

—
COMPTE
—
RENDU
—

WEBINAIRE/ATELIER «PASSAGE À L'ACTION !»

« Comment mieux coopérer localement entre acteurs de l'emploi, de l'insertion et de la formation ? »

Webinaire du 15 juin 2021

**DYNAMIQUES TERRITORIALES
POUR L'EMPLOI**

Le webinaire du 15 juin 2021 s'inscrit dans un cycle de rencontres «Dynamiques territoriales pour l'emploi».

Ce cycle vise les objectifs suivants :

- contribuer à une actualisation de la connaissance des équipes d'ingénierie,
- aider à une montée en compétences des équipes d'ingénierie,
- favoriser le passage à l'action dans les territoires.

L'objectif de cette séance était de **contribuer à l'enrichissement de démarches et projets locaux** en répondant à une problématique présentée par un territoire.

Après un rappel en plénière [des idées clefs mises en avant lors de la séance du 4 mai 2021](#), la cinquantaine de participants s'est répartie en ateliers pour analyser trois études de cas.

Les trois ateliers ont traité des problématiques suivantes :

- **Atelier 1** : comment valoriser les atouts d'une plateforme existante de partage de compétences et mieux communiquer auprès des entreprises ?
Etude de cas présentée par le Pays Bassin d'Arcachon-Val de l'Eyre
- **Atelier 2** : sur la base d'un diagnostic d'une GPECT, comment passer à l'action en mobilisant l'ensemble des parties prenantes ?
Etude de cas présentée par le Pôle d'équilibre territorial et rural de la Vallée de la Dordogne Corrézienne
- **Atelier 3** : comment mobiliser les personnes privées d'emploi et qui ne sont pas identifiées par les services publics ?
Etude de cas présentée par le Pôle d'Équilibre Territorial et Rural Monts et Barrages

Un quatrième atelier a été organisé pour échanger sur l'Entreprise d'insertion par le travail indépendant ([consultez notre article EITI](#)).



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 2 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

A 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 PLATEFORME CONNECT'ENCES – PAYS BASSIN D'ARCACHON–VAL DE L'EYRE (BARVAL)

LA CLIENTE	PRÉSENTATION DU PROJET
<p>Pauline FAVIEZ, Animatrice CONNECT'ENCES au Pays Bassin d'Arcachon-Val de l'Éyre (BARVAL)</p>	<p>La naissance du projet : le Pays BARVAL a mis en œuvre la plateforme de partage de compétences CONNECT'ENCES en 2018, pour répondre aux besoins à temps partagé des entreprises de son territoire, identifiés dans le cadre d'une Gestion prévisionnelle des emplois et compétences territoriale. De plus, c'était un territoire sans groupements d'employeurs (GE) au lancement de la démarche, donc il y avait un réel besoin.</p>
LES CONSULTANTS	<p>Comment ça marche ? La plateforme accompagne les TPE en leur permettant de recruter les compétences à hauteur de leurs besoins (recrutements à temps partiel, développement d'une nouvelle fonction, pics d'activité, qualification des candidats, etc). La plateforme identifie les besoins des entreprises lorsque ces derniers relèvent du temps partagé : elle mobilise alors son réseau d'opérateurs (GE, association de cadres à temps partagé) pour trouver une solution sur-mesure (sinon réorientation vers autre partenaire). Ce n'est pas une « bourse à l'emploi en ligne » : elle est ouverte à toutes les entreprises des trois intercommunalités concernées (COBAS, COBAN, CDC du Val de l'Éyre). Concernant les emplois, cela peut aller du non-qualifié jusqu'à la fonction cadre.</p> <p>Pour toucher les publics « demandeurs d'emplois » : la plateforme dispose d'une CVthèque où 150 CV sont enregistrés. Pour l'alimenter, il y a plusieurs canaux de communication (rencontres sur le territoire via des forums ou des job dating par exemple, permanences à Pôle Emploi sur internet et les réseaux sociaux, etc.).</p> <p>Pour toucher les entreprises : le vecteur principal de rencontres est constitué par les visites de prospection sans rendez-vous (porte à porte direct auprès des entreprises) ou par téléphone. La plateforme communique également auprès des entreprises avec une newsletter. Enfin, elle intervient sur des informations collectives auprès des entreprises (intervention dans des réunions d'entreprises, d'EPCI, de communes, orientation d'entreprises par les partenaires, etc.).</p>
<p>Quinze participants</p>	

Question posée par le territoire

Comment valoriser les atouts de la plateforme (en particulier son rôle dans la sécurisation des recrutements) et mieux communiquer auprès des entreprises ?

