

Jite²⁰¹⁹

Pays de la Loire



Journée des
initiatives territoriales
pour l'emploi

Lundi 3 Juin 2019

LIVRET DES INITIATIVES

#jite_pdl



www.jite-paysdelaloire.org

INTERVIEW

Jean-François DUTERTRE

Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE)



MONSIEUR DUTERTRE, LES PAYS DE LA LOIRE ONT LE TAUX DE CHÔMAGE LE PLUS FAIBLE - 7.2% - PARMIS LES RÉGIONS DE FRANCE. LE CHIFFRE DES INSCRITS À PÔLE EMPLOI BAISSÉ PEU ET DANS LE MÊME TEMPS LES ENTREPRISES PEINENT À RECRUTER SUR CERTAINS MÉTIERS. QUELS MOYENS SONT MIS EN ŒUVRE PAR L'ÉTAT ?

La région Pays de la Loire est une région économiquement dynamique et qui bénéficie d'une notoriété propre à attirer entreprises et talents. Sur la période 2017-2018 plus de 37 000 nouveaux postes de travail ont ainsi été créés. Il est exact qu'aujourd'hui, la situation est contrastée et pas seulement ici, avec d'un côté un nombre de demandeurs d'emploi peu qualifiés important, de l'autre des entreprises qui peinent à trouver les compétences. Ajoutons à cette question de l'adéquation des compétences aux besoins des entreprises, les sujets récurrents du logement, de la mobilité et de l'attractivité des métiers voire de certains secteurs d'activité, et des territoires, au final vous avez devant vous un beau défi à relever. Pas seulement pour l'État et ses opérateurs dont Pôle Emploi, mais aussi pour les partenaires sociaux, en particulier pour les organisations professionnelles et les entreprises, pour les collectivités locales au premier rang desquelles la Région en charge de la compétence orientation / formation. Les réponses sont donc forcément collectives, adaptées, modulables, territorialisées parfois et inventives de plus en plus souvent. Du sur-mesure.

Dans le domaine de l'accès à l'emploi, l'État a plus particulièrement vocation à accompagner les personnes qui en sont le plus éloignées. Faire en sorte que ces demandeurs d'emploi puissent accéder aux adaptations professionnelles, aux qualifications nécessaires pour une insertion dans le marché du travail au travers de parcours adaptés est une des ambitions du Plan d'Investissement dans les Compétences.

L'État a lancé ce plan ambitieux et sans précédent doté de 15 milliards d'euros sur 5 ans. En investissant de façon massive dans la formation à destination des publics les plus fragiles, l'État a souhaité se donner les moyens d'outiller ces publics avec des qualifications actualisées et requises par les entreprises.

Le Plan d'Investissement dans les Compétences a été décliné dans les Pays de la Loire sous la forme du pacte régional dans les compétences (PACTE) signé le 18 février entre l'État et la Région, en présence de Mme Pénicaud, Ministre du Travail, plan ambitieux élaboré en partenariat avec les partenaires sociaux et dans le cadre d'une large concertation avec les acteurs.



ON ENTEND BEAUCOUP PARLER DES MÉTIERS EN TENSION, EST-CE QUE CE PACTE RÉGIONAL A VOCATION À ACCOMPAGNER SUR CES MÉTIERS ?

Des secteurs sont particulièrement touchés par une pénurie de main-d'œuvre et il faut maintenir nos efforts collectifs sur l'orientation, la formation et le soutien dans l'emploi, pour s'assurer de leur attractivité.

Le PACTE régional est contractualisé sur une durée pluriannuelle avec le Conseil Régional et un rôle essentiel est dévolu à Pôle Emploi. Ce pacte, qui vise au final l'accès à l'emploi par la formation / la qualification mobilise un apport de l'État de 300 M€ sur les 4 ans, permettant d'accroître sensiblement le nombre des solutions de formation déjà en place.

Il importe de préciser que le PACTE, constituant une occasion de penser et d'organiser les parcours autrement, vient en additionnalité des programmes et dispositifs existants.

Il va notamment intensifier des réponses existantes aux besoins des métiers en tension, notamment une augmentation des volumes sur le qualifiant métier pour les secteurs en tension : numérique, tourisme-restauration, animation-sport, transport-logistique, tertiaire ainsi que l'amplification de formations courtes d'accès à l'emploi portées par Pôle Emploi qui ont démontré leur succès.

Il va également permettre l'impulsion d'actions nouvelles, telles que la mise en place de modules additionnels autour de compétences ciblées dans les métiers de l'industrie, de l'agroalimentaire, de la production agricole, de l'agroéquipement, du tertiaire, du commerce et du BTP.

Le PACTE a également pour ambition de garantir l'accès à la formation des personnes les moins qualifiées. Il permettra d'abaisser la sélectivité à l'entrée aux formations qualifiantes et d'individualiser davantage les parcours (adjonction de modules spécifiques pour les moins qualifiés : savoir-être, compétences numériques). La création d'aides à la mobilité et compléments de rémunération sont d'autres exemples de cette démarche.

Le PACTE a enfin pour objectif de transformer l'appareil de formation et d'encourager l'innovation pédagogique, par exemple avec une expérimentation sur la formation en situation de travail (AFEST).

Le PACTE est un moyen de sortir des cadres habituels, en proposant des parcours de formation mieux adaptés aux besoins et capacités des personnes. Néanmoins, agir sur la seule formation (en nombre et en qualité) ne suffit pas. Ensemble nous avons à inventer des solutions nouvelles, les moyens sont là.



“

Le Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC) est le plus grand investissement que notre pays n'ait jamais entrepris pour la formation des plus fragiles : inédit à la fois au regard des montants consacrés et de sa durée pluriannuelle.

Il est la traduction concrète et ambitieuse de la volonté du Gouvernement de faire de la France une terre d'excellence en matière de formation et d'apporter cet outil d'émancipation qu'est la formation professionnelle à ceux qui en sont les plus éloignés. Aider la France à gagner la bataille mondiale des compétences et briser le déterminisme social de l'absence de qualifications : telle est l'ambition du Plan d'Investissement dans les Compétences.

Nous réussissons avec les régions, les élus locaux, les associations, les entreprises et les porteurs de projets. Un changement d'échelle sans précédent est devant nous ! ”

Muriel Pénicaud
Ministre du Travail



LE SOMMAIRE

LE PROGRAMME 6

PREMIERS PAS VERS L'ENTREPRISE INCLUSIVE !

