



**PROPOSITION
SUITE AUX
ETUDES & ANALYSES
COPIEVAL**

SOMMAIRE

A - Eléments contextuels.....	2
✓ 1 - Une approche globale : les mutations	3
✓ 2 - Les principaux constats.....	4
○ 2-1. Au niveau des entreprises	
○ 2-2. Au niveau des hommes et des femmes du territoire	
B - Le plan de formation/action	6
✓ 1- Définition des actions en direction des demandeurs d'emploi	8
✓ 2- Définition des actions en direction des entreprises.....	15
C - Adaptation du dispositif aux ressources du territoire.....	21
✓ 1 - Contexte	22
✓ 2 - Les coordinateurs du dispositif	23
○ 2-1. Attribution	
○ 2-2. Les moyens techniques	
○ 2-3. Les moyens humains	
✓ 3- L'organisation de l'accompagnement des demandeurs d'emploi.....	25
○ 3-1. Le rôle de l'ANPE	
○ 3-2. Le rôle de la Maison de l'Emploi et de la Formation	
○ 3-3. Conclusion	
✓ 4 - Accompagnement à la mise en place du dispositif	26
D - Annexes	27

A.

Éléments

contextuels

1- Une approche globale : les mutations

Le Val de Saône est un territoire composé par un ensemble de 7 cantons (Fontaine Française, Mirebeau, Pontailler sur Saône, Genlis, Auxonne, St Jean de Losne, Seurre).

Ce territoire est très étendu puisqu'il s'étire du Nord Est de la Côte d'or jusqu'au Sud. Il présente une diversité et une hétérogénéité importantes tant sur le plan géographique, démographique qu'économique.

Il se situe en périphérie d'une grande agglomération (Dijon), centre de décision régional et départemental en plein développement économique, et de Beaune centre vinicole également secteur porteur au niveau régional. D'autre part, ces cantons sont situés sur des axes routiers plutôt secondaires (Dijon Dôle, Dijon Gray, Beaune Dôle).

Par contre, il est parcouru par un axe fluvial non négligeable : la Saône.

Le tissu économique est en pleine mutation. Les quelques entreprises industrielles (électronique, chaudronnerie, métallurgie) présentes dans un triangle Genlis, Pontailler et Auxonne sont confrontées au problème de la concurrence internationale. Thomson, l'entreprise référente en terme d'emplois industriels, vient d'annoncer qu'elle supprime des centaines d'emplois sur le site de Genlis.

Le secteur agriculture, maraîchage autre pôle important et surtout traditionnel du Val de Saône, n'est pas en mesure de prendre le relais ; il est en pleine restructuration.

Beaucoup de structures cessent leur production ou sont rachetées par de grands groupes.

Les services, notamment la grande distribution, n'est pas très présente sur ce territoire ; seuls quelques supermarchés sont implantés dans les villes moyennes.

Le tissu est marqué par l'importance des petites structures (TPE ou micro entreprises) de moins de 10 salariés, surtout dans les secteurs du bâtiment (gros œuvre et second œuvre) et les petits commerces de proximité.

La population du territoire est globalement vieillissante et le niveau de qualification n'est pas très élevé ; ces deux facteurs génèrent des difficultés supplémentaires d'adaptation.

Les entreprises ne disposent pas de ressources nécessaires et suffisantes pour mettre en place une gestion prévisionnelle des emplois. Les hommes et les femmes du territoire n'ont pas anticipé ces mutations, et leur mobilité géographique et professionnelle reste très limitée.

Toutefois, le territoire n'est pas dénué d'intérêt : il est au cœur d'un carrefour logistique, si on se projette dans une perspective européenne. Les élus locaux l'ont bien compris, et la création en particulier de COPIEVAL doit permettre de réaliser le projet de développement du territoire.

Dans ce cadre, un des volets du projet est la mise en place d'un plan d'action opérationnel pour la formation concernant les demandeurs d'emploi, les jeunes et les salariés d'entreprise.

Une démarche d'intelligence économique, menée par Anthéor dans un premier temps et ensuite Project, a été nécessaire pour détecter les difficultés économiques et sociales du territoire.

2- Les principaux constats

Parmi les constats mis en lumière par l'enquête ANTHEOR et le recensement des besoins en formation (auprès des demandeurs d'emploi et des entreprises) mené par PROJECT, on peut retenir les plus significatifs :

2-1. - Au niveau des entreprises :

- ✓ L'activité existe (plus de 600 emplois en projection de l'enquête PROJECT) sur le Val de Saône); les entreprises sont à la recherche de personnel mais ont des difficultés à concrétiser les embauches
- ✓ Les entreprises ne se montrent pas satisfaites des services de l'ANPE (méconnaissance des besoins réels de l'entreprise, inadéquation de la sélection des candidats, insuffisance du suivi de la prestation de service)
- ✓ En matière d'embauche, les chefs d'entreprise privilégient les compétences transversales (motivation, compréhension des consignes, capacité à travailler en équipe, polyvalence, autonomie) au détriment de la qualification (ANTHEOR)
- ✓ Les TPE ont beaucoup de difficultés à formaliser leurs besoins de recrutement. Les chefs d'entreprise sont contraints par le coté opérationnel et le court terme de leur activité. Ils n'ont aucune politique de ressources humaines (ANTHEOR)
- ✓ Le recruteur est le chef d'entreprise lui-même (60% selon étude ANTHEOR)
- ✓ 43 % des entreprises attendent des niveaux de qualification CAP, BEP ou inférieur (PROJECT)
- ✓ 50 % des entreprises attendent des niveaux de qualification BAC, BTS (PROJECT)
- ✓ Les entreprises n'utilisent pas ou peu les ressources informatiques, notamment en matière d'emploi/formation

2.2 - Au niveau des hommes et des femmes du territoire :

- ✓ Les hommes et les femmes du COPIEVAL ne sont pas mobiles géographiquement (79% le déclarent lors de l'enquête) ; certains n'ont même pas le permis (PROJECT)
- ✓ Beaucoup sont également en situation d'échec : ils ne connaissent pas, pour beaucoup d'entre eux, les raisons qui amènent les employeurs à refuser leur candidature ; ils perdent confiance et motivation (ANTHEOR)
- ✓ En terme de niveau d'étude, 69 % ont un CAP, BEP ou un niveau inférieur, 25 % un diplôme de Bac à bac +2 (PROJECT)
- ✓ Les demandeurs d'emploi interrogés (PROJECT) :
 - demandent d'obtenir une information approfondie sur les métiers 34 %
 - demande des formations aux techniques de recherche d'emploi 32 %
 - demandent une formation qualifiante 26 %
 - demande un appui à la mise au poste après recrutement en entreprise
- ✓ Les demandeurs d'emploi déclarent ne pas être suffisamment accompagnés dans leur recherche d'emploi (constat ANTHEOR)
- ✓ Majoritairement, les demandeurs d'emplois déclarent être mobiles professionnellement (69 % déclarent être prêts à changer de métier) PROJECT

Synthèse :

Le principal constat que l'on peut faire d'une manière globale, est le **manque de coordination** entre les actions mises en œuvre et les acteurs de l'emploi sur le territoire ainsi qu'un **manque de présence** physique et virtuelle en local, notamment dans le suivi des personnes en difficulté.

B.