Points clés retenus par les consultants

1/ Prouver l'intérêt que peuvent avoir les entreprises pour cette plateforme

- Montrer en direct aux entreprises comment elles peuvent mobiliser concrètement la plateforme ;
- Apporter du contenu : les principaux utilisateurs sont des TPE donc il faut aborder avec elles des sujets qui leurs sont importants. Autrement dit, il faut leurs parler d'autre chose que des compétences partagées. Par exemple, il faut les éclairer sur les aides qui sont à disposition pour qu'elles puissent rebondir (ex : plan de relance) ;
- Réaliser des témoignages de structures qui ont bénéficié de Connect'ences. Cela permettra de fédérer autour de la plateforme pour mettre en avant l'intérêt qu'elle apporte.

2/ Analyser les besoins du territoire

- Considérer la plateforme comme un observatoire du territoire, une source d'information importante. Pour cela, faire une veille permanente pour faire remonter aux trois intercommunalités les besoins du territoire à un instant T ;
- Rencontrer les entreprises et faire un suivi de proximité pour trouver les candidats. Cela permettra de trouver une meilleure adéquation entre besoins et solutions. Faire par exemple des points réguliers avec les entreprises ;
- Bien identifier les dispositifs existants sur le territoire et à partir de là voir quelles sont les plus-values. Aller voir ce qu'il se fait ailleurs pour voir les liens possibles, savoir qui fait quoi.

3/ Coordonner les actions en se réunissant régulièrement entre partenaires pour «ne former qu'un» (Pôle Emploi, Mission Locale, Cap Emploi, etc.) sur le territoire. Cela permet de :

- Partager ses actions, les relayer, bien comprendre toutes les informations et la vision d'ensemble ;
- Avoir pour les entreprises un interlocuteur unique sur un lieu commun ;
- Une cohérence d'ensemble.

4/ Organiser des événements : des webinaires récurrents pour donner une régularité, organiser des temps forts où tous types d'entreprises sont invités aux côtés d'autres partenaires.

Retours d'expériences

- **L'agglomération d'Agen** organise des «[petits déjeuners de l'éco](#)» à destination de toutes les entreprises invitées et où les partenaires peuvent venir présenter des dispositifs. De nombreux sujets sont évoqués : emploi, création d'entreprises, etc. Ils sont organisés une fois par trimestre le vendredi matin action.
- **Maison de l'Emploi de Bordeaux** : lancement en début d'année 2021 du [dispositif RHTPE](#). La démarche consiste à «aller vers», à la rencontre des très petites entreprises (moins de 10 salariés) par du porte à porte et des appels téléphoniques. Les sujets évoqués sont souvent d'ordre réglementaire et ressources humaines. Pour en savoir plus : <https://www.emploi-bordeaux.fr/missions/appui-entreprise/>.

Points de vigilance

- **Rester attentif à la plus-value que la plateforme est censée apporter.** Il existe plusieurs autres plateformes de mise en relation sur l'emploi (Pôle emploi, Région, etc.), donc il faut que les entreprises et les demandeurs d'emplois y aient leur intérêt et s'y retrouvent. Se poser la question : comment ces différentes plateformes dialoguent ?
- **Faire attention à la potentielle sur-sollicitation des entreprises** (risque du manque d'efficacité) ;
- **Clarifier le terme «plateforme»** qui fait penser à une plateforme numérique alors que ce n'est pas le cas.



© iStock/VitamineB
Supports de communication de la plateforme



GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES TERRITORIALE (GPECT) – LA DORDOGNE CORRÉZIENNE

LA CLIENTE	PRÉSENTATION DU PROJET
<p>Julie THOMAS, Chargée de mission GPECT au Pôle d'équilibre territorial et rural (PETR) de la Vallée de la Dordogne Corrézienne</p>	<p>Contexte du territoire : Le PETR Vallée de la Dordogne Corrézienne est un territoire très rural avec une faible densité de population. Il témoigne :</p> <ul style="list-style-type: none"> • d'un vieillissement et d'un risque de baisse de la population ; • d'une perte d'emploi salarié ; • d'une spécialisation sectorielle peu importante ; • d'une surreprésentation des TPE.
<p>LES CONSULTANTS</p> <p>Sept participants</p>	<p>GPECT généraliste :</p> <p>En 2019, le PETR décide de mener une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences Territoriale (GPECT) transversale à l'ensemble des filières. Elle vise à faire en sorte que les ressources humaines locales soient accordées aux besoins des acteurs économiques. Elle prend en considération les problématiques des entreprises (recrutement), du territoire (attractivité) mais aussi des individus (formation initiale et continue).</p> <p>Etat d'avancement :</p> <p>Différentes actions ont été effectuées dans le cadre du diagnostic emploi-compétences à partir de 2020 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • questionnaire auprès des entreprises pour connaître leurs difficultés, • entretiens semi-directifs avec des entreprises de taille et secteurs d'activités différents, • échanges avec les partenaires et les personnes ressources (collectivités territoriales, services publics de l'emploi...), • collecte de données statistiques. <p>En juin 2021, le PETR est dans une phase intermédiaire entre le diagnostic et le passage au plan d'action.</p>

Question posée par le territoire

GPECT : sur la base d'un diagnostic en cours de finalisation, comment passer à l'action en mobilisant l'ensemble des parties prenantes ?