#CONNAITRE 8

Job Academy – Parrainage mode d'emploi

#INTEGRER 9

Un centre d'appel au coeur du Quartier

#ADAPTER 10

Du métier à l'emploi : un parcours gagnant !

#FORMER 11

La fibre optique : une opportunité pour les territoires

ENVIE DE FRANCHIR LE PAS ?

#RECRUTERAUTREMENT 12

Les recrutements à la société fromagère de Bouvron : on n'en fait pas tout un fromage

#ACCOMPAGNER 13

Pari réussi pour l'intégration dans l'industrie

#CO-CONSTRUIRE 14

Faire de la clause sociale un levier de développement

#FORMER 15

Digital Job Ambition : j'ai les bons codes du numérique !

COMMENT BIEN INTÉGRER LES PUBLICS ÉLOIGNÉS DE L'EMPLOI ?

#ACCUEILLIR 16

Réfugiés : une insertion réussie

#SEDEVELOPPER 17

De l'insertion à l'élagage sur les réseaux électriques

#INTEGRER 18

Trans-faire : sauvegarde des savoir-faire

#CONNAITRE 19

Le numérique : un parcours pour chacun !

LES PARTENAIRES 20

LE PROGRAMME

9h00 - Café accueil

9H30

Ouverture par **Jean-Marie Marx**,
Haut-commissaire aux compétences et à l'inclusion par l'emploi auprès de la Ministre du Travail

9h45 - Une journée sans préjugés !

10h00 - Recruter, une pratique responsable et éclairée

Alice Faure - L'Étincelle RH

10h45 - Il était une fois le Comité des Ambassadeurs

Comment j'ai fait bouger mon organisation pour accueillir le handicap avec :

- **Jean-Michel Brard**, Maire de Pornic, président de PORNIC Agglo Pays de Retz
- **Claire Quintin-Vicquelin**, Déléguée régionale AGEFIPH
- **Yves-Olivier Lenormand**, Délégué régional Airbus Développement, président du GIRPEH Pays de La Loire
- **François Pinte**, Secrétaire général & responsable RSE du Groupe Synergie, président de l'observatoire de l'Intérim et du Recrutement

Pause 15 min

11h45 - LES ATELIERS : Premiers pas vers l'entreprise inclusive !

#CONNAITRE

Job Academy - Parrainage mode d'emploi

François Morel - Engie
Laurence Le Gall - La Poste
Sylvie Tastayre - La Poste
Sophie Tanguy - Véolia
Nicole Rezakhanlou - FACE Loire-Atlantique

#INTEGRER

Un centre d'appel au coeur du Quartier

Fabien Giacomelli - La Sadel
Jamel Arfi - Régie de quartier de Trélazé

#ADAPTER

Du métier à l'emploi : un parcours gagnant !

Noémie Poureau - Mécapack
Vincent Limousin - Maison de l'Emploi de la Vendée

#FORMER

La fibre optique : une opportunité pour les territoires

Didier Berland - Orange
Christophe Roudaut - CD 44

12h30 - Pause déjeuner

13h45 - Reprise de la journée

14h00 - LES ATELIERS : Envie de franchir le pas ?

#RECRUTERAUTREMENT

Les recrutements à la société fromagère de Bouvron: on n'en fait pas tout un fromage

Mathilde Goasdoue - Société fromagère de Bouvron
Amélie Dudouet - Pôle Emploi de Blain
Loretta Simon - Pôle Emploi de Blain
Jacqueline Jouan - Pôle Emploi de Blain
Annaïg Gicquel - Pôle Emploi de Blain

#ACCOMPAGNER

Pari réussi pour l'intégration dans l'industrie

Anne-Sophie Le Roy - Atlantic Industrie
Fabienne Baranger - GEIQ 3M
Florence Le Pollozec - Cap Emploi
Stephan Vernhes - Adapei Aria de Vendée

#CO-CONSTRUIRE

Faire de la clause sociale un levier de développement

Philippe Fieux - ADC Propreté
Thomas Grandjouan - Grandjouan Propreté
Franck Camelot - UDAF 44

#FORMER

Digital Job Ambition : j'ai les bons codes du numérique !

Yves Le Gohébel - Connexing
Adeline Fruneau & Essia El Othmani - Connexing/salariées bénéficiaires de DJA
Abou Dosso - Maison de l'Emploi de Nantes

14h45 - LES ATELIERS : Comment bien intégrer les publics éloignés de l'emploi ?

#ACCUEILLIR

Réfugiés : une insertion réussie

Laurence Baillet Rousseau - France Naïssain
Emmanuel Jean - SITI Intérim

#SEDEVELOPPER

De l'insertion à l'élagage sur les réseaux électriques

Jean-Luc Alluard - Enedis Mayenne
Elisabeth De Vitton - Association GENIE

#INTEGRER

Trans-Faire : sauvegarde des savoir-faire

Cyril Ligonnière - Groupe Eram
Laurent Vandenbor - Opcalia Textile Mode Cuir
Grand Ouest
Frédéric Charmant - Opcalia Textile Mode Cuir
Grand Ouest

#CONNAITRE

Le numérique : un parcours pour chacun !

Frédéric Bonnin - Groupe FBO
Alexandre Prin - Arinfo
Audrey Ameil - FACE Vendée

15h30 - Qu'est ce qu'on fait maintenant ?

- Quelle avancée sociétale ? **Isabelle Leroux** - MEDEF et **Eric Malo** - CFDT
- Regards croisés des entreprises : **Franck Lavogez** - Manpower, **Leïla Limam** - Shem's, **Yves Le Gohébel** - Connexing
- Recrutements agiles : pensez compétences ! **Alain Mauny** - Directeur régional de Pôle Emploi Pays de la Loire

16h00

Lancement du Club d'entreprises « La Loire-Atlantique, une chance. Les entreprises s'engagent ! »
Jean-Marie Marx - Haut-commissaire aux compétences et à l'inclusion par l'emploi auprès de la Ministre du Travail

Clôture

#CONNAITRE

Job Academy : parrainage mode d'emploi

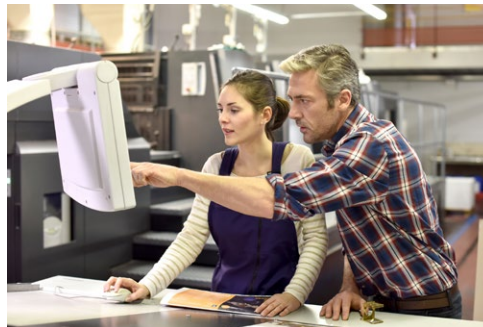
Loire-Atlantique

La Job Academy est née du constat selon lequel certains publics ont du mal à accéder à un emploi pour plusieurs raisons : l'âge (jeunes, seniors), le lieu de résidence (quartiers prioritaires), la situation de famille, les origines, le diplôme ou la méconnaissance des codes de l'entreprise,...

Ce dispositif a pour objectif de permettre à des demandeurs d'emploi d'accéder et de se maintenir dans un emploi durable par la mobilisation des entreprises partenaires de FACE Loire-Atlantique.

Il s'agit d'un accompagnement collectif et individuel des personnes en recherche d'emploi sur une période de 6 à 9 mois.

Au fil des années, cette action a su s'adapter aux publics prioritaires et s'est déclinée à partir de 2012 : en Senior Academy pour les chercheurs de plus de 45 ans, la Job H' Academy pour les publics en situation de handicap, la Job Academy RSA et la Junior Academy pour les jeunes diplômés de moins de 30 ans habitant en QPV.



Les acteurs

- Les entreprises adhérentes de Face 44
- + Face 44 + Les services de l'État +
- Les collectivités territoriales
- + Les missions locales + Unités emploi
- + PLIE

Les publics concernés

Les personnes éloignées de l'emploi

Projet innovant :

La Job Academy c'est agir en faveur de l'emploi et du développement économique en favorisant l'emploi des plus fragilisés et en luttant contre l'exclusion.

Plus-value du projet :

Un accompagnement individuel et collectif coordonné par Face Loire-Atlantique sur les 6 à 9 mois de formation: points réguliers, parrainage, participation à des évènements, ateliers et mises en situation professionnelle...



#INTEGRER

Un centre d'appel au cœur du Quartier

Maine-et-Loire

Jusqu'alors la régie de quartier de Trélazé accueillait ses salariés en insertion professionnelle sur des supports d'activité plutôt liés à la maintenance et à l'entretien des bâtiments. La direction s'est saisie du manque d'attractivité de ces secteurs notamment pour les jeunes et a eu l'idée de se tourner vers la téléphonie. L'implantation de nouvelles structures de centres d'appels en Maine-et-Loire était une opportunité que la régie a su saisir. Les salariés en insertion ont bénéficié d'une formation de base liée aux gestes métier et d'une formation par les donneurs d'ordre liée à l'utilisation de leur logiciel de gestion des plannings.

Depuis février 2017, les jeunes de la régie de quartier de Trélazé gèrent les astreintes téléphoniques d'une association de services à la personne, le week-end, à la plate-forme téléphonique de la régie. Du côté de la régie de quartier de Trélazé, une dizaine de salariés ont répondu à 900 appels de février à novembre en 2017. Cette expérience avec cette association a permis aux jeunes de Trélazé d'être confrontés à des appels parfois liés à des situations personnelles complexes comme l'isolement, la maladie et même la mort. Cette expérience leur a permis de prendre conscience de la difficulté du métier et du rôle des bénévoles. Ils ont été en prise avec une réalité à laquelle ils ont dû faire face.

L'accompagnement social et professionnel fait partie des valeurs défendues par cette structure. Ce qui donne une autre teneur aux appels auxquels elle répond. Ses valeurs sociales et son professionnalisme ont séduit deux entreprises qui ont signé un partenariat avec la plate-forme téléphonique de la régie : la Sadel et Technitoit. Comme en témoigne le directeur de la première coopérative librairie scolaire en France : « Au départ, pour nous, une régie de quartier, liée à l'insertion, nous y pensions plutôt en déficit d'image. Nos clients ont une exigence de qualité. Mais ici, tout est huilé, parfait. C'est la perfection de la faille. » Une belle formule pour illustrer le côté hyper professionnel de cette structure.

La plate-forme téléphonique sert à l'insertion de jeunes qui ont des compétences mais ne savent pas les faire valoir, ou ne disposent pas du réseau adéquat. Ces nouvelles activités dans le tertiaire permettent, d'ores et déjà, de pérenniser un poste en insertion permanent. Par ailleurs, il a été un autre poste en contrat de professionnalisation. Dix personnes travaillent sur le centre d'appels, avec des contrats de 32 heures par semaine. Il y a de fortes probabilités qu'ils augmentent dans le futur.

Les salariés en insertion ont développé beaucoup de compétences liées à la relation humaine qui leur permettent d'achever ce parcours en étant ensuite embauchés comme conseillers chez les opérateurs téléphoniques.

Les acteurs

- La régie de Quartier de Trélazé +
- Les entreprises

Les publics concernés

Les personnes en insertion

Projet innovant :

L'entreprise d'insertion a su proposer un support d'activité très attractif pour les jeunes. Cette montée en compétences leur permet de prendre confiance en eux et de postuler dans un secteur qui recrute.

#ADAPTER

Du métier à l'emploi : un parcours gagnant !

Nord Vendée

La MDEDE de la Vendée s'adresse à tous les acteurs et actrices du territoire qui agissent, s'interrogent, innove, avancent pour l'emploi en contribuant au développement local de l'économie et des emplois. Elle conduit toute action permettant de rapprocher les potentiels humains des enjeux de développement des entreprises. Son rôle est de « booster » les territoires en connectant les porteurs de projets entre eux pour développer les emplois d'aujourd'hui et de demain.

Avec un taux de chômage extrêmement faible, le bocage vendéen est confronté à des difficultés de recrutements récurrentes, d'autant plus que le tissu local est composé de nombreuses filières nécessitant une main-d'œuvre qualifiée.

Les panneaux « On recrute » fleurissent au bord des zones industrielles et la main-d'œuvre présente ne paraît pas suffisante pour y répondre. Face à cette situation, les clubs d'entreprises, les 6 Communautés de Communes concernées, les branches, des organismes de formation, des OPCO et les acteurs de l'emploi sous le pilotage de la MDEDE ont décidé de monter une action innovante combinant emploi, formation et orientation professionnelle.

L'idée est de permettre aux demandeurs d'emploi ainsi qu'aux personnes souhaitant changer d'orientation professionnelle de pouvoir découvrir des familles de métiers, présentées par des professionnels du monde de l'entreprise, de la formation et par des partenaires du service public de l'emploi. Ces présentations de métiers sont accompagnées de visites d'entreprises pour ceux souhaitant approfondir cette première démarche.