Le plan

de

formation / action

Compte tenu des différents constats réalisés successivement par l'étude ANTHEOR et l'étude des besoins en formation PROJECT, rappelés ci-dessus, et de l'objectif du projet de développement du territoire, le *référentiel formations / action* du territoire proposé est orienté :

- ✓ **en direction des DE** : il a pour objectif d'accompagner les demandeurs vers l'emploi par des actions d'accompagnement / formation.
Il est organisé par plateformes délocalisées sur chaque chef lieu de canton, au sein des points relais et points de proximité mis en place par la Maison de l'Emploi.

Nous proposons de mettre en action les demandeurs d'emploi pour qu'ils conjuguent recherche d'emploi et formation transversale.

Le parti pris est de mettre les demandeurs en mouvement, de leur donner la possibilité de se mettre en action en :

- les accompagnant régulièrement (2 fois par semaine)
- en animant des séances qui leur permettent de compléter leurs outils de recherche et surtout de développer des compétences transversales réclamées par les entreprises

- ✓ **en direction des entreprises** : il a pour objectif d'accompagner les entreprises dans la gestion de leur recrutement et la mise au poste de leurs nouveaux salariés

Cette action doit permettre d'apporter des réponses aux attentes des entreprises du Val de Saône en terme de recrutement, d'emploi, de formation, mais également de crédibiliser l'action de COPIEVAL et à travers celui-ci, l'action des services pour l'emploi.

1.

Définition

des actions

en direction

des

demandeurs d'emploi

1- Contexte

Les études menées dans le cadre de la démarche COPIEVAL ont mis en évidence que :

- Les *demandeurs d'emploi et salariés en recherche d'un autre poste* attendent majoritairement un accompagnement personnalisé et « humain » leur permettant d'avancer dans leurs démarches et leurs projets (améliorer leur CV, savoir préparer un entretien d'embauche, bénéficier près de leur domicile d'un soutien moral et professionnel).
Leur attente en terme de formation professionnelle qualifiante n'est pas primordiale.
- Les entreprises sont préoccupées par le potentiel de leurs futurs salariés en matière de motivation, de capacité à appliquer des consignes, d'autonomie et de polyvalence ainsi que de capacité à travailler en équipe.

2 - Notre proposition : une plateforme dédiée aux demandeurs d'emploi

Le dispositif, par l'intermédiaire de son organisation en ateliers hebdomadaires d'entraînement à la recherche d'entreprise, entend répondre aux 2 attentes formulées ci-dessus par les entreprises et les demandeurs d'emploi.

2.1 - Un « cercle de recherche active d'emploi »

Les demandeurs d'emploi vont bénéficier, grâce à une organisation dédiée au Val de Saône, d'un accompagnement adapté.

Ils se verront proposer un temps d'atelier, fonctionnant à la manière d'un cercle de recherche active d'emploi, regroupant en un espace unique :

- des conseillers, afin de les guider et faire évoluer leur projet professionnel initial (parfois même vers un métier qu'ils ne connaissaient pas ou mal)
- des outils de suivi et d'accompagnement
- une dynamique collective entre demandeurs d'emploi, leur permettant de développer des capacités personnelles et comportementales transversales réclamées par les entreprises (motivation, relationnel...)

Le plan d'actions / formation a pour but de rapprocher les bénéficiaires de l'emploi en agissant :

- sur leur méthodologie de recherche
- sur la création d'outils adaptés (CV, offre de service, argumentaire téléphone...)
- sur leurs compétences transversales (motivation, polyvalence, capacité d'adaptation...)

Les demandeurs d'emploi seront invités à suivre cet accompagnement / formation pendant une période pouvant aller de quelques semaines à trois mois à raison de deux demi-journées par semaine.

La rentrée dans le dispositif est faite conjointement par l'ANPE ou la Mission Locale et l'animateur de la plateforme, chargé des demandeurs d'emploi.

2.2 Les principes de la plateforme

- elle est ouverte en entrée sortie permanente (un bénéficiaire sort de la plateforme s'il a trouvé un emploi ou s'il a démarré son action depuis plus de trois mois).
- elle est conçue pour que chaque bénéficiaire puisse évoluer à son rythme
- elle est ouverte régulièrement sur des plages fixes (deux demi-journées par semaine et par lieu géographique) suivant les besoins des points relais et des points de proximité de la Maison de l'Emploi.
- elle est organisée par ateliers thématiques

Des **partenaires extérieurs** (recruteurs, gérants, retraités, professionnels) peuvent être invités en fonction des demandes ou des besoins des bénéficiaires.

Les **offres d'emploi** collectées au travers du dispositif, les offres émanant de l'ANPE ou des entreprises sont disponibles durant les temps d'atelier et consultables par les bénéficiaires.

3- Le fonctionnement de la plateforme

3-1 L'aménagement de la plateforme

La ou les salles sont aménagées en « espace atelier » pour donner aux bénéficiaires un cadre de travail posé, carré et sérieux, plus proche d'un cadre d'entreprise que d'un « atelier d'accompagnement pour personnes en difficulté ».

L'espace est agrémenté et décoré d'informations, d'affiches dédiées aux TRE (technique de recherche d'emploi), d'offres d'emploi, etc...

4 ateliers sont accessibles aux bénéficiaires :

- L'atelier « passeport »
- L'atelier « ciblage »
- L'atelier « téléphone »
- L'atelier « entretien »

Un espace pour les ateliers « téléphone et ciblage » est équipé de tout le matériel destiné au travail en atelier (téléphone, chargeur, tableau de suivi, fiches contact, annuaires,...)
Deux autres espaces sont dédiées à l'atelier « entretien » et à l'atelier « passeport ».

La possibilité d'accéder à l'informatique, à un fax, à une imprimante ou à Internet est l'un des facteurs de réussite de l'atelier (communication avec l'extérieur, réalisation en direct des actions en atelier, notamment pour ceux qui ne disposent pas de matériel personnel)

3.2 Un rythme d'atelier en 3 temps

➤ 1er temps d'accueil collectif rapide (15-20 mn)

Création d'un temps de dynamique lors du tour de table collectif

Les bénéficiaires qui ont effectué des actions ou des RDV ont prioritairement la parole ;

L'animateur demande à chacun d'exposer les faits marquants de sa recherche, de faire un compte-rendu

L'animateur utilise en les généralisant, les exemples cités pour dynamiser le groupe.

Chaque bénéficiaire donne également ses objectifs pour l'un des ateliers (téléphone, entretien...)

Les nouveaux venus restent la première séance d'atelier avec l'animateur principal (intégration de l'atelier, prise en main du dossier « passeport »...)

Les autres bénéficiaires sont répartis vers les autres ateliers.

Le suivi individuel des bénéficiaires effectué par l'animateur principal se fait au fur et à mesure des besoins lors de leur présence à la table ciblage et téléphone (pas quand ils sont en entretien pour ne pas perturber la dynamique et gérer les allées et venues entre les ateliers)

➤ 2ème temps d'atelier, divisé en 2 parties

1^{ère} partie d'atelier 9h-10h15 ou 14h-15h15

Les nouveaux sont dirigés vers l'atelier « passeport » ou téléphone.

Les autres suivant le nombre et l'avancée de leur projet vont aux ateliers téléphone, ciblage ou entretien.

- Pause d'un ¼ h puis les bénéficiaires vont travailler sur l'autre atelier en 2^{ème} partie -

➤ 2^{ème} partie d'atelier 10h30-11h45 ou 15h30-16h45

Les nouveaux restent à l'atelier « passeport »

Les autres, suivant le nombre et l'avancée de leur projet, vont à l'atelier téléphone ou entretien. Les bénéficiaires sont à la fin du temps dirigé vers le débriefing.

➤ 3^{ème} temps de débriefing (dernier ¼ heure)

Tout bénéficiaire doit absolument repasser en fin d'atelier auprès de son animateur pour signaler son départ.

Le point est fait sur l'atelier par chaque bénéficiaire avec l'animateur :

- Comparaison avec les objectifs que le bénéficiaire a lui-même fixés
- Consigne pour la séance suivante
- Réinscription pour la fois suivante

3.3 Le règlement intérieur de la plateforme

Les bénéficiaires s'engagent :

- à venir participer « activement » aux ateliers dans une tenue conforme aux critères requis lors d'un entretien d'embauche
- à progresser dans le cadre de la formation dispensée aux techniques de recherche d'emploi

L'animateur s'engage :

- A respecter les horaires des séances et des pauses comme en entreprise
- A adopter en atelier le même comportement attendu que les bénéficiaires
- A être responsable de la bonne tenue et attitude de ces bénéficiaires.

C'est lui qui fait les remarques d'usage et applique des sanctions type exclusion de l'atelier.

Les bénéficiaires se comportent souvent en fonction de nos règles et exigences.

L'efficacité de l'atelier nous amène à être très vigilant sur la tenue et l'état d'esprit des bénéficiaires qui viennent chez nous suivre un accompagnement.

4 – La mise en œuvre de la plateforme

Les séances d'atelier seront programmées une ou deux fois par semaine sur un *ou plusieurs cantons*.

La plateforme pourrait démarrer sur les 2 points relais du Val de Saône.

Un groupe de 14 demandeurs d'emplois pourrait intégrer chaque plateforme animée par deux conseillers, qui devra également :

- Coordonner ses informations avec le conseiller « entreprises »
- Coordonner son action avec le conseiller ANPE, chargé du suivi mensuel du demandeur d'emploi

Chaque sortant sera immédiatement remplacé. Plus les rotations seront rapides, plus la plateforme se révélera performante. Si toutes les conditions sont réunies, la plateforme pourrait être mise en place courant printemps 2007.

5 – Les fiches techniques des ateliers de la plateforme

5.1 ATELIER "PASSEPORT"

OBJECTIFS

- Permettre au candidat de mieux se connaître, de définir l'ensemble de ses acquis
- Lui faire prendre conscience de son fonctionnement et de sa valeur
- Bâtir des arguments pour convaincre son futur recruteur
- Amener le bénéficiaire à poser par écrit son parcours à travers la réalisation d'un bilan personnel, professionnel, sportif, associatif...
(*CV, lettre de motivation, parcours de formation, stages et expériences professionnelles*)
- Mettre chaque demandeur d'emploi en situation de pouvoir formuler son offre de service à une entreprise

METHODE / GUIDE ANIMATION

- L'animateur expose au 1er atelier les atouts de la démarche et du passeport compétences.
- Après avoir remis un exemplaire du passeport, il accompagne chacun dans la rédaction progressive du document, incitant à préciser ou à développer les premiers éléments de rédaction spontanée.
- L'animateur utilise ensuite lors des ateliers suivants le « passeport » comme document de travail, de suivi et de présentation, tout comme le bénéficiaire.
- Le passeport servira notamment de support à l'entraînement à l'entretien d'embauche, effectué lors de l'atelier « entretien ».

MOYENS TECHNIQUES

- Un dossier "passeport compétences" PROJECT comme fil conducteur de l'atelier
- Des fiches métiers / compétences / capacités pour faciliter la rédaction
- 1 table et des chaises

DEVELOPPEMENT DES CAPACITES TRANSVERSALES EN ATELIER

- Capacité d'adaptation, autonomie
- Compréhension et application des consignes
- Disponibilité
- Motivation
- Être positif
- Capacité à anticiper, à analyser des situations de travail
- Capacité d'expression

5.2 ATELIER "CIBLAGE"

OBJECTIFS

- Faire découvrir les métiers ou les secteurs d'activités présents dans le Val de Saône
- Mieux connaître les activités et les fonctions des différents métiers et emplois, ainsi que leurs spécificités et leurs contraintes
- Préparer une démarche de recherche d'informations avec pour objectif de définir et/ou d'élargir un projet professionnel à réaliser.
- Organiser sa recherche d'information et savoir auprès de qui la réaliser

METHODE / GUIDE ANIMATION

L'animateur conseille en fonction de leurs attentes et de leurs profils les bénéficiaires et met à disposition :

- *Des outils d'aide à la découverte des métiers*
 - fiches métiers ROME, CD-ROM,
 - Accès Internet pour une découverte interactive des métiers, vidéos, documentation autour des métiers
 -
- *Des outils d'aide à la découverte des entreprises*
 - fiches entreprises, annuaires entreprises et grand public
 - formulaire d'enquêtes « terrain » et « téléphonique » afin d'obtenir des informations sur le contenu des métiers, les compétences nécessaires, les conditions d'accès ; trouver des idées de pistes professionnelles, s'assurer qu'une hypothèse est réalisable
 - revues institutionnelles et économiques, presse régionale et locale
 - rencontres animées par des professionnels et/ou gérants du monde de l'entreprise lors de l'atelier, visites d'entreprise

MOYENS TECHNIQUES

- 1 PC portable disposant d'un accès Internet, 1 table et des chaises
- Des revues, des journaux, des annuaires, des coordonnées d'entreprises locales
- Des documents concernant les métiers et les formations qualifiantes possibles

DEVELOPPEMENT DES CAPACITES TRANSVERSALES EN ATELIER

- Curiosité, ouverture d'esprit
- Capacité d'adaptation, autonomie
- Motivation
- Capacité à anticiper, à analyser des situations de travail
- Capacité à travailler en équipe

5.3 ATELIER "TELEPHONE"

OBJECTIFS

- Utiliser efficacement le téléphone en le dédramatisant
- Diversifier l'utilisation du téléphone et développer une dynamique d'animation

METHODE / GUIDE ANIMATION

L'animateur prévoit une progression de l'appel personnel à l'appel professionnel et met à disposition des outils adaptés à chaque étape. Il prévoit le passage ou non, des candidats à chaque étape suivant leurs progressions.

