale. Au sein de la Cité de la jeunesse et des métiers, des semaines

thématiques sur les métiers sont organisées. [Cité de la jeunesse et des métiers](#) (Communauté d'agglomération du Bocage Bressuirais).

> **Attractivité du territoire**

- Sur l'offre de mobilité, imaginer des partenariats avec des bus scolaires.

Bonne pratique

- Prise en compte de l'offre de logements (dans le cadre de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPECT) portée par le PETR Vallée de la Dordogne Corrèzienne). Certains apprentis doivent payer deux loyers car le centre de formation n'est pas situé sur le territoire. Le logement ayant été identifié comme un frein pour venir se former ou travailler sur le territoire, une étude sur l'offre de logements meublés a été réalisée. [Voir l'étude de cas proposée par PQN-A en décembre 2021.](#)

> **Recrutements issus de l'Insertion par l'Activité Économique**

Bonne pratique

- À Angoulême, les acteurs de l'emploi travaillent sur l'interconnaissance et des relations de confiance entre acteurs de l'Insertion par l'Activité Économique (IAE) et les entreprises. L'objectif est de favoriser les recrutements à la sortie des contrats aidés sur la base de recommandations.

> **Gouvernance locale**

- S'appuyer sur l'existant et le dynamisme du club d'entrepreneurs du Sud Vienne

Bonne pratique

- Grand Angoulême : Un système de référent emploi politique et/ou technique a été mis en place à partir de 2021 au sein de chaque commune de l'Établissement Public de Coopération Intercommunale (EPCI). Ce réseau de référents constitue un premier relais d'information et éventuellement d'accueil du public et des entreprises.
- Bocage Bressuirais : le Bressuirais est un territoire où les partenaires de l'emploi ont l'habitude de travailler ensemble depuis très longtemps, ce qui est facilitant pour la mise en œuvre de projets.



Visite d'une entreprise organisée par le club d'entreprises CESV



Pays et Quartiers de Nouvelle-Aquitaine

Ecosystème Darwin - 87 Quai de Queyries - 33 100 Bordeaux

05 56 90 81 00 / contact@pqn-a.fr

www.pqn-a.fr



Avec le soutien de :