■ Les **acteurs**

MDEDE + Entreprises + Partenaires de l'emploi + Organismes de formation + OPCO + Partenaires de l'emploi + EPCI

■ Les publics **concernés**

Entreprises + Demandeurs d'emploi + Personnes en souhait de reconversion

➤ **Projet innovant :**

Partir des métiers en tension pour aller vers les demandeurs d'emploi et personnes en souhait de reconversion. La volonté est de ne pas être trop généraliste ni trop spécialisé et donc de faire découvrir des familles de métiers plutôt que des secteurs ou un métier spécifique.

➤ **Plus-value du projet :**

Aller au-delà des salons de l'emploi classiques en proposant un calendrier récurrent (4 à 5 actions par an).

➤ **Difficultés constatées :**

L'implication variable de certains partenaires, la volonté de certaines entreprises de répondre à des besoins à court terme sur des postes peu qualifiés plutôt que sur des projets de formation à moyen terme ou à long terme plus adaptés pour le public.



#FORMER

Chantier fibre optique : une opportunité professionnalisante pour les territoires

Loire-Atlantique

Le Département de la Loire-Atlantique a mis en place une politique volontariste d'intégration en insérant une clause d'insertion sociale dans ses marchés publics afin de contribuer à l'emploi durable de personnes rencontrant des difficultés d'accès et maintien dans l'emploi.

Le marché de travaux pour le déploiement du réseau à très haut débit (fibre optique) a constitué une véritable opportunité en matière d'insertion. Dans le cadre de cette opération, Orange et ses partenaires se sont engagés à mettre en place un dispositif d'insertion socio-professionnelle pour la réalisation de 65 000 heures d'insertion.

Un dispositif de formation en alternance a vu le jour en février 2018 avec l'intégration de 10 candidats demandeurs d'emploi de longue durée ou des jeunes sans qualification.

Les compétences visées portaient sur les métiers de monteur-câbleur en fibre optique et de vérificateur d'installation, métiers en tension de recrutement actuellement. Afin de sécuriser les recrutements, un dispositif spécifique de présentation des métiers et de sélection des candidats a été créé par Orange, en lien avec l'ensemble des prescripteurs du territoire.

Le volet formation est porté par l'AFPA de Saint-Herblain avec la création d'un plateau technique unique sur le territoire départemental. Orange et le GEIQ BTP ont embauché les candidats en contrat de professionnalisation.

A l'issue de cette première session, les 10 candidats ont obtenu la certification souhaitée et ils poursuivent actuellement leurs parcours professionnels dans ce secteur. Une deuxième session de 10 candidats a débuté en février 2019.



■ Les **acteurs**

Département de Loire-Atlantique + Orange et ses partenaires + Opérateurs d'insertion professionnelle + AFPA + GEIQ BTP

■ Les publics **concernés**

Demands d'emploi de longue durée ou jeunes sans qualification

➤ **Projet innovant :**

Mise en place d'un dispositif de formation en alternance spécifique par rapport aux compétences recherchées par Orange. À la suite de cette formation des contrats professionnels ont été signés par les personnes formées.

➤ **Plus-value du projet :**

Orange et ses partenaires ont pallié à un manque de main-d'œuvre grâce à cette formation construite spécialement pour leurs besoins. Ainsi, les marchés ont pu être réalisés et des publics éloignés de l'emploi en ont trouvé un.



#RECRUTERAUTREMENT

Les recrutements à la société fromagère de Bouvron : on n'en fait pas tout un fromage.

Communauté de communes
de la région de Blain - Nord Loire-Atlantique

La société fromagère est le principal employeur du territoire de la communauté de communes de la région de Blain. Ce site de production se concentre sur la fabrication de fromages à base de pâte pressée cuite et non cuite. Les besoins de main-d'œuvre de cette entreprise de l'industrie agro-alimentaire sont saisonniers et récurrents.

Fort du partenariat historique avec Pôle Emploi et de l'engagement de l'entreprise pour la formation et la montée en compétences des nouveaux salariés, les acteurs du territoire ont eu la volonté d'essayer de nouvelles approches.

Début 2018, une première utilisation de la méthode de recrutement par simulation Pôle Emploi pour des postes de conduite de ligne fut mise en œuvre. Elle a donné lieu à la signature d'un contrat de professionnalisation intérimaire sur une période d'un an.

L'opération fut renouvelée en février 2019 pour 7 besoins en conduite de ligne avec une embauche en direct à la suite de 6 mois de tutorat. En amont de cette nouvelle opération, plusieurs actions ont permis la mobilisation des demandeurs d'emploi. En mars 2019, un projet de formation courte type Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective et de proximité est en cours d'étude avec l'OPCO afin d'anticiper les besoins d'octobre 2019 en opérateurs de production.

■ Les **acteurs**

Pôle Emploi Blain et agences limitrophes
+ La société fromagère de Bouvron +
Maison de l'emploi du Pays de Blain +
Unité emploi du Conseil départemental
+ Cap Emploi + Mission locale + Les SIAE
du secteur + Opcalim

■ Les publics **concernés**

Tous demandeurs d'emploi

➤ **Projet innovant :**

Un recrutement sur-mesure pour l'entreprise. Une insertion professionnelle pour les demandeurs d'emploi : sur les 20 personnes souhaitant participer à la MRS, 15 personnes ont validé les aptitudes aux postes et 7 ont été retenus à la suite des entretiens de recrutements.

Un réel partenariat et une relation de confiance se sont instaurés entre la société fromagère et l'agence Pôle Emploi de Blain.

➤ **Plus-value du projet :**

Sensibilisation sur le territoire des métiers de l'agro-alimentaire tout en faisant évoluer les représentations du secteur et des métiers. Favoriser les opportunités d'emploi sur le secteur rural pour tous par une évaluation des aptitudes mesurées (MRS), par des rencontres candidats / entreprises et des actions innovantes de présentations de métiers. Prendre en compte les difficultés de la mobilité géographique du public en zone rurale en priorisant des actions locales.

➤ **Difficultés constatées :**

Pas d'organisme de formation sur le secteur. Faiblesse de l'attractivité du secteur de l'industrie agro-alimentaire.