Afin de conserver le dynamisme de l'atelier, l'animateur doit utiliser des techniques diverses :

- réaliser des appels personnels,
- organiser l'écoute des autres participants, l'écoute de l'animateur,
- effectuer une reprise personnalisée de la technique d'appel,
- faire une analyse personnelle d'un appel en particulier pour énumérer au candidat les points négatifs et positifs,
- créer une dynamique collective, un esprit d'équipe en fixant des objectifs tantôt individuels tantôt collectifs et faire inscrire par le candidat ses objectifs au tableau,
- féliciter le groupe lors de chaque RDV décroché (applaudissement collectif...)
- faire travailler en binôme 1 élément moteur et un élément « débutant » ou « moins en confiance »,
- faire des appels « exemples » pour le groupe
- inviter des partenaires pour avoir un œil extérieur sur le travail des candidats,
- faire participer les volontaires pour aider les autres à prendre des RDV

MOYENS TECHNIQUES

- 1 téléphone pour 2/3 personnes, 1 tableau ou paper-board, 1 table et des chaises
- Travail sur fiches entreprises, annuaires, passeport « compétences » personnel, sur questionnaires d'enquêtes vierges

DEVELOPPEMENT DES CAPACITES TRANSVERSALES EN ATELIER

- Assiduité, ponctualité
- Capacité d'adaptation, autonomie
- Compréhension et application des consignes
- Capacité relationnelle
- Dynamisme, volonté
- Motivation
- Expression orale, capacité d'expression

5.4 ATELIER "ENTRETIEN"

OBJECTIFS

- Mettre en valeur les atouts des bénéficiaires
- Préparer aux entretiens d'embauche proposés par les entreprises,
- Etre plus efficace notamment concernant la conduite d'entretien et l'argumentation
- Mieux répondre aux questions que l'on vous pose en entretien, argumenter, négocier, répondre aux objections, conclure un entretien
- Maîtriser la rencontre du recruteur et les différentes approches d'entreprise (visites spontanées, salons, réseaux, syndicat professionnel...)

METHODE / GUIDE ANIMATION

- Adapter une technique de formation, une approche différente selon la spécificité des profils des bénéficiaires
- Réaliser des sous groupes homogènes suivant la progression des candidats

En fonction des bénéficiaires, l'intervenant "entretien" :

- Met en pratique les techniques liées à l'entretien (attitude, les questions-réponses face au recruteur, ...)
- Prépare les bénéficiaires aux différents RDV embauche, conseil ou réseau...
(*technique - préparation RDV - jeux de rôle - entraînement et communication*)

MOYENS TECHNIQUES

- 1 boîte à questions, des exercices de mises en situation et de communication (facultatif : 1 caméra)
- 1 table, des chaises

DEVELOPPEMENT DES CAPACITES TRANSVERSALES EN ATELIER

- Assiduité, ponctualité
- Capacité d'adaptation, autonomie
- Capacité relationnelle
- Compréhension et application des consignes
- Capacité d'expression physique et orale
- Motivation
- Être positif
- Capacité à argumenter, à convaincre

2.

Définition

des actions

en direction

des entreprises

1 - Contexte

Le plan d'action en direction des entreprises a pour but de favoriser le recrutement et l'accès aux formations des salariés du Val de Saône. Pour être reconnue par les entreprises, ces actions doivent être ciblées (ne pas s'engager dans des dispositifs trop complexes), efficaces (elles doivent être mesurées en terme de retour sur investissement) et peu chronophages.

Le conseiller chargé des relations "entreprises" de la Maison de l'Emploi et les demandeurs d'emploi présents aux ateliers de la Maison de l'Emploi assureront un contact direct et permanent avec les entreprises locales.

En conformité avec les constats réalisés par les études et en tenant compte des impératifs précédents, quatre actions seront menées simultanément :

- ✓ le **recensement des besoins des entreprises** .Cette action réalisée par les bénéficiaires de la plateforme sera conduite à partir d'un questionnaire administré par téléphone (10 minutes). Elle a pour objectif de recenser les offres d'emploi. Cette action récurrente permet de garder le contact avec les entreprises ; cette régularité crédibilisera la mission de COPIEVAL.
Par cette action, chaque entreprise du Val de Saône sera contactée tous les 2 à 3 mois (voir atelier téléphone de la plateforme demandeurs d'emploi).
- ✓ Le **dispositif d'accompagnement à la prise de poste** : il a pour objectif d'accompagner le nouveau salarié et l'employeur afin de démarrer l'emploi dans les meilleures conditions possibles. Cette action vise essentiellement à encadrer le dispositif de mise au poste par des outils d'intégration et l'accompagnement du tuteur sur les trois principales fonctions (accueillir, transmettre, évaluer).
(Fiche action définie ci-dessous)
- ✓ **Le conseil aux entreprises** (approfondissement de la définition des offres d'emploi) : à partir des offres recensées (ANPE, Maison de l'Emploi, plateforme, petites annonces...), le conseiller chargé des relations "entreprises" de la Maison de l'Emploi contacte l'entreprise offreuse et approfondit à partir d'une grille de questionnement l'offre en terme d'activités simples, pour que les bénéficiaires de la plateforme puissent postuler sur de plus nombreuses offres. Dans cette étape, les animateurs des ateliers vont pouvoir organiser des rapprochements en incluant des actions de formations pour adapter la candidature à l'offre d'emploi.
(Fiche action défini ci-dessous)
- ✓ Le conseiller de la Maison de l'Emploi met à disposition des entreprises une **information précise concernant les dispositifs de financement et l'offre liés à la formation professionnelle** pour les aider à choisir, financer une action de formation, ou utiliser les dispositifs législatifs favorisant les emplois aidés (ces aides peuvent déclencher l'embauche).
(Fiche action définie ci dessous)

2 - Les fiches actions

2.1 - La définition approfondie du besoin

Problématique

Lorsque la définition de l'offre d'emploi est trop générale (ex : maçon), elle ne traduit pas la réalité de l'activité. Face à cette demande, les demandeurs d'Emploi et l'ANPE n'osent pas présenter de candidatures ou présentent des candidatures non qualifiées. Le chef d'entreprise considère qu'il ne peut pas trouver les compétences nécessaires sur son bassin d'emploi et dénigre les SPE.

Si l'offre est plus précise dans la description des activités attendues, les DE et l'ANPE vont pouvoir mesurer l'écart entre les compétences attendues et proposer des candidatures qui répondront à 80 % du besoin ; un dispositif complémentaire de formation permettra au candidat d'être compétent dans un délai négocié avec l'employeur.

Objectif

Rendre les offres d'emploi beaucoup plus lisibles pour les demandeurs et l'ANPE en définissant les postes en hiérarchisant par ordre d'importance chaque activité, afin de pouvoir augmenter et améliorer les rapprochements entre candidats et employeurs potentiels.

Méthodologie / Plan d'action

Les offres d'emploi peuvent avoir plusieurs origines :

- les appels entrants en provenance des entreprises
- les offres détectées par le phoningles offres parvenues à l'ANPE, à l' APEC

Le conseiller de la Maison de l'Emploi chargé des relations « entreprises » appelle l'entreprise concernée par l'offre et fait préciser l'offre à partir d'un questionnaire adapté

Le responsable de la plateforme, également conseiller de la Maison de l'Emploi, propose cette offre nouvellement décrite dans les différents ateliers (présentation orale et affichage sur le tableau des offres). Les candidats en recherche d'emploi proposent leur candidature. L'animateur de la plateforme engage une discussion avec les candidats pour les amener à justifier leur candidature et se préparer à la défendre.

En fonction de l'écart entre l'offre et la candidature, l'animateur négociera un plan d'action pour chaque candidat afin de satisfaire le besoin en compétences dans un délai négocié.

Moyens à déployer

Une personne ressource par atelier, un téléphone, un fax, internet

Résultats attendus

Qualitatifs

Les offres ne restent pas sans réponse rapide et qualifiée / Les candidatures proposées aux dirigeants sont mieux ciblées / Les demandeurs prennent conscience qu'ils peuvent élargir leur éventail de recherche.

Quantitatifs

Les offres d'emplois ne restent pas sans réponse / De nombreux contrats de professionnalisation sont signés / Les dirigeants prennent l'habitude de recontacter la Maison de l'Emploi, dès qu'ils ont un besoin.

2.2 - L'accompagnement à la prise de poste

Problématique

Le recrutement n'échappe pas à l'urgence qui dicte régulièrement le quotidien des entreprises. Dans cette phase de recrutement, l'accueil et la prise de poste sont trop souvent négligés par manque de temps et de moyen. L'entrée dans l'entreprise se fait dans des conditions aléatoires ce qui peut provoquer des incompréhensions (objectifs non partagés, consignes pas comprises, ..) et détériorer les relations de travail.

Objectif

Diminuer les problèmes liés à la prise de poste (rupture prématurée du contrat de travail, allongement de la période d'adaptation du salarié) en accompagnant les entreprises pendant la période d'intégration.

Méthodologie / Plan d'action

En amont, l'approfondissement des définitions de poste permet de faire des rapprochements plus appropriés et minimise les échecs directs (candidats en décalage avec le poste). Les ateliers permettent aux candidats d'être plus clairs avec leur projet et aux accompagnateurs de conseiller en connaissant de façon plus approfondie les demandeurs.

La formation du tuteur / manager (3 séances collectives de deux heures en salle et du travail personnalisé) permettra :

- de préparer l'accueil du nouveau salarié, (constitution d'un mini livret d'accueil personnalisé qui permettra au nouveau salarié d'avoir le minimum de renseignements pour comprendre dans quel environnement il travaille)
- de transmettre les premières consignes dans de bonnes conditions (remise d'un outil de progression professionnelle)
- l'évaluation du nouveau salarié en situation de travail. (un guide d'entretien adapté permettra à chaque tuteur / manager d'échanger avec le nouveau salarié)
- une réunion à deux mois entre le tuteur : manager, le nouveau salarié et l'animateur permettra de faire le point sur l'intégration et éventuellement de mettre en place des actions correctives.

Moyens à déployer

Une personne ressource organise, anime les sessions de formation de tuteur / manager, et organise les réunions à deux mois.

Résultats attendus

Qualitatif

La période d'adaptation du salarié à son poste de travail est réduite

Quantitatif

Le nombre de ruptures pendant la période d'essai diminue

2.3 - Le conseil aux entreprises

Le conseiller, chargé des relations « entreprises » au sein de la Maison de l'Emploi, s'investit durablement sur les missions suivantes :

- gérer les offres d'emploi
 - o gestion et qualification du fichier « entreprises »
 - o gestion des offres d'emploi
 - collecte des offres auprès de l'ANPE, à partir des petites annonces, auprès de l'atelier téléphone
 - qualification des offres d'emploi
 - organisation des rapprochements et suivi des offres

- informer pour
 - o répondre aux demandes des entreprises concernant la formation de leurs salariés, les dispositifs d'emplois aidés ou d'emplois formation
 - o mettre à jour toutes les données légales concernant les dispositifs d'emploi et de formation (évolution de la loi, mise en œuvre des dispositifs, financement des OPCA, ...)

A terme, ce conseiller chargé des relations «entreprises » doit être sollicité dès que les entreprises ont un problème lié à l'emploi et à la formation.

Résultats attendus

Les multiples dispositifs sont utilisés :

- croissance du nombre de contrats de professionnalisation
- croissance du nombre de périodes de professionnalisation
- utilisation régulière du plan de formation dans les PME/PMI
- utilisation de toutes les mesures législatives liées au dispositif d'emplois aidés et d'emplois formation

2.4 - Le plan de formation des salariés

Problématique

Les entreprises du Val de Saône n'ont majoritairement pas de moyens consacrés aux ressources humaines. Très souvent, elles ne connaissent pas l'offre de formation, ni même les dispositifs d'accès à cette formation.

Ainsi peu d'actions sont mises en place ; les salariés sont donc trop souvent enfermés dans un périmètre d'activités très étroit. Si celles-ci sont remises en cause par la conjoncture ou le progrès technique, les compétences du salarié deviennent obsolètes ; les perspectives de trouver un emploi s'éloignent.

Objectif

Développer la formation professionnelle dans le Val de Saône pour améliorer les qualifications des salariés en utilisant les nouveaux dispositifs législatifs.

Plan d'actions

Le conseiller de la Maison de l'Emploi chargé des relations «entreprises est le relais entre les dirigeants qui ne connaissent pas bien l'offre de formation ni les dispositifs de financement et les offreurs qui n'ont pas développé une offre structurée sur le Val de Saône.

Fort de sa connaissance des structures de formation, des offres et des dispositifs de financement, il met en relation l'offreur et le demandeur et assure une aide à l'ingénierie financière du stage en question.

Moyens à déployer

Une communication via les partenaires du territoire du Val de Saône doit être réalisée auprès des entreprises.

La communication peut être centrée sur les services « conseil » que propose le conseiller de la Maison de l'Emploi chargé des relations «entreprises » et/ou sur l'offre de formation en général (attention, l'offre est rapidement obsolète).

Une mise à jour de l'information concernant la formation professionnelle doit être organisée au niveau de la Maison de l'Emploi concernant principalement :

- les dispositifs de financement (prise en charge par les OPCA, l'accès à des fonds de financement régionaux, nationaux ou européens)
- les mesures mises en place par le législateur pour favoriser l'emploi sous toutes ses formes
- l'évolution de l'offre de formation sur le territoire

C.

**Adaptation
du dispositif
aux ressources
du territoire**

1 - Contexte

La mise en œuvre du dispositif n'aura de sens que s'il est pérenne. Or, la période est particulièrement propice.

En effet, la mise en œuvre opérationnelle de la Maison de l'Emploi du Bassin Dijonnais (ainsi que celle du Pays Beaunois), pour ce qui concerne le territoire du Val de Saône, est une vraie opportunité pour pérenniser un dispositif d'accompagnement adapté aux demandeurs d'emploi et aux entreprises du territoire.

La Maison de l'Emploi dispose, par sa compétence et son réseau d'intervenants des atouts majeurs pour permettre à ce dispositif qui tient compte des spécificités du territoire de réussir la coordination des actions et des acteurs en présence.

L'ANPE dispose pour sa part, d'une organisation interne forte, habituée à la mise en place de prestations et de collaborations avec les différents prestataires et partenaires locaux.

Le travail mené au sein du COPIEVAL rend également les attentes et le comportement de tous les acteurs beaucoup plus lisibles.

Réunir, coordonner, fédérer tous les acteurs : une obligation pour réussir

Dans la continuité des résultats des études et analyses initiées par le COPIEVAL, PROJECT propose de s'appuyer sur une coordination des prestations et des structures existantes pour la mise en œuvre du dispositif, notamment entre :

- L'ANPE
- Les Maisons de l'emploi et de la formation du Bassin Dijonnais et du Pays Beaunois

L'appui du dispositif sur ces structures est un gage d'efficacité et de pérennité.

Ces structures, impliqués en local et complémentaires entre elles dans leur suivi, trouveront également des relais efficaces auprès des autres institutionnels :

- Direction du Travail, Assedic
- Mairies, communautés de Communes, région, département, caisse des dépôts, CCI
- Missions locales, Centres de formation

Sur Auxonne, par exemple, la Maison de l'emploi et de la formation du Bassin Dijonnais, la Mission Locale et la CCI seront présentes physiquement sur le même lieu.

De la même façon, l'ANPE interviendra dans les locaux de la Maison de l'Emploi pour la réalisation de ses prestations et sera progressivement en mesure de partager des outils communs.

Deux exemples :

- le DUD ou « dossier unique du demandeur d'emploi »
- la base de données interrégionale de formation ANPE/ASSEDIC

2 - Les coordinateurs du dispositif

La Maison de l'Emploi, de par ses attributions et les moyens qui lui sont dédiés, est la structure idéale pour coordonner un tel dispositif.

2.1 - Attribution

Dans le cadre de la Loi sur la Cohésion Sociale, cette nouvelle structure – interlocuteur unique au cœur des territoires pour toutes les démarches des demandeurs d'emploi et des entreprises - va se mettre en place au cours de 2007 et monter en puissance dans le cadre de ses attributions :

- la prospective et l'anticipation des besoins
- l'appui aux entreprises et l'accueil des demandeurs d'emploi notamment en mettant à disposition des conseillers dédiés au secteur du Val de Saône.

2.2 - Les moyens techniques

Pour le secteur du Val de Saône, la Maison de l'emploi et de la formation met principalement en place :

- Des points relais
Auxonne et Genlis pour la Maison de l'Emploi du Bassin Dijonnais

- Des points de proximité : Pontailler s/saône, Mirebeau, Fontaine Française
(Les points de proximité de St Jean de Losne et de Seurre sont gérés par la Maison de l'Emploi de Beaune)

Les équipes de la Maison de l'Emploi viennent effectuer des permanences sur ces points de proximité, en cohérence avec les besoins locaux.

La déclinaison de ce service de proximité se fera de manière différentielle, en tenant compte de l'offre de service en place localement, mais également du nombre de demandeurs d'emploi sur un secteur.

Ainsi, plusieurs niveaux d'intervention ont été défini sur le territoire : l'accueil, l'information et l'orientation en matière d'emploi, de formation ou d'insertion.

2.3 - Les moyens humains

Fonction accueil :

- 1.20 équivalent temps plein sera à répartir sur l'ensemble des cantons en fonction des volumétries de public pour les cantons d'Auxonne, de Fontaine, de Mirebeau et de Pontailler
- 2 équivalents temps plein pour le canton de Genlis.
- 2 ETP pour l'accueil de premier niveau (dont 1 ETP ANPE non mobilisable) sur les secteurs de Seurre et de Saint-Jean-de-Losne

Fonction référent accompagnateur des demandeurs d'emploi :

- 2 conseillers de la Maison de l'Emploi chargé des relations avec les demandeurs d'emploi et salariés
- Un conseiller de la maison de l'Emploi chargé des relations avec les entreprises
- équivalent temps plein (cantons Auxonne et Pontailler)
- 0.50 équivalent temps plein (cantons Mirebeau et Fontaine)
- équivalent temps plein (canton de Genlis)

Un coordinateur à mi-temps est également chargé des questions du territoire

Ces répartitions sont prévisionnelles et pourront être distribuées sur l'ensemble du territoire en fonction des volumétries des publics et de l'organisation de la Maison de l'Emploi.

Ces répartitions sont prévisionnelles et pourront être distribuées sur l'ensemble du territoire en fonction des volumétries des publics et de l'organisation de la Maison de l'Emploi

Une partie de ces ressources humaines peuvent être affectées aux prestations « ateliers » du dispositif.

3 - L'organisation de l'accompagnement des demandeurs d'emploi

3.1 - Le rôle de l'ANPE

Les services de l'ANPE sont à même d'assurer 2 prestations essentielles dans le cadre du suivi de ses demandeurs d'emploi :

- Le suivi mensuel individuel ou collectif de ses demandeurs d'emploi locaux (environ ½ journée par mois pour 10 demandeurs d'emploi référencés au portefeuille du conseiller ANPE)
- Les prestations d'atelier de technique de recherche d'emploi (CV, entraînement aux entretiens d'embauche...) assurant par ½ journée une première formation thématique aux demandeurs d'emploi, qui peuvent ainsi renforcer leurs compétences sur un ou plusieurs aspects de la recherche d'emploi (mise à niveau en fonction des besoins)

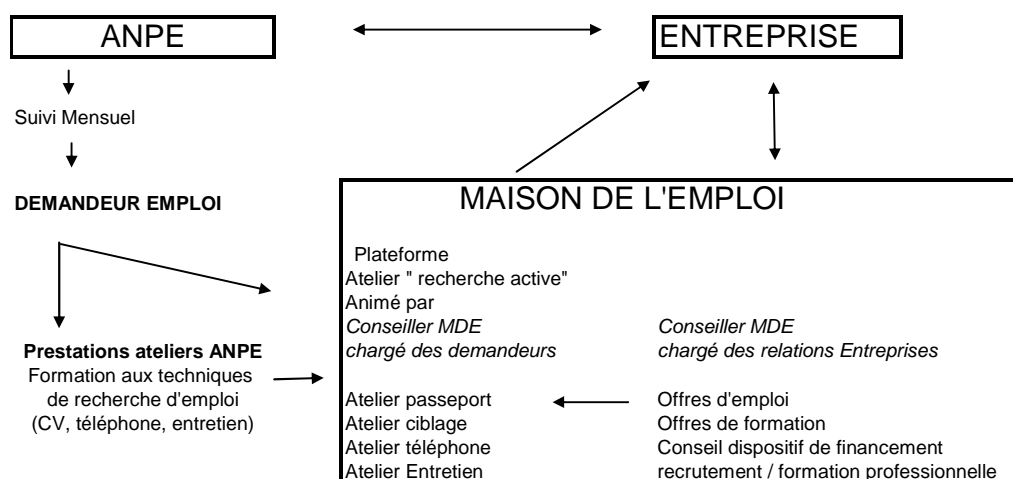
3.2 - Le rôle de la Maison de l'emploi et de la formation

L'ANPE ayant mis à niveau les demandeurs d'emploi grâce aux ateliers de techniques de recherche d'emploi et valider un premier projet professionnel lors du suivi mensuel, les conseillers de la Maison de l'Emploi vont pouvoir mettre en œuvre les actions préconisées par PROJECT :

- Les **actions / formation pour les demandeurs d'emploi**, recommandés par l'ANPE sous la responsabilité des conseillers chargés des demandeurs d'emploi
- Les **actions en direction des entreprises**, sous la responsabilité du conseiller chargé des relations « entreprises »

Coordination entre les actions menées en direction des demandeurs d'emploi et des entreprises

Les conseillers de la Maison de l'Emploi seront en mesure également d'informer, de conseiller les demandeurs, les salariés et les entreprises sur **l'offre de formation professionnelle régionale** et les conditions d'accès au cas par cas.