Points clés retenus par les consultants

1/ Identifier l'existant sur le territoire

- S'appuyer sur des données statistiques pour justifier les actions ;
- S'appuyer sur les partenaires pour connaître leurs actions et les enrichir par la démarche de GPECT ;
- Permet de valoriser les partenaires et d'éviter la concurrence.

2/ Construire des groupes de travail thématiques

- Mobiliser une diversité d'acteurs pour avoir une vision plus complète (élus, acteurs de l'emploi et de l'insertion, chefs d'entreprise, demandeurs d'emploi...) ;
- Travailler avec les structures de l'insertion par l'activité économique et les demandeurs d'emploi pour rapprocher leurs besoins, problématiques et spécificités avec ceux des entreprises ;
- Responsabiliser les parties prenantes et les rendre davantage acteurs de la démarche en les faisant co-animer des ateliers par exemple.

3/ Partir de l'intérêt des entreprises et des partenaires pour les entraîner et les maintenir dans la démarche

- Produire régulièrement des actions concrètes dont ils vont bénéficier pour répondre à leurs besoins (job dating...);
- Entretenir une certaine convivialité par des techniques d'animation d'atelier originales (jeux, constructions empiriques...) ou encore en organisant des événements entre partenaires (petits déjeuners, soirées...).

Retours d'expériences

• Communauté d'agglomération Pau Béarn Pyrénées :

Une démarche de GPECT a été initiée en 2015. Après avoir identifié les axes prioritaires, le territoire a constitué 6 groupes de travail. Chacun a travaillé sur une thématique et a défini un plan d'actions. Pour résoudre l'enjeu de mobilité, le territoire a par exemple créé une plateforme mobilité destinée aux salariés.

L'agglomération de Pau a su s'entourer de partenaires provenant de divers horizons et mélanger les publics au sein de ses groupes de travail.

[Lien vers le site de l'agglomération paloise](#)

- **Comité de bassin d'emploi (CBE) du Seignanx :**

Le CBE a été précurseur en matière de GPECT dès 2005. De nombreuses actions ont été réalisées dans des secteurs d'activités spécifiques (services à la personne, éco-habitat) ou dans une logique multisectorielles (validation des acquis de l'expérience).

[Lien vers le site du CBE du Seignanx](#)

Points de vigilance

- Les champs d'action sont énormes, il est essentiel de définir des étapes, de prioriser les actions et de les échelonner au fur et à mesure de l'avancement.
- Il est important d'actualiser le diagnostic en continu car les constats peuvent évoluer, notamment en contexte de crise.



Lancement du club d'entreprises de Xaintrie Val Dordogne



EXPÉRIMENTATION TERRITOIRE ZÉRO CHÔMEUR DE LONGUE DURÉE DU PÔLE D'ÉQUILIBRE TERRITORIAL ET RURAL – MONTS ET BARRAGES

LA CLIENTE	CONTEXTE
<p>Victoria MARTIN, Chargée de mission emploi formation à la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriales (GPECT - Mille Sources</p> <p>LES CONSULTANTS</p>	<p>Le Territoire Monts et Barrages est situé en Haute-Vienne et compte 22 875 habitants (en 2018). Structuré en PETR depuis le 15 décembre 2014, il est composé de 34 communes regroupées en trois communautés de communes : la CC Briance-Combade, la CC de Noblat et la CC des Portes de Vassivière. Le nombre d'emplois est en baisse et la densité d'emplois présents est faible. La proximité de Limoges exerce une attractivité commerciale indéniable qui limite la création d'emplois présents. En 2019, le nombre de demandeurs d'emploi est de 1 491 dont 800 de longue durée.</p>
<p>Treize participants</p>	<p>Le projet : le 17 juillet 2019, le Conseil d'Administration de l'association Territoire Zéro Chômeur de Longue Durée identifiait officiellement Monts et Barrages comme territoire émergent, parmi 155 à l'échelle nationale. Le portage du projet par trois structures différentes fait figure d'expérimentation dans l'expérimentation : il s'agit du PETR du Pays Monts et Barrages, de l'association Relais Infos Services (RIS) et de l'association inter-consulaire de la Haute-Vienne qui portent le déploiement de la démarche. Un comité local pour l'emploi a été créé le 8 mars 2021. Création d'un consensus local (élus, partenaires de l'emploi, Région Nouvelle-Aquitaine, Département, associations, entreprises, demandeurs d'emploi,...) et création de trois commissions (Personne Privée durablement d'un emploi-PPDE-, Communication et maintien consensus local, Entreprises et modèle économique).</p> <p>Actions déjà menées auprès des PPDE : semaine de l'emploi, job dating, conférences débat, matinée de l'apprentissage, avant-première du film nouvelle cordée, grèves du chômage, informations collectives. Aujourd'hui, sept personnes privées durablement d'emploi (PPDE) font partie de l'expérience.</p> <p>Objectif : création d'une Entreprise à But d'Emploi (EBE) qui a vocation à embaucher en CDI, à temps choisi, les demandeurs d'emplois de longue durée volontaires du territoire.</p>