#ACCOMPAGNER

Pari réussi pour l'intégration dans l'industrie

Vendée

Le Groupement d'Employeur pour l'Insertion et la Qualification Multisectoriel du Maine pour la Mise à Disposition est un GEIQ3M piloté par ses entreprises adhérentes.

Situé en Sarthe et en Vendée, il organise des parcours de qualification et/ou de développement de compétences par des mises à disposition afin de créer des emplois pérennes pour des personnes reconnues travailleurs handicapés, des demandeurs d'emploi aux minimas sociaux ou en réorientation.

Cap Emploi pointe en 2014 la nécessité de mettre en place un dispositif facilitant le développement de l'alternance pour les publics en situation de handicap décalés du marché du travail et en difficulté pour des parcours de formation classiques. L'UD DIRECCTE rencontre le GEIQ3M intervenant en Sarthe pour répondre de manière efficace aux besoins des publics.

Après avoir sondé l'intérêt des employeurs référencés par Cap Emploi pour la mise en place d'un GEIQ multisectoriel dont la spécificité serait l'accompagnement des personnes en situation de handicap. Ce projet donne naissance à l'antenne vendéenne pour un démarrage effectif en 2016. Cette démarche partenariale tend alors à mettre en relation les entreprises ayant la volonté d'intégrer des personnes en situation de handicap ou d'engager une démarche RSE. La démarche embarque l'ensemble des acteurs intervenants pour l'installation et la sécurisation des personnes en situation de handicap dans l'entreprise. Des modalités innovantes de sourcing ou d'accompagnement peuvent alors être mises en œuvre.

■ Les **acteurs**

GEIQ 3M + Adapei-Aria + UD Direccte
+ Entreprises + SPE + Organismes de formation + OPCO

■ Les publics **concernés**

Personnes RQTH + Demandeurs
d'emploi aux minimas sociaux +
Demandeurs d'emploi en réorientation

➤ **Projet innovant :**

Cap Emploi propose de rencontrer l'interlocuteur du GEIQ lorsque l'employeur veut s'engager sur la RSE ou quand il évoque un besoin de formation de son futur salarié ou manque de temps. Repérage du public par Cap Emploi ayant la nécessité de se former et ayant besoin d'un tutorat socio-professionnel lors du contrat.

➤ **Plus-value du projet :**

Pendant le contrat, lien entre GEIQ et Cap Emploi et employeur/salarié sur la notion de compensation - mobilisation du Cap Emploi. À l'issue du contrat : échanges avec Cap Emploi sur les suites et enseignements du contrat pour la personne, que ce soit pour pérenniser ou réduire le temps de recherche d'emploi.



#CO-CONSTRUIRE

Faire de la clause sociale un levier de développement

Loire-Atlantique

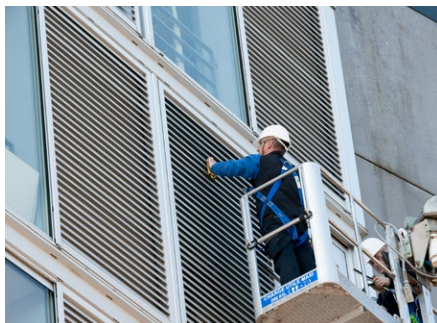
Comment démontrer que les coopérations peuvent être porteuses entre entreprises ordinaires et entreprises d'insertion et peuvent s'inscrire dans une démarche de global impact en matière de RSE ?

Les 2 entreprises, GRANDJOUAN Propreté et ADC Propreté, respectivement entreprise classique et entreprise d'insertion du secteur de la propreté, ont construit une relation partenariale initialement dans le cadre d'un marché où ADC Propreté était sous-traitant de Grandjouan, mais qui en réalité a transformé en profondeur la nature de leur collaboration.

L'opportunité d'une collaboration entre Grandjouan et ADC Propreté s'est présentée lorsqu'elles ont découvert qu'elles avaient chacune un marché appartenant à un même client qui renouvelait sa consultation.

Il s'agit de l'UDAF-44 dont 2 sites situés sur St-Nazaire et Châteaubriant entretenus par Grandjouan et 1 site sur Nantes entretenu par ADC Propreté.

Au-delà de l'opportunité d'une collaboration entre une entreprise d'insertion et une entreprise « classique », l'idée fut de répondre ensemble d'égale à égale, à la fois pour une proposition globale pouvant simplifier la partie administrative du client se retrouvant avec un seul interlocuteur et une proposition concertée sur les modalités opératoires mais également d'expérimenter une collaboration solidaire que nous avons concrétisé par un GME, groupement momentané d'entreprises.



Les acteurs

GRANDJOUAN Propreté + ADC Propreté
+ UDAF 44

Les publics concernés

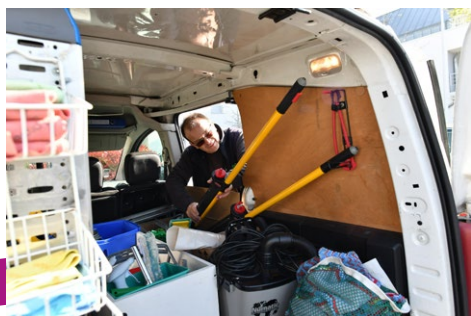
Les entreprises et les entreprises d'insertion

Projet innovant :

Aborder un marché en décidant d'une collaboration plus étroite où les entreprises abordent le marché hors contextes clauses d'insertion et d'« égale à égale ».

Plus-value du projet :

Simplification des démarches administratives et valorisation des démarches RSE des entreprises répondant au marché.



#FORMER

Digital Job Ambition : j'ai les bons codes du numérique

Loire-Atlantique

En Pays de la Loire, les entreprises de la filière du numérique ont progressé de +27% en 5 ans. C'est un secteur créateur d'emplois, et facteur de développement économique du territoire. Or, il est devenu un véritable enjeu car les entreprises éprouvent de plus en plus de difficultés à recruter.

Manque de mixité des profils : La Maison de l'emploi de la métropole nantaise a constaté au travers de ses différentes actions de sensibilisation aux métiers et d'inclusion numérique que les chercheurs d'emploi sensibilisés n'arrivent pas à accéder à un emploi ou à une formation dans le numérique. Issus de la diversité sociale, économique ou culturelle, ils manquent de moyens financiers, n'ont pas les « codes » de l'entreprise, méconnaissent le marché du travail, les métiers en tension et les réseaux. Les femmes sont plus particulièrement touchées (seulement 25% de femmes sont représentées dans la filière numérique), à cause de préjugés et par manque de confiance et de compétences clés du secteur.

Digital Job Ambition est un programme de découverte, d'apprentissage, d'expérimentation des métiers du numérique et d'immersion dans le monde de l'entreprise. Il s'adresse à des personnes en recherche d'emploi, en difficulté dans leur insertion professionnelle et issues de la diversité.

À chaque promotion, l'objectif est de permettre à 15 personnes de retrouver une situation professionnelle dans un métier de la filière numérique.



Les acteurs

La Maison de l'emploi de Nantes Métropole + La DIRECCTE + ADN Ouest + Les organismes de formation + Le commissariat général à l'égalité des territoires + Les entreprises

Les publics concernés

Tous demandeurs d'emplois ou salariés en reconversion

Projet innovant :

Fédérer les acteurs de la filière Numérique du territoire et les partenaires de l'emploi pour une montée en compétences des demandeurs d'emploi.

Plus-value du projet :

Programme de découverte, d'apprentissage, d'expérimentation des métiers du numérique et d'immersion dans le monde de l'entreprise.

NOS ACTIONS

Le programme propose à la promotion de chercheurs d'emploi de bénéficier lors de ces deux mois :

- des bootcamps et des workshops d'initiation, sensibilisation et d'acquisition aux compétences numériques,
- des rencontres avec des professionnels de la filière numérique (événements phares du numérique nantais) et des immersions en entreprise
- du coaching individuel ou en groupe pour le développement de leur employabilité,
- des mises en situation grâce à des groupes « projet »
- des recrutements.

« Digital Job Ambition » est un projet innovant dans son concept car il permet de :

- fédérer un grand nombre de partenaires de la filière numérique du territoire,
- co-construire un projet avec des entreprises, des acteurs institutionnels et associatifs et des chercheurs d'emploi,
- acquérir des compétences clés et complémentaires aux métiers du numérique mais aussi développer l'employabilité et les réseaux grâce à un parrainage/cooptation par les entreprises,
- rendre autonome les chercheurs d'emploi.

#ACCUEILLIR

Réfugiés : une insertion réussie

Bouin – Nord-Ouest Vendée

En septembre 2019, l'ETTI SITI Intérim, Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion, a rencontré l'entreprise France Naissain, leader mondial en fournitures de naissains d'huîtres confronté à d'importants problèmes de recrutement sur son secteur géographique particulièrement rural. Les pré-requis uniques pour exercer ce métier étant le savoir-être et la motivation.

SITI Interim reçoit et accompagne des réfugiés, demandeurs d'intégration par l'emploi mais avec des freins multiples à l'emploi. Ils ont besoin d'acquérir des savoirs de bases, une formation/qualification, des expériences professionnelles... Une formation d'adaptation courte à l'emploi a été mise en place avec un contrat de mission formation articulant 3 apprentissages : les savoirs de base et du français à visée professionnelle, l'apprentissage du geste métier et enfin l'apprentissage du métier en situation réelle de travail (sur le site de l'entreprise).

Un partenariat resserré s'est créé en complémentarité entre les tuteurs de l'entreprise, le formateur d'E2S formation et les permanents de SITI Intérim pour faciliter l'intégration des salariés au sein des équipes de l'entreprise et sur le territoire tout au long du parcours.

Le projet s'est réalisé rapidement entre la rencontre avec l'entreprise France Naissain en septembre 2018 et l'opérationnalité des salariés accueillis en novembre. E2S formation a travaillé sur le programme et le planning réalisable pour un démarrage de l'action de formation en décembre. En janvier, les stagiaires ont validé le niveau de formation attendu et ont commencé dans l'entreprise avec un contrat d'intérim en février 2019. Aujourd'hui, les 5 salariés sont embauchés pour 3 mois minimum.

France Naissain a identifié de nouveaux besoins en recrutement et serait candidate au renouvellement de l'opération dans les mois à venir.

■ Les **acteurs**

SITI Intérim + France Naissain + Fonds d'Aide à la Formation du Travail Temporaire (OPCO) et les prescripteurs dont l'APSH + Passerelle + Bailleurs sociaux et E2S Formation

■ Les publics **concernés**

Tous demandeurs d'emploi

➤ **Projet innovant :**

Ce projet a été innovant sur ce territoire particulièrement enclavé et la formation sur mesure, répondant aux besoins spécifiques de l'entreprise, a joué un rôle majeur pour concrétiser les besoins en compétences identifiés.

Un apprentissage au plus près du terrain avec un formateur qui sait mettre les pieds dans la vase et trier les huîtres avec les salariés.

➤ **Plus-value du projet :**

L'intégration de publics réfugiés sur un territoire et un métier en fort besoin de main-d'œuvre.

➤ **Difficultés constatées :**

Le logement et la mobilité. Les chargées d'insertion de SITI Intérim ont réalisé un gros travail en mettant en place de covoiturage, notamment via le FASTT pour la mise en place de location de véhicule.

La recherche d'hébergements sur le territoire (notamment en hôtellerie de plein air) a été un facteur clé dans les conditions de réussite de cette action.

#SEDEVELOPPER

De l'insertion à l'élagage sur les réseaux électriques d'Enedis

Mayenne

Le département de la Mayenne ne compte pas d'entreprises d'élagage disponibles pour effectuer des opérations d'entretien des réseaux de distribution d'électricité. De plus, Enedis a un réel besoin d'élagueurs et d'une entreprise de proximité pour intervenir ponctuellement sur l'élagage du réseau.

Le peu d'entreprises du territoire qui pourraient se charger des opérations d'élagage sur les réseaux Enedis rencontrent des difficultés pour recruter des compétences formées à cette spécialité. L'entreprise Génie est une entreprise d'insertion de la Mayenne reconnue pour la qualité de son travail, de l'accompagnement auprès des personnes éloignées de l'emploi et de la formation des équipes mise en œuvre pour qualifier les salariés. L'action de l'entreprise d'insertion vise à mettre en situation de travail des personnes éloignées de l'emploi en permettant leur montée en compétences. Acteur impliqué dans le développement économique de son territoire, Enedis a décidé de soutenir l'insertion des personnes en difficulté en s'associant à Génie pour favoriser l'accès à de nouvelles compétences aux salariés de cette association. Fort de ce constat, Enedis a décidé d'engager avec l'association Génie un processus de qualification en tant qu'entreprise d'élagage habilitée à travailler à proximité des réseaux d'électricité.

Enedis a permis la montée en compétences des salariées en insertion et de leurs encadrants, sur un nouveau support d'activité (l'élagage et habilitation électrique, passage du permis poids lourd pour manipulation en nacelle). Ce partenariat entre Enedis et une structure d'insertion pour des travaux qualifiés est une collaboration fortement innovante. Il permet d'apporter à Enedis un service non couvert à ce jour à la structure Génie, de faire monter en compétences ses salariés en insertion par la formation et par les chantiers techniques qui sont un véritable terrain d'apprentissage.

■ Les **acteurs**

Enedis + Les services de l'État + Des membres du conseil d'administration de Génie + Centres de formation + Mission locale + Directeur du PLIE (Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi) + Représentants du lycée agricole de Laval

■ Les publics **concernés**

Les salariés en insertion

➤ **Projet innovant :**

Formation des salariés en insertion et leurs encadrants. Etablissement du marché test avec Enedis pour une qualification début 2016. Mise en place du premier marché de prestation d'élagage en octobre 2017. Renouvellement du marché d'élagage pour 2 ans, fin 2018.

➤ **Plus-value du projet :**

Ce projet permet d'apporter une solution à l'entreprise sur un service non couvert et permet à l'entreprise d'insertion de faire monter en compétences ses salariés par la formation et les chantiers techniques.

➤ **Difficultés constatées :**

Pour l'entreprise Génie : les salariés, une fois formés et ayant acquis une expérience sur le terrain, partent à l'emploi. Il faut à nouveau former et qualifier pour répondre à la demande de travaux. De plus, un « sur-encadrement » sur les chantiers est nécessaire.



#INTEGRER

Trans-Faire : sauvegarde des savoir-faire

Expérimentation Grand Ouest : Bretagne • Pays de la Loire • Nouvelle Aquitaine •
Centre val de Loire • Normandie

En 2012, la filière TMC (Textile Mode Cuirs) se trouve confrontée à une triple problématique :

- Remplacer des départs nombreux de salariés partant en retraite
- Faire face à une relocalisation importante des activités
- Transmettre des savoir-faire et des tours de mains d'excellence dans une configuration de PME seules face à la conduite de leurs recrutements.

C'est grâce à la mise en place d'un accompagnement complet et clé en main que ces problématiques ont pu être levées : depuis l'identification des besoins en recrutement au pilotage des acteurs par bassins d'emploi, il mobilise les dispositifs d'accompagnement à la formation des candidats, des tuteurs et des formateurs internes.

Après avoir évalué la motivation des candidats, différents outils sont mobilisés comme la Méthode de Recrutement par Simulation, la Préparation Opérationnelle à l'Emploi, le contrat de professionnalisation, le CQP (Certificat de Qualification Professionnelle), le CQP formateur interne et le CQP tuteur. Ce projet très tôt a misé sur les compétences et les aptitudes pour recruter plutôt que sur des qualifications exigées, parfois obsolètes, voire absentes dans ce secteur.

Après avoir été salué comme démarche exemplaire par le Conseil National de l'Industrie (CNI), le programme Trans-Faire est aujourd'hui un des axes inscrits de développement national du Comité Stratégique de Filière (CSF) Mode et Luxe.

Après 6 années, 7000 demandeurs d'emploi ont été reçus dans 30 bassins d'emploi auprès de 150 employeurs. 2500 ont été formés puis recrutés suite à une MRS, 80% ont aujourd'hui un emploi durable. Le dispositif connaît une croissance de 20% par an, passant de 100 recrutements en 2012 à 850 en 2019. Toujours en mouvement, le dispositif va évoluer vers l'apprentissage notamment pour s'adapter à la nouvelle réforme de la formation professionnelle.

■ Les **acteurs**

Opcalia Textile Mode Cuirs +
Pôle Emploi + Entreprises et salariés +
partenaires de l'emploi + Partenaires
sociaux + Représentants de branches
professionnelles

■ Les publics **concernés**

Tous demandeurs d'emploi

➤ **Projet innovant :**

Solution simple de coordination rigoureuse de dispositifs avec des objectifs clairs : préservation et transmission des savoir-faire, répondre aux besoins en recrutement des entreprises et contribuer à la lutte contre la précarité et la sécurisation des parcours.

➤ **Plus-value du projet :**

Professionnalisation de la fonction tutorale et de la fonction formateur interne. Sécurisation des savoir-faire clés du secteur par des savoir-faire transmis.

➤ **Difficultés constatées :**

Difficulté à mobiliser autour d'une démarche originale sortant des pratiques à l'époque standardisées de GPEC.

#CONNAITRE

**Le numérique :
un parcours pour chacun !**

Vendée

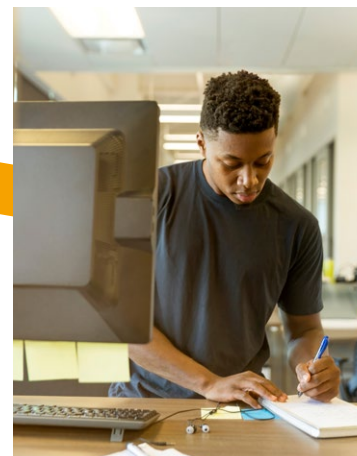
Faisant le constat que la région Pays de la Loire est la plus dynamique en terme d'emploi dans la filière numérique, des acteurs de l'emploi (entreprises, Pôle Emploi, acteurs du numérique) décident de construire une action d'insertion professionnelle de personnes éloignées des métiers du numérique. En effet, le constat communément fait par les acteurs de la filière est double : d'un côté les perspectives de recrutement continuent d'être élevées (1500 recrutements au 1^{er} semestre 2018 en Pays de la Loire et 74% des entreprises interrogées ont prévu d'augmenter leurs effectifs pour les 3 prochaines années, ORCN 2018) et de l'autre, la pénurie de candidats s'amplifie, spécifiquement dans certains métiers (le développement informatique). Il apparaît aujourd'hui nécessaire d'imaginer de nouveaux moyens pour effectuer un ajustement entre les compétences disponibles et les besoins en recrutement de la filière numérique, tout en rendant ces formations accessibles à un large public. Ce secteur en pleine croissance représente une manne d'opportunités d'insertion pour des personnes éloignées de l'emploi ou en reconversion professionnelle.

■ Les **acteurs**

FACE Vendée + Entreprises du numérique +
Entreprises + OF + Partenaires de l'emploi +
Grande école du numérique

■ Les publics **concernés**

Jeunes des QPV + Personnes en situation
de handicap + Personnes en reconversion +
femmes + Décrocheurs scolaires

➤ **Projet innovant :**

Formation innovante et gratuite ouverte à tous les profils pour des bénéficiaires éloignés de l'emploi et peu intégrés dans les métiers du numérique.

➤ **Plus-value du projet :**

Construction d'un parcours d'insertion pour lever les freins habituels vers l'emploi à travers des points mensuels et un accompagnement individuel et collectif des bénéficiaires : exemple d'un parrainage par un professionnel des métiers du numérique.

ILS PEUVENT VOUS AIDER

LES CLUBS ENTREPRISES



MEDEF

1^{er} réseau professionnel et territorial des chefs d'entreprises. Il accompagne les entreprises de toute taille et de tous secteurs.

www.medef-paysdelaloire.fr



Au CJD, on y apprend à optimiser la technique du métier : vision stratégique et globale, organisation et développement. On y apprend surtout à agir de manière responsable et durable. Adhérer et être actif au CJD, c'est croire en l'entreprise et avant tout, croire en l'homme. Tous les hommes.

www.cjd.net



La CPME, Confédération des Petites et Moyennes Entreprises et du patronat réel, est la seule organisation patronale interprofessionnelle (Commerce, Industrie, Services et Artisanat) représentative des PME et TPE patrimoniales, celles dont les chefs d'entreprise prennent au quotidien des risques personnels et familiaux, et qui ont la volonté de donner du sens à leurs entreprises.

www.cpme-pdl.fr



Dès sa création, FACE se fixe pour mission d'agir contre toutes les formes d'exclusion, de discriminations et de pauvreté par la mobilisation des entreprises et des partenaires du territoire.

www.fondationface.org



Face à l'urgence environnementale et sociale, les dirigeants se mobilisent, expérimentent et transforment leurs entreprises pour contribuer à un futur désirable.

www.dirigeantsresponsablesdelouest.fr



1^{er} ACCÉLÉRATEUR DES ENTREPRISES

Chefs d'entreprises, la CCI Nantes/St Nazaire est là pour vous accompagner à chaque étape de votre progression. Vous souhaitez recruter, former vos collaborateurs ? Une équipe d'experts est votre service pour vous permettre d'atteindre vos objectifs. Des parcours adaptés aux besoins, un accompagnement, un diagnostic ou vous aider à transmettre vos compétences ?

www.paysdelaloire.cci.fr



pôle emploi

Pôle Emploi est le service public de l'emploi en France. Il indemnise et accompagne les demandeurs d'emploi vers le retour à l'emploi d'une part, et guide les entreprises dans leurs recrutements, d'autre part. Une mission portée par 54 000 agents qui implique anticipation des tendances, innovation et mobilisation des acteurs et relais terrain clés.

www.pole-emploi.fr



Dans le cadre d'une compétence départementale, au sein d'un réseau national, chaque Cap Emploi assure une mission de service public en complément de l'action de Pôle Emploi. L'objectif des Cap Emploi est de favoriser l'embauche des personnes handicapées dans les entreprises, privées ou publiques.

www.cheops-ops.org



L'Union Régionale des Missions Locales des Pays de la Loire représente les 20 missions locales de la région. Les Missions Locales remplissent une mission de service public pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes partagée entre l'État, les régions et les autres collectivités territoriales. Elles ont une double fonction :

- Construire et accompagner des parcours d'insertion des jeunes
- Mettre en œuvre les politiques publiques, développer et animer le partenariat local au service des jeunes en difficulté d'insertion

Elles s'appuient sur 4 grands principes:

1. Un accueil des jeunes de 16 à 25 ans sortis du système scolaire
2. Une intervention sur les champs professionnels et sociaux
3. Un accompagnement global et personnalisé
4. Une relation avec le jeune basée sur le volontariat

www.missionslocales-pdl.org



L'Agefiph vous propose des services et aides financières pour recruter et maintenir dans l'emploi des collaborateurs handicapés.

www.agefiph.fr



Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification qui se consacre exclusivement à la mise en œuvre de parcours de formation en alternance pour des publics éloignés de l'emploi.

www.lesgeiq.fr



L'UNEA défend et promeut le modèle de l'Entreprise Adaptée en communiquant leur savoir-faire et leur professionnalisme, en soutenant leur développement et en tissant dans le milieu économique tous liens favorables à la croissance et à l'emploi pérenne de personnes en situation de handicap. L'UNEA accompagne les Entreprises Adaptées dans leur politique RSE afin de développer et mesurer leurs performances économiques, sociales et environnementale et de les valoriser auprès de leurs parties prenantes, notamment leurs partenaires économiques.

www.unea.fr



Le Cariforef des Pays de la Loire est un Groupement d'intérêt public (GIP) de 32 membres. Il est présidé alternativement par l'État et la Région. Ses missions s'inscrivent dans les orientations du contrat de projets État-Région des Pays de la Loire 2015-2020 (CPER). Il est financé essentiellement par la Région, l'État et le Fonds Social Européen. Ses activités sont ciblées autour de trois grands axes d'intervention :

- L'observation, orientée vers l'aide à la décision, du champ de l'emploi et de la formation
- L'information sur les métiers et l'emploi, la formation initiale et continue auprès du grand public, des professionnels de l'orientation et de la formation, des entreprises
- L'animation du service public régional de l'orientation, en contribuant notamment à la professionnalisation des acteurs par la mise à disposition et la mutualisation de ressources, d'outils et de temps de professionnalisation.

www.orientation-paysdelaloire.fr

IAE

Insertion par l'activité économique

L'insertion par l'activité économique (IAE) regroupe différents types de structures, pour une majorité de nature associative et qui relève de l'Economie Sociale et Solidaire (ESS). Conventionnées par l'État, elles cherchent à concilier performance économique et projet social en proposant des contrats à des personnes éloignées de l'emploi. Elles mettent ainsi leur développement au service de la lutte contre le chômage et les exclusions, sur tous les territoires. Elles sont aujourd'hui plus de 3 800 en France.



www.siae-paysdelaloire.fr



Jite 2019

Pays de la Loire

Dirreccte Pays de la Loire

Service communication

paysdl.communication@dirreccte.gouv.fr



www.jite-paysdelaloire.org