

GPECT

Gestion Prévisionnelle des Emplois
et des Compétences Territoriales

BRESSE BOURGUIGNONNE



AGENCE DE DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE
DE LA BRESSE BOURGUIGNONNE

Etape 1

Rapport intermédiaire

Etude, diagnostic, analyse et
formalisation des fiches actions

Janvier
2020

Nous présentons avec ce rapport intermédiaire les résultats de nos travaux à l'issue de l'étape 1. La présente demande de service, s'inscrit dans le cadre d'une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences Territoriale initiée sur le périmètre de l'arrondissement de Louhans.

La démarche GPEC Territoriale portée par la Région Bourgogne Franche-Comté et la DIRECCTE est mise en œuvre par Bresse Initiative avec le soutien technique et humain de l'AFPA.

La GPECT est une méthode pour adapter – à court et moyen termes – les emplois et les compétences aux exigences issues de la stratégie des entreprises et des modifications de leurs environnements économique, technologique, social et juridique.

C'est une démarche de gestion prospective des ressources humaines qui permet d'accompagner le changement.

Elle doit permettre d'appréhender, collectivement, les questions d'emploi et de compétences et de construire des solutions transversales répondant simultanément aux enjeux de tous les acteurs concernés : les entreprises, le territoire et les actifs.

Le cœur de cible de l'étude est composé des 4 filières structurantes du territoire à savoir :

- La filière Agroalimentaire
- La filière Plasturgie
- La filière Transport/logistique
- La filière Métallurgie/mécanique

Sur ces filières du territoire, les problématiques emploi/compétences/formation sont :

- Les difficultés en recrutement des entreprises ;
- Le manque ou l'inadéquation des qualifications en lien avec les besoins en entreprise ;
- Le manque d'attractivité du territoire et des secteurs professionnels concernés ;
- Les problématiques liées à la mobilité et à l'hébergement en lien avec les projets de vie sur le territoire.

L'étude multi filière s'inscrit dans une vision « diagnostic » avec les acteurs locaux permettant d'identifier les besoins en emploi et en compétences à venir pour les filières afin de mettre en exergue les principaux enjeux en

termes de gestion des Ressources Humaines et les pistes d'actions possibles sur le territoire. Il est recherché une complémentarité des actions et études régionales menées par les acteurs à l'échelle de la filière.

Nous présentons dans ce document l'ensemble de l'étape 1 de la démarche comprenant

- Une présentation de la démarche, du territoire et de l'organisation de la mise en œuvre
- Les résultats d'une démarche d'enquête par sondage et/ou entretiens approfondis auprès des entreprises des 4 filières afin d'identifier les besoins en emploi et compétences à venir pour ces filières.
- Une cartographie de l'offre de formation et une analyse des écarts besoin en emploi/offre de formation disponible.
- Un diagnostic intégrant non seulement les résultats de l'enquête et de la cartographie, mais également issu des temps de concertation avec les acteurs locaux permettant d'identifier les atouts, faiblesses, opportunités, menaces pour les filières sur le territoire.
- Une définition d'un plan d'actions et des pistes d'actions qui seront validées avec les acteurs pour les filières d'un point de vue emploi/compétences/formation.

L'enjeu du diagnostic est de susciter de l'engagement et de mobiliser ces acteurs autour d'un projet – un objet commun à transformer.

Le diagnostic repose sur une démarche d'observation et d'analyse plutôt que sur un ou des outils. Démarche qui rompt avec l'illusion d'un outillage dont il suffirait d'ajuster les paramètres pour qu'il produise du diagnostic (et du plan d'action standard tiré de la boîte à outils) quel que soit l'échelon territorial retenu. Chaque diagnostic territorial est une démarche collective qui préfigure l'action.

L'exercice d'anticipation et/ou de prospective incontournable dans toute démarche de diagnostic doit servir l'action et repose sur :

- Une interprétation de tendances lourdes,
- Le repérage des idées et des faits porteurs d'avenir,
- Des signaux faibles annonciateurs de ruptures,
- La mise en perspective des atouts et des handicaps du territoire, dans une approche globale,
- La proposition de pistes d'actions hiérarchisées et classées par priorités.



Sommaire

1- Le territoire d'intervention

2 - Etape 1 présentation

3- Les phases et leurs indicateurs

4 - Les entretiens en entreprise

5 - Questionnaire en ligne

6 - Des métiers en tensions

7- Les Ateliers

Méta-méca

Plasturgie

Transport & logistique

Agroalimentaire

Sourcing

8 - Cartographie de l'offre de formation

9 - Bilan phase étude et diagnostic

10 - Analyse et formalisation

11 - Les axes de déploiement

12 - Les fiches actions

Petits déjeuners filières

Semaine de promotion filières

Ateliers information / formation

L'orientation supérieure

Soutien au forum des métiers

Les entreprise marraines

Soutien aux stages et aux

contrats pro

Cartographie dynamique de

l'offre de formation

Groupe expert

Kit territorial

Soutien à la mobilité

Club des parents

13 - Planning de réalisation

C'est une construction collective de l'avenir à partir de ce que nous connaissons du passé et du présent. Le parti-pris du diagnostic est de privilégier une démarche qui :

S'appuie essentiellement sur l'expression et l'analyse des différents points de vue d'un ensemble d'acteurs concernés par une problématique commune afin de construire des projets partagés en relation avec les enjeux et les axes de développement prioritaires d'un territoire. Pour cela, il est essentiel de cartographier les acteurs qui seront sollicités et/ou associés à la réalisation du diagnostic.