Question posée par le territoire

Comment mobiliser les personnes privées d'emploi et qui ne sont pas identifiées par les services publics ?

Solutions et idées issues des échanges et des témoignages des participants

- **S'appuyer sur des personnes-ressources, les informer, les former, communiquer sur le projet** : en lien avec les municipalités, les maires et les secrétaires de mairie, les référents (éducation, parentalité, ...) du territoire, les enseignants, les médiateurs sociaux, les éducateurs, les assistantes sociales, les associations de proximité.
- **S'appuyer sur des lieux, des événements** : organiser des permanences dans les tiers-lieux, les associations, les foyers ruraux, les centres sociaux, les marchés, mais aussi lors d'événements culturels et de loisirs (forum des assos, festivals, ...).
- **Mettre en place un plan de communication** : sur les réseaux sociaux, dans des lieux stratégiques (tiers-lieux, mairies, foyers, ...).
- **Donner du sens** à la démarche et au projet en passant parfois par des chemins détournés (le sport, la cuisine, ...) pour instaurer/redonner de la confiance à des personnes en situation de précarité et de méfiance/défiance vis-à-vis des institutions ; partir des désirs des demandeurs d'emploi et de leurs compétences pour aller vers l'emploi et/ou la formation.
- **Aller vers** les personnes (jeunes, seniors, parents) : les mobiliser directement sur leurs lieux de vie (différents selon les tranches d'âge : stades, foyers, sortie d'école) voire chez eux (travail de porte à porte par un référent jeunesse de la municipalité par exemple).

Retours d'expériences

- **Communauté de Communes Val de Gâtine dans les Deux-Sèvres** : [action «Argent de poche»](#) durant l'été en direction des jeunes avec recours à une caravane pour sillonner le territoire.
- Dans les **Pyrénées-atlantiques**, [l'association «Du côté des femmes»](#) assure des présences à la sortie des écoles afin d'aller à la rencontre des mamans et des parents en général, mais aussi dans les quartiers prioritaires de la ville.
- La **Ville de Mérignac** avec [l'association «Activ'Action»](#) qui conduit un travail de pair à pair, en coopération avec les acteurs sociaux et les référents-adultes dans les quartiers, et propose aux personnes en recherche d'emploi de ne plus subir leur période de chômage mais au contraire de l'utiliser comme une opportunité d'élargir son réseau, d'identifier son potentiel, de se former aux compétences de demain (en particulier les compétences «savoir-être»/soft skills).
- A **Bordeaux**, dans le quartier des Aubiers, la [Société Ethypik](#) (réseau national) pratique le recrutement de rue en allant directement à la rencontre des habitants du quartier (plus de CV ni de lettre de motivation, mais des soft skills à mettre en avant !).

Points de vigilance

- L'isolement et la perte de confiance, d'estime de soi constituent un frein pour franchir la porte des services publics, des bureaux d'accueil, etc. Le repérage et la mobilisation/ resocialisation des personnes très éloignées de l'emploi sont rendus difficiles.
- Vouloir être partout (et nulle part à la fois) peut s'avérer contre-productif avec le risque d'être trop intrusif voire agressif dans sa démarche d'« aller vers ». Il y a un risque d'accroître le sentiment de précarité en intervenant dans des lieux et à des moments inappropriés au cours desquels la personne cherche justement à se divertir, à oublier ses problèmes.
- La temporalité des projets et des appels à projets ne permet pas toujours d'installer un climat de confiance ni de « s'approprier », se connaître.



Première information collective auprès des personnes privées durablement d'emploi



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 :