3.3 - Conclusion

Le maillage territorial de la Maison de l'Emploi, coordonné à l'action des agences ANPE répond totalement aux attentes exprimées dans les conclusions des études liées au COPIEVAL :

- Présence permanente ou régulière de conseillers sur le Val de Saône, répondant aux difficultés de mobilité d'un nombre important de demandeurs
- Coordination entre les actions effectuées avec les demandeurs d'emploi et salariés en matière d'emploi et de formation avec les entreprises, pour permettre des mises en relation et des rapprochements plus importants entre demandeurs et entreprises.
- Souplesse dans l'accompagnement apporté aux demandeurs d'emploi, grâce à une organisation coordonnée de l'ANPE et de la Maison de l'Emploi

Le demandeur d'emploi et l'entreprise ont accès dans un même lieu à l'ensemble des services utiles à leurs recherches et démarches :

- Suivi et accompagnement individuel et collectif
- Offres d'emploi pour les demandeurs et vivier de demandeurs d'emploi en recherche active porté à la connaissance des entreprises
- Offres et dispositifs de formation professionnelle régionale

4 - Accompagnement à la mise en place du dispositif

2 cas de figures liées à la mise en place du dispositif global :

- Les conseillers ANPE et/ou les conseillers de la Maison de l'Emploi sont tout de suite opérationnels et aptes à mettre en œuvre l'ensemble des outils et des actions en direction des demandeurs d'emploi et des entreprises du dispositif
- Les conseillers souhaitent un appui extérieur pour les aider à être plus rapidement efficaces ou pour coordonner leurs actions individuelles

Dans cette seconde hypothèse, **PROJECT propose de former les intervenants sur le dispositif**, notamment en ce concerne :

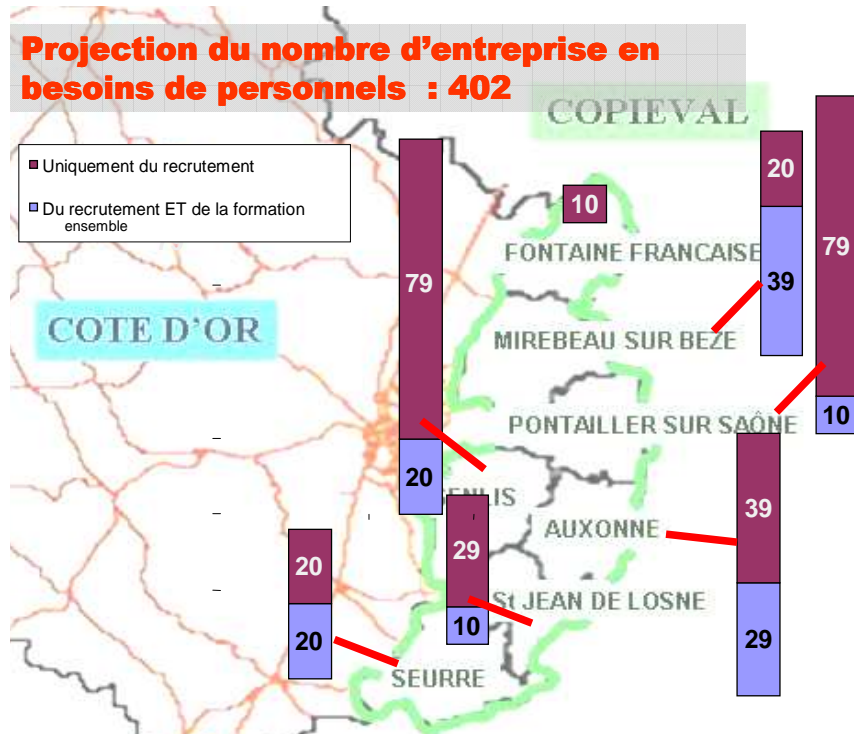
- L'accompagnement à la mise au poste / intégration du dispositif au sein de la Maison de l'Emploi
- L'animation des actions auprès des demandeurs d'emploi
(Techniques d'animation, outils de suivi et d'accompagnement nécessaires liées à la responsabilité d'un atelier de recherche active d'emploi)
- L'animation des actions auprès des entreprises
(Coordination des actions, outils de suivi des entreprises et techniques liées à la définition des postes et au rapprochement entre candidats demandeurs potentiels et entreprises)
- La formation à la maîtrise des dispositifs de financement et à l'offre de formation professionnelle

ANNEXES

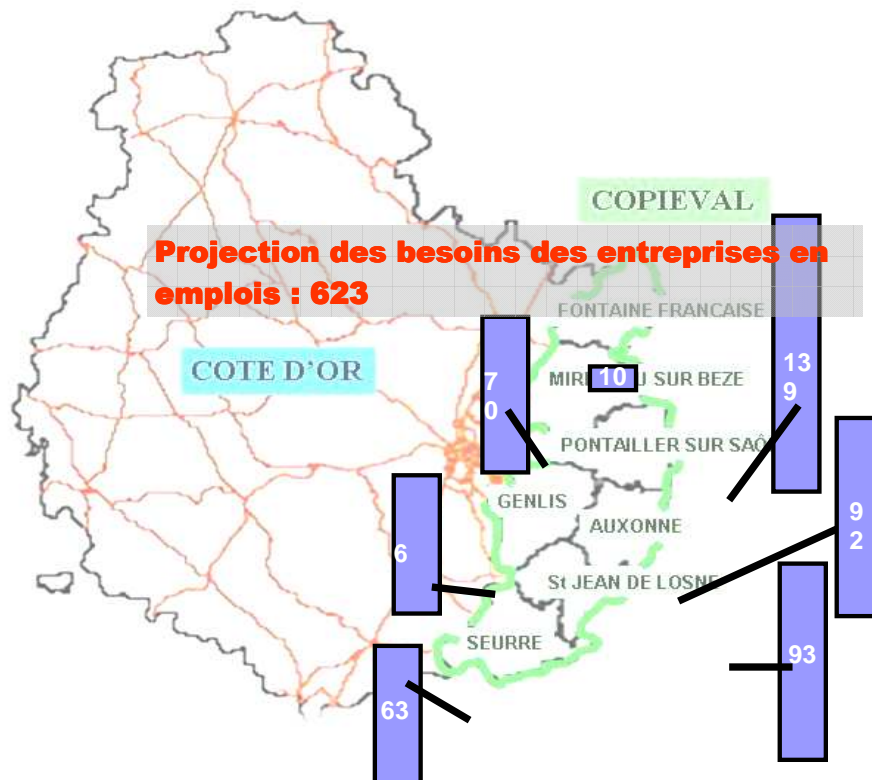
(EXTRAITS)

La totalité
des documents et annexes
est disponible
auprès du **COPIEVAL**

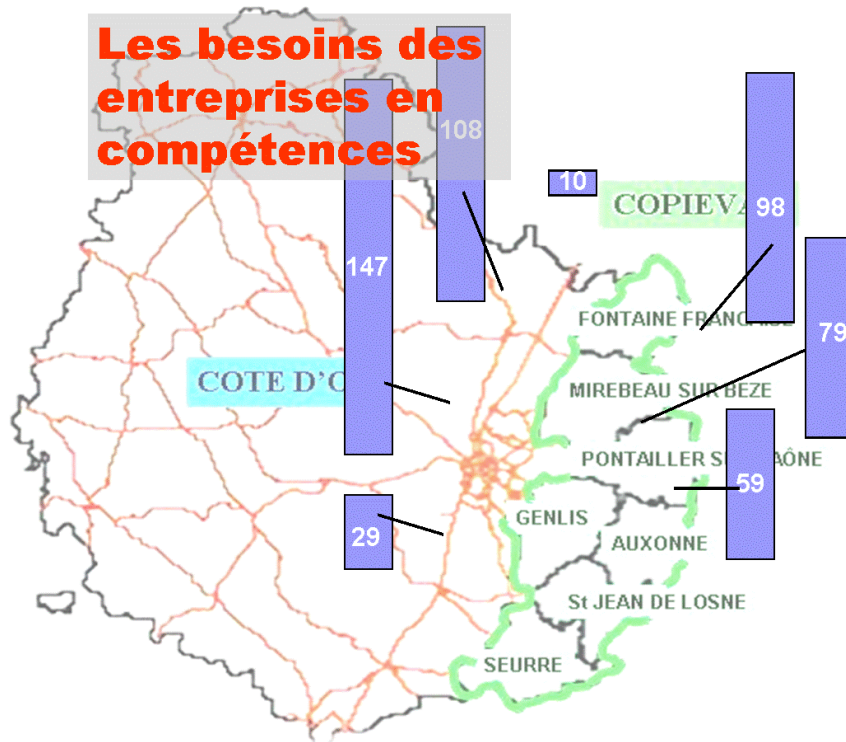
ANNEXE 1



ANNEXE 2

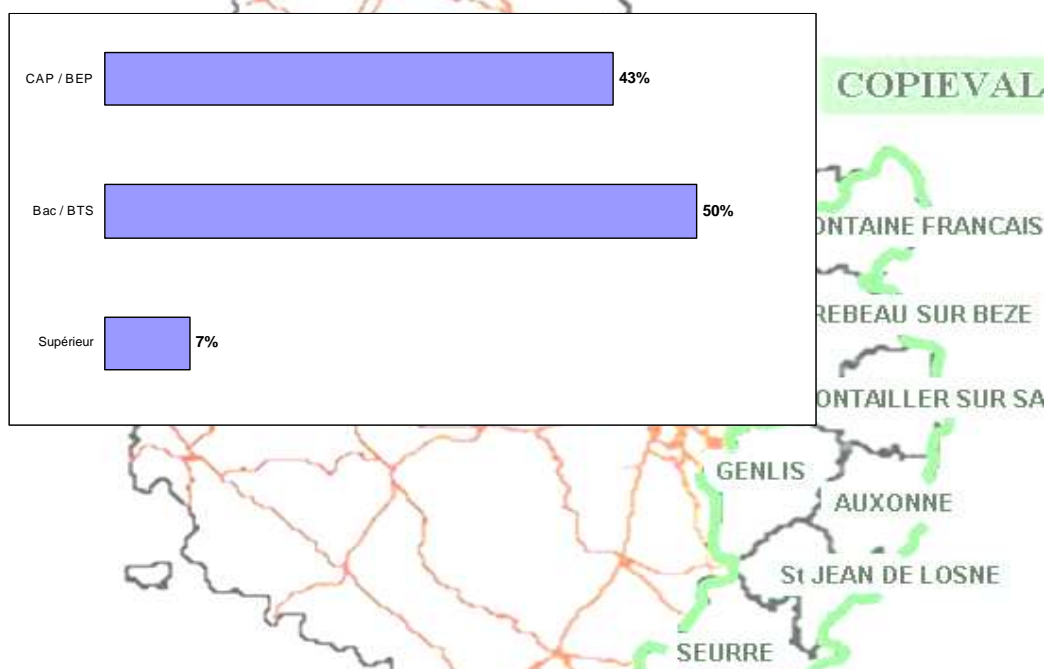


ANNEXE 3



ANNEXE 4

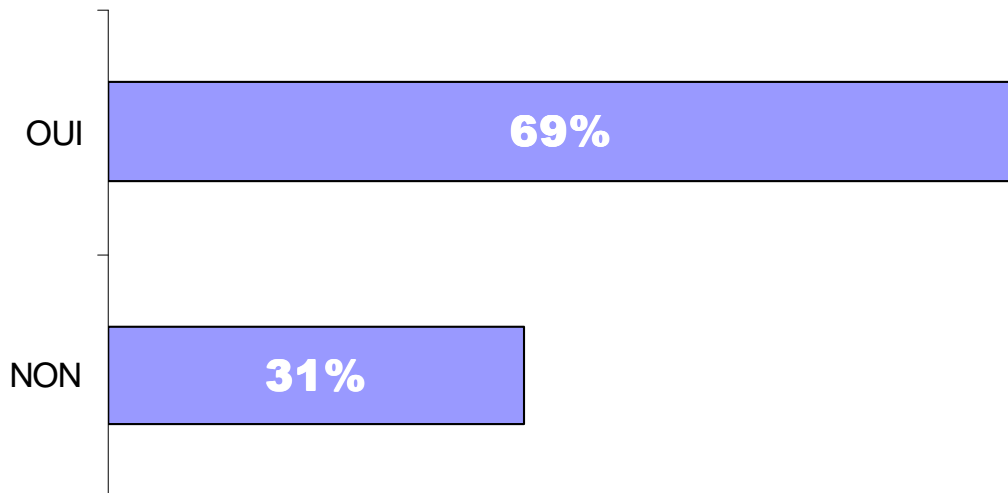
Des niveaux de qualification attendues par les entreprises



ANNEXE 5

Changer de métier pour garder sa vie, sa famille, ses amis, OUI

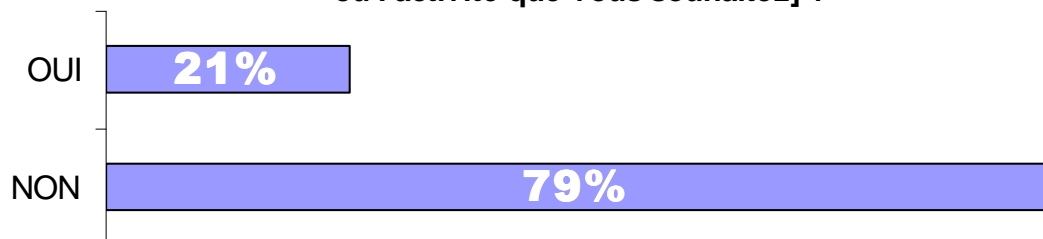
Etes vous prêt à changer de métier [pour trouver du travail] ?



ANNEXE 6

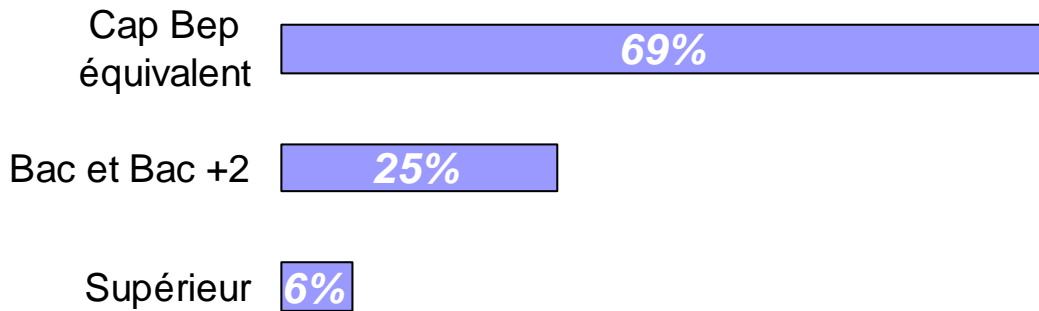
Risquer sa famille, ses amis, pour du travail ? NON

Etes vous prêt à changer de région [pour trouver dans le métier ou l'activité que vous souhaitez] ?



ANNEXE 7

Les niveaux d'études des DE sur le territoire



ANNEXE 8

Les attentes prioritaires des DE