C'est aussi une démarche d'analyse partagée qui vise à fournir à chacun des acteurs impliqués dans la résolution de problématiques :

- Une représentation aussi claire que possible de l'existant et des potentiels d'un territoire.
- Une vision commune des fonctionnements, des dysfonctionnements et des différents systèmes en œuvre sur leur territoire.
- Des pistes de réflexion et/ou d'action pour le développement d'une dynamique de projet partagé.
- Une identification des leviers d'actions possibles pour agir en direction des têtes de réseaux, des opérateurs et dépasser, le cas échéant, les points de blocage.
- Une identification, un développement et une mutualisation des complémentarités, des plus-values contributives et des moyens/ressources des différents acteurs impliqués.

Nous tenons à remercier l'ensemble des partenaires qui ont su se mobiliser et se rendre disponible pour rendre ce travail possible.

- La Sous-préfecture de Louhans,
- L'Unité départementale 71 de la DIRECCTE et DIRECCTE siège de BFC,
- Le Conseil régional de Bourgogne Franche-Comté,
- Le Service Public de L'Emploi et l'ensemble de ses membres
- La Cité scolaire Henri Vincenot,
- Les Élus,
- Les Chambres Consulaires,
- Les représentants des branches professionnelles,
- Le Rectorat BFC
- L'ensemble des entreprises du territoire



1

TERRITOIRE D'INTERVENTION

Situé à l'Est du département de Saône-et-Loire et au sein de la région Bourgogne Franche-Comté le territoire de l'étude couvre l'ensemble du territoire de la Bresse Bourguignonne. Les limites administratives des quatre communautés de communes que compose ce pays sont aussi le périmètre de l'arrondissement de Louhans.

Le territoire est étendu (60 km du nord au sud et 40km d'est en ouest), il présente un caractère rurale avec une identité territoriale forte. La centralité Louhannaise regroupe les administrations et des villes comme Cuisery, Cuiseaux, Pierre-de-Bresse, Ourroux-sur-Saône, Saint Germain du Plain ou Saint-Germain-du-Bois offrent un maillage multipolaire qui permet de structurer des bassins de vie et d'emplois.

Les entreprises locales profitent d'une situation géographique avantageuse à proximité des agglomération de Chalon-sur-Saône, Lons-le-Saunier, Mâcon ou Dijon.

ARRONDISSEMENT DE LOUHANS

4 intercommunalités

88 communes

Population : 67 030*

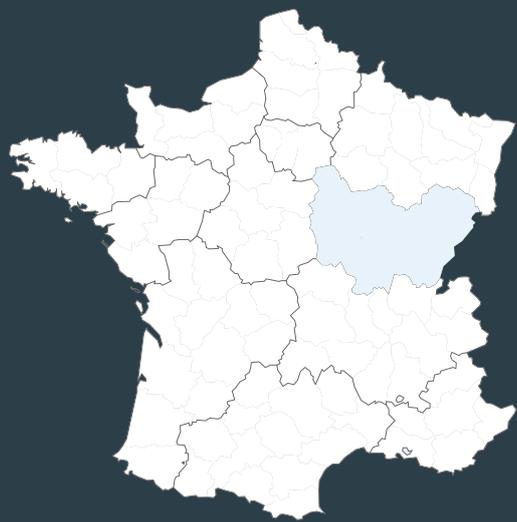
Soit 12 % de la population départemental

Superficie : 1 430,2 km² Soit 17 % de la superficie départemental

Entreprises : 3586* Soit 12 % de l'ensemble départemental

Emploi salarié (LT) : 15 200 * Soit 9 % de l'ensemble départemental

* Insee 2016



2

PRÉSENTATION ÉTAPE 1

La première étape du déploiement du dispositif GPECT de la Bresse Bourguignonne a débuté à l'occasion du Club Atouts Bresse du 17 juin 2019 et se conclue avec la présentation de ce rapport.

Le premier objectif de cette étape était stratégique, il s'agissait en effet d'intéresser et d'associer les entreprises et les partenaires à la démarche et de les amener à co-construire un plan d'action concerté et porteur de sens pour le territoire.

Pour ce faire nous avons déployé plusieurs phases afin d'une part de nous assurer de la représentativité de l'action et d'autre part d'une participation active de l'ensemble des acteurs.

La phase 1 devait permettre un premier degré d'identification des enjeux et des moyens à mettre en œuvre. A l'occasion de plusieurs temps d'échange entre la Dirrecte, l'AFPA et Bresse Initiative et en faisant appel aux bases de connaissance que portent ces structures (méthodologiques, données chiffrées, études existantes) nous avons su construire un panel représentatif des principaux acteurs de l'emploi et de la formation sur le territoire.

La phase 2 visait à recueillir de manière qualitative et quantitative les besoins et les enjeux du recrutement et des compétences auprès des entreprises à l'occasion d'entretiens en présentiel.

La phase 3 concerne la mise en ligne d'un questionnaire complémentaire aux entretiens et ouvert à tous et au delà du panel sélectionné. C'est tout à la fois une autre méthode pour recueillir de l'information et un outil pour mobiliser et faire participer / adhérer l'ensemble du territoire y compris de petites structures.

La phase 4 a été le moment de la mise en commun et de la production collective. A l'occasion de 6 ateliers de 3 heures nous avons pu avec l'ensemble des partenaires évoquer les enjeux de chaque filières et travailler sur les problématiques transversales. C'est à ces occasions que nous avons pu commencer à élaborer le plan d'action à venir en confrontant les propositions de chacun.

La phase 5 est la constitution d'une cartographie des formation disponible à proximité. Ce travail spécifiquement confié à l'AFPA a été enrichit tout au long de l'étape en sollicitant les partenaires.

La phase 6 est la synthèse de l'ensemble des échanges. Ce travail comprenait l'analyse et la formalisation de toutes les information collectées durant les 6 mois de l'étape 1. Elle se traduit aujourd'hui par la proposition de fiches actions concertées et à même de répondre aux attentes et aux besoins du territoire.

3

ETAPE / PHASES

ETAPE 1 Phases	ACTIONS	OBJECTIFS
Etude -Diagnostic	Recensement des principaux acteurs du territoire étudié, recueil des données et études existantes	permettre un premier degré d'identification des enjeux et des moyens mise en œuvre de la démarche
Etude -Diagnostic	Entretiens en présentiel auprès d'un échantillon représentatif des entreprises du secteur	Recueil qualitatif et quantitatif des besoins en recrutement et en compétences, des enjeux pour les entreprises et leurs filières
Etude -Diagnostic	Enquête en ligne auprès des entreprises du territoire	Etat des lieux des besoins en recrutement et en compétences
Etude -Diagnostic	Organisation d'ateliers thématiques avec les entreprises, leurs représentants (chambres, syndicats, fédérations ...) les acteurs de l'emploi et de la formation	Construire collectivement un constat puis des pistes de travail
Etude -Diagnostic	cartographie de l'offre de formation	Couvrir l'ensemble des besoins des grandes filières à travers les possibilités d'offres de formations initiales ou continues
analyse et formalisation	Conception des fiches actions	<p>Identifier pour chaque filières spécifiquement et/ou de manière transversale des actions pratiques répondant aux enjeux entreprises / territoire.</p> <p>Faire la synthèse entre les besoins, les outils existants et les manques</p>

ET INDICATEURS

	INDICATEURS			SOURCES	PIECES JUSTIFICATIVES	INDICATEUR PRODUIT PAR
	N°	Libellé	Mode de calcul /Valeur Cible			
	1	représentativité	Panel représentatif de l'emploi salarié du territoire	base de donnée Bresse Initiative	Cartographie du territoire	Bresse Initiative AFPA Direccte
	2	Nombre d'entretiens	50 entretiens en entreprise souhaités	Entretiens en présentiel	Tableau de synthèse des entretiens Tableau de bord des rdv	Bresse Initiative / AFPA
	3	Nombre de questionnaires	100 questionnaires attendus	Enquête	Rapport d'enquête	Bresse Initiative
	4	Nombre d'ateliers	6 ateliers de 3 h : - 4 ateliers grandes filières du territoire (méta-méca / transport-logistique / plasturgie / agroalimentaire) - 2 ateliers "sourcing" (1ere qualification / qualification supérieures	Ateliers sur la base des entretiens	fiche de restitution des ateliers	Bresse Initiative / AFPA
	5	couverture	Taux de couverture des besoins identifiés	Rectorat DAFCO	Cartographie / rapport	AFPA
	6	Fiches actions	2 à x fiches actions par filière 2 à x fiches action "sourcing" Au minium 10 fiches actions	Entretiens Enquêtes Ateliers	Fiches actions détaillées comprenant un objectif stratégique, des moyens opérationnels, les intervenants et les publics visés ainsi que des outils d'évaluation de l'action.	Bresse Initiative / AFPA

LES ENTRETIENS

La phase d'entretiens a été une étape cruciale du lancement de la GPECT sur le territoire. Elle devait répondre à de nombreux objectifs dont dépendraient l'ensemble des phases suivantes. Pour nous assurer de son meilleur déroulement nous y avons accordé un temps long propice à la collecte d'information de qualité.

Pour commencer nous avons sélectionné 70 entreprises parmi les plus importantes et les plus représentatives du territoire. Elles couvrent principalement les quatre grandes filières de l'étude mais nous avons jugé opportun de compléter le panel avec d'autres, remarquables soit par leurs effectifs ou par leur typologie d'activité (service à la personne, commerce, artisanat ...). L'objectif de ce mix était de croiser les réponses et de comprendre ce qui relevait du tronc commun et ce qui fait les spécificités de nos grandes filières.

Sur l'ensemble de la sélection nous avons pu mener 47 entretiens entre juin et septembre. Ce résultat est une satisfaction en soit tant il a été difficile de faire coïncider les agendas des dirigeants avec nos propres contraintes. La prise de rendez-vous et la gestion du planning ont donc été les premiers défis à relever et ont nécessité de nombreuses heures, de la diplomatie et beaucoup de pugnacité.

Le choix des entretiens individualisés au siège de l'entreprise répondait à plusieurs objectifs. Tout d'abord nous souhaitions progressivement associer toutes les entreprises à la démarche en nous accordant le temps d'une présentation circonstanciée. Dans un deuxième temps de l'entretien nous avons déployé un questionnaire type qui nous servirait à étalonner les réponses et à faciliter les traitements ultérieurs. Cette trame représentant 7 pages aborde les thèmes de la

GPECT à travers plusieurs grands items :

- Les principales caractéristiques de l'entreprise et de son secteur,
- les besoins en recrutement de l'entreprise (postes, missions, pré-requis...),
- Les types de parcours professionnels dans l'entreprise,
- les moyens de sécurisation de l'emploi
- Les raisons principales aux difficultés de recrutement
- Les points à améliorer pour faciliter le recrutement
- La place de la formation dans l'entreprise (nature, structures mobilisées...),
- L'attractivité du territoire (concurrence, mobilité, hébergement ...)

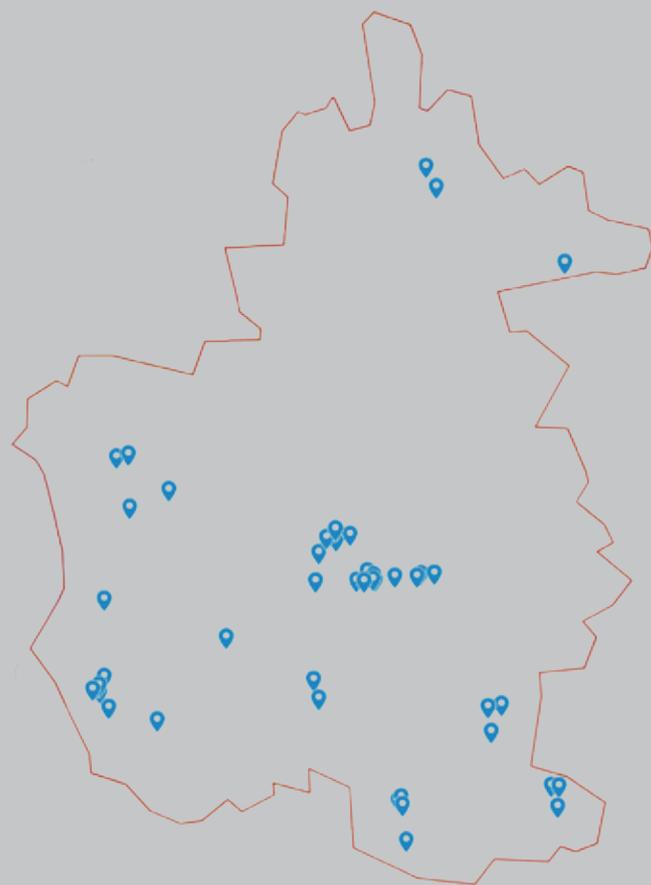
Enfin nous proposons de conclure sur les enjeux clés et les pistes d'actions pour y répondre.

Chaque entretien a duré en moyenne deux heures ce qui laissa aussi du temps pour encourager le répondant à poursuivre la démarche dans les phases suivantes.

Au terme de cette phase nous avons pu collecter une somme conséquente d'information qui nourrira le constat et les pistes d'actions qui seront abordés lors des ateliers.

L'ensemble de ces entretiens rassemble plus de 4000 salariés soit au moins 27 % de l'emploi salarié au lieu de travail. Nous pouvons nous satisfaire au terme de cette phase de présenter une représentativité remarquable et nous nous devons de remercier l'ensemble de nos interlocuteurs pour le temps qu'ils nous ont accordé.

Méta / Méca	AL-KO
	ATD
	Caillon Mécanique
	Carrosserie Capelli
	CB2M
	Comege
	IMP
	MTA
	NOVATRA
	PMP
	Puget Production
	SMTL
Agroalimentaire	AgroBiothers
	Bigard
	Bourgogne Repas
	Guillot Cobreda
	Huttepain Soreal
	La comptoise
	Laiterie de Bresse
	Lambey Sa
	Le Gel des Saveurs
	LDC
	Minoterie GAY
	AGEMO PLAST
plasturgie	ALBEA Simandre
	ANVI plasturgie
	Mayet Texen
	Mayetel
	RPC
	RPC Superfos
	Transport Logistique
Transports PRUDENT	
XPO	
INTEX UNITEX	
Autres	Atout Service
	BBI
	Bourgogne emballage
	Cellande
	Lacroix Emballages
	Menuiserie Berthaud
	NOVABRESSE
	RCY
	REPACKS
	RESTOM
	SK Services
	SOMAGIC



47 entreprises
représentant 4154
salariés soit + de 27
% de l'emploi
salarié au lieu de
travail

Calculez votre marge d'erreur



5

QUESTIONNAIRE EN LIGNE

Ce questionnaire a été conçu comme un complément aux entretiens. facile d'accès pour tous depuis le site web de Bresse Initiative il avait pour principal objectif de permettre à tous ceux qui le désiraient de participer à l'étape d'étude et de diagnostic même si ils ne faisaient pas partie du panel sélectionné.

<http://www.bresse-initiative.com/notre-territoire/gpect.html>

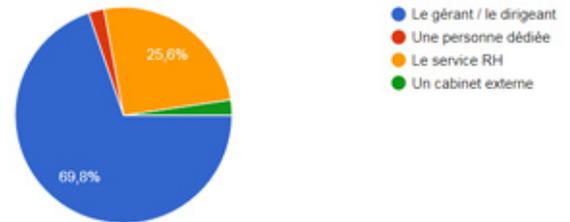
Les réponses sont venues alimenter le pot commun des réflexions et ont permis même modestement de relativiser et de comparer les résultats issus des entretiens.

Les retours se sont limités à 43 questionnaires validés ce qui est en deçà de ce qui pouvait être espéré initialement mais il apparait que l'outil ait rempli ses fonctions permettant de communiquer en toutes occasions sur la volonté d'ouverture de la démarche et sur la nécessité d'implication de tous pour l'emploi.

Le questionnaire s'est attaché à connaître les besoins en emplois des entreprises répondantes (types de poste, types de recrutements, types de qualifications, types de contrats...) , à connaître les freins et les difficultés rencontrées à l'embauche mais aussi les besoins et les enjeux en matière de formation.

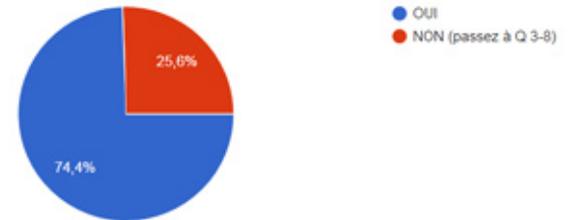
3-1 Qui gère les ressources humaines dans votre entreprise ?

43 réponses



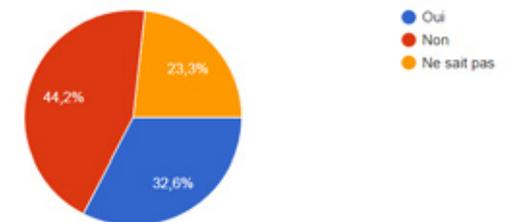
3-2 Prévoyez-vous de recruter dans les 6 prochains mois ?

43 réponses



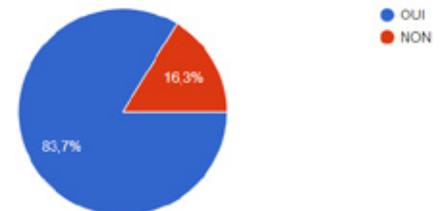
3-11 Envisagez-vous d'avoir recours à un contrat d'apprentissage prochainement ?

43 réponses



4-1 Rencontrez-vous des difficultés pour recruter

43 réponses



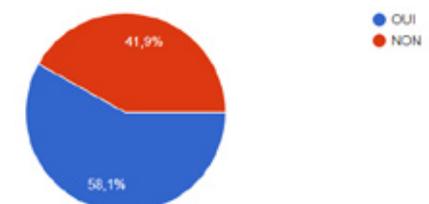
4-5 Selon votre expérience quelle est la raison de ces difficultés

43 réponses



5-1 Avez-vous recours à des programmes de formation pour faire évoluer vos salariés ?

43 réponses



6

DES MÉTIERS EN TENSION

Lors des entretiens nous nous sommes particulièrement attachés à comprendre et mesurer les besoins en recrutement ainsi que les parcours professionnels dans les entreprises et dans les filières pour les employés-ouvriers, pour les techniciens, l'encadrement intermédiaire et pour les cadres.

S'il apparaît des spécificités entre les filières notre étude tente à montrer que l'expression des besoins des entreprises a bien souvent un socle commun. et que l'on retrouve à l'exemple des techniciens de maintenance une qualification qui est recherchée transversalement.

L'étude ne diverge pas de l'étude Besoin en Main d'Œuvre (BMO) portée par le Pôle Emploi. De

manière plus qualitative on observera qu'en fonction des filières les attraits peuvent varier et que la pyramide des âges peut avoir à court terme un fort impact sur le développement de certaines entreprises.

À l'issue des ateliers nous verrons que les problèmes de connaissance des métiers/filières et de la valorisation des marques employeurs sont pour partie pointés pour expliquer cet état de fait.

Il semble plus que jamais nécessaire de travailler collectivement pour communiquer sur les besoins et coordonner les montées en compétences lorsqu'elles s'imposent.

Méta-Méca	Plasturgie	Transport Logistique	Agroalimentaire
Fraiseur CN opérateur CN Tourneur Technicien de production Soudeur Chaudronnier Usineur Technicien de maintenance	technicien régléur technicien mouliste Technicien méthodes Technicien maintenance Opérateur	Chauffeur Cariste Agents de quai Affréteur Ingénieur logisticien	conducteurs de ligne Opérateur Technicien de maintenance





MÉTHODOLOGIE

7 LES ATELIERS

Les ateliers ont été le moment de la mise en commun et de l'échange des points de vue. Après avoir travaillé individuellement c'était le temps de construire une démarche collective.

Nous avons organisé 4 ateliers répondant aux engagements auprès des filières plus 2 ateliers transversaux sur le thème du sourcing.

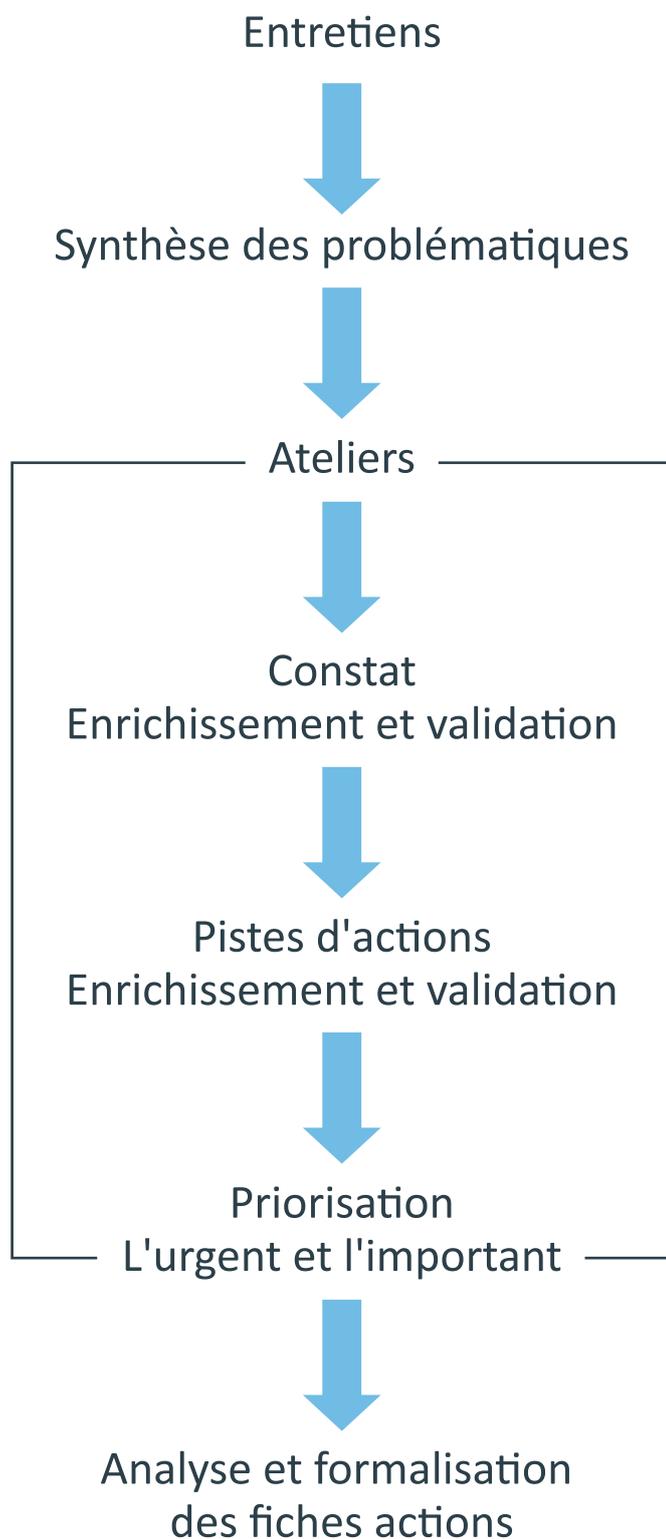
Pour chaque atelier nous avons invité les entreprises des filières ainsi que leurs représentants (CCI, syndicats, fédérations, groupement ...) auxquelles nous avons associé les partenaires de l'emploi et de la formation (Lycées, rectorat, Greta, Mission Locale, MIP, Pôle Emploi, agences d'interim ...).

En tout ce sont près de 100 participants avec qui nous avons pu travailler durant des séances de 3 heures.

Pour les ateliers filières nous sommes partis des synthèses des entretiens afin de construire un constat partagé et de nous projeter sur les pistes d'actions. Nous avons conclu chaque rencontre par un exercice visant à prioriser les actions urgentes et importantes.

Chaque atelier a fait l'objet d'une synthèse qui a été transmise aux invités.

Les ateliers «Sourcing» ont été abordé en 2 temps : le sourcing de première qualification et le sourcing des qualifications supérieures. Pour les concevoir nous sommes partis des synthèses des ateliers puis nous avons pu travailler activement sur les actions à mettre en place en construisant les premières fiches actions.



Atelier MÉTA-MÉCA

Verbatim

« Il y a un manque d'intérêt pour la filière »

« Il faut faire avec des personnes n'ayant pas envie de travailler »

« Nous manquons de candidatures »

« Il faut faire face à la saisonnalité »

« Il faut améliorer l'image des métiers manuels et l'attractivité de la filière »

« Le travail posté, le WE et en production n'est pas attractif »

Attractivité du territoire pour pourvoir les postes les + qualifiés

URGENT	IMPORTANT
<p>Ouvrir les entreprises pour découvrir leurs métiers Stages / visites / témoignages Aux centres de formation, écoles, D.E... Communication avec les centres de formation, intervention dans les écoles Action pour améliorer l'image de la filière : forum Action pour améliorer l'image de la filière : éducation des parents Faire connaître notre métier aux jeunes et aux <u>parents</u>. Expliquer qu'il y a toujours des possibilités de monter dans la hiérarchie (donc salaire tiré vers le haut) Action pour améliorer l'image de la filière : « éducation » des enseignants, travailler la représentation de l'industrie qu'en ont les enseignants Faire la promotion des métiers Ateliers découverte « Job Evolution » sur le bassin Organiser un temps d'échange trimestriel « méta-méca » Développer du lien et de la communication entre les acteurs Présentation générale d'une offre « solution emploi » - l'intérim - les CDD/CDI - GEA (Grande Ecole Alternance) -> avantages / inconvénients pour les entreprises Communication sur les formations mises en place actuellement par les partenaires Valoriser la formation des jeunes Formations pour les employeurs</p>	<p>Faire des visites d'entreprises Arriver à faire déplacer des candidats pour leur présenter notre métier et notre entreprise Informers les parents et les jeunes des métiers en tension et métiers d'avenir et les accompagner Développer la marque employeur Valoriser le métier Organiser des rencontres récurrentes « petits dej » ou des rencontres trimestrielles entreprises / partenaires méta-méca : - identifier les besoins en formation - identifier les besoins en recrutement Présenter des offres de service à mutualiser Anticipation individuelle et collective. Synergie proactive Mettre en place un outil permettant d'avoir une vision globale des dispositifs existants Avoir une base de données des besoins en stage et en apprentissage Réaliser pour les entreprises une cartographie des formations existantes et des mesures d'adaptation Développer l'alternance (y compris contrat de professionnalisation). Centre de formation ? Faire des actions de formation sur : - la transmission du savoir : formation de tuteur en entreprise pour mieux appréhender les différences de générations de comportement - la qualité de vie au travail S'adapter en fonction des profils disponibles</p>

Entreprise

ACA, AL-KO, AMGN, ATD, CAILLON MECANIQUE, CARROSSERIE CAPELLI, CB2M, CHAUDRONNERIE BESSON, CHAUDRONNERIE DU RVT, COMEGE, DARBON CARROSSERIE, HALM, IMP, MSB, MTA, NOVATRA, PMP, PUGET PRODUCTION MECANIQUE, SMTL

Partenaires

UIMM, CCI, GRETA, LEAP, LYCEE HENRI VINCENOT, MIP, MISSION LOCALE, POLE EMPLOI, RECTORAT, ADECCO, MANPOWER, PROMAN, SUP INTERIM

Atelier PLASTURGIE

Verbatim

« La filière souffre d'une mauvaise image »

« Nous manquons de candidatures »

« Le travail posté et en production n'est pas attractif »

« Il n'y a pas assez d'élèves sortant des filières techniques »

« Comment intéresser les jeunes ? »

Il y a une concurrence entre entreprises

URGENT

Sourcing
Organiser une semaine de la plasturgie avec Allizéou un salon ouvert à tous publics (cf semaine de l'agro-alimentaire) pour communiquer sur les métiers, les débouchés, les entreprises
#vers1metier
Voire Inter-métiers, inter-entreprises ?
Faire connaître les métiers :
- visites
- stages
- ateliers découverte
Enrichir la connaissance des enseignants sur les entreprises du bassin et leur métier
Actions de communication sur la filière : articles de journaux, relais réseaux sociaux...
Création de parcours sur mesure en formation continue
Améliorer l'attractivité du territoire
Développer l'alternance avec Alizé, intégrer des stagiaires

IMPORTANT

Sourcing
Travailler la marque employeur car la plasturgie est une industrie de sous-traitance et donc méconnue du public
Organisation de visites d'entreprises (cf Club Atout Bresse. Visites type Job Evolution)
Mettre en place une entreprise marraine en partenariat avec une classe de 3ème de bac pro et/ou bac STI2D
Faire connaître nos entreprises par la formation technique
Développer l'alternance
Travailler sur la préqualif et les pré-requis avant la formation ou l'apprentissage
Travailler sur la transmission des compétences
Partenariat centre de formation – entreprises : « devenir école »

Atelier

TRANSPORT LOGISTIQUE

Verbatim

« Il y a un manque d'intérêt pour la filière »

« Nous manquons de candidatures »

« Il faut faire avec des personnes « n'ayant pas envie de travailler »

« Comment intéresser les jeunes ? »

Attractivité du territoire pour pouvoir les postes les + qualifiés

« Les chauffeurs ne sont plus intéressés par le national »

« Manque savoir de base (écriture..) et rigueur/fiabilité »

URGENT

- Valorisation de la filière via : Salons/Clubs... à destination de tout public (jeunes, parents, DE)
- Organiser une vraie communication Employeur / Chercheur d'emploi ou de Formation
- Connaissances filières
- Recenser les offres d'emplois sur le territoire et communiquer dans les médias « Le Transport et la Logistique recrutent »
- Communication auprès des collèges, lycées et des DE
- Présentation de la filière, des formations existantes
- Faire une cartographie des entreprises Transport/ logistique du bassin
- Travailler le concept « Club des parents »
- Sensibiliser les enseignants aux métiers du bassin, à la connaissance des entreprises et de leurs métiers
- Mobiliser les dispositifs de formation existants : POEI/ AFC/Alternance....
- Formations aux employeurs au management intergénérationnel??

IMPORTANT

- Valoriser la filière / Faire connaître tous les métiers de la filière
- Salon/Forum local
- Rapprocher le monde des entreprises des publics (jeunes/DE...)
- Créer une vraie dynamique autour des différents acteurs (employeurs) du secteur
- Favoriser des reconversions vers les différents métiers du Transport
- Valoriser la filière en faisant des actions « Découverte » des entreprises et des Métiers en lien avec les partenaires (MILO/PE/Organismes de formation) et des entreprises
- Organiser des rencontres entre les entreprises et les parents pour présenter les filières du Territoire
- Accentuer la lisibilité des entreprises du Bassin => Cartographie des formations à jour
- Sensibiliser les enseignants
- Valeur Travail

INVITÉS

Entreprises

ALIZE LOGISTIQUE, COMPARET TRANSPORTS, INTEX UNITEX, TRANSPORTS DARDELIN, TRANSPORTS DELARCHE, TRANSPORTS DOMINIQUE PRUDENT, TRANSPORTS GAUDIN, TRANSPORTS JOLY, TRANSPORTS LABOURIAUX, TRANSPORTS PERRIN, TRANSPORTS PIOLA, TRANSPORTS RAGONDET, TRANSPORTS RICHARD GROS, TRANSPORTS THIBAUT, XPO LOGISTICS

Partenaires

CCI, GRETA, LEAP, LYCEE HENRI VINCENOT, MIP, MISSION LOCALE, POLE EMPLOI, RECTORAT, AFT transport , DIRECCTE, ADECCO, MANPOWER, PROMAN, SUP INTERIM, ATBB, CFCR BENOIT

Atelier AGRO ALIMENTAIRE

Verbatim

« Il y a un manque d'intérêt pour la filière »

« Le travail posté, le WE et en production n'est pas attractif »

« Nous manquons de candidatures »

« Il faut faire face à la saisonnalité »

« Il faut faire avec des personnes n'ayant pas envie de travailler »

« Il faut améliorer l'image des métiers manuels et l'attractivité de la filière »

Attractivité du territoire pour pourvoir les postes les + qualifiés

URGENT

Impliquer les professeurs dans l'entreprise, Sensibiliser les enseignants aux métiers du bassin et faire connaître les entreprises
Attirer les jeunes,
Soutenir les filières d'emplois via Salons, Club des parents
Développer et valoriser les métiers
Communication/Saisonnalité/Calendrier :
Centraliser les demandes
Centraliser les actions +/-
Visibilité/Anticipation
Travailler la mobilité (navettes d'entreprises / Co voiturage)
Dispositifs favorisant la mobilité

IMPORTANT

Développer et valoriser les métiers
Valorisation des entreprises : Métiers de l'agroalimentaire
Donner envie aux jeunes de travailler dans la filière IAA
Faire connaître les métiers par des visites/films/PMSMP
Développer la marque employeur
Maîtriser les réseaux (facebook/instagram..)
Inculquer la Culture de l'entreprise pour les bons recrutements (pour fidéliser les bons recrutements ?)
Sensibiliser les enseignants aux différents métiers et besoins du bassin
Développer les formations Maintenance BAC +2+3
Organiser des matinées avec des thématiques : RH / Innovation

INVITÉS

Entreprise

ACA, AL-KO, AMGN, ATD, CAILLON MECANIQUE, CARROSSERIE CAPELLI, CB2M, CHAUDRONNERIE BESSON, CHAUDRONNERIE DU RVT, COMEGE, DARBON CARROSSERIE, HALM, IMP, MSB, MTA, NOVATRA, PMP, PUGET PRODUCTION MECANIQUE, SMTL

Partenaires

IFRIA, VITAGORA, CCI, GRETA, LEAP, LYCEE HENRI VINCENOT, MIP, MISSION LOCALE, POLE EMPLOI, RECTORAT, ADECCO, MANPOWER, PROMAN, SUP INTERIM

Ateliers

SOURCING

A la suite de la phase d'entretiens en entreprises et à l'organisation des 4 ateliers filières, il ressort que le sourcing est - le problème numéro un - identifié par les dirigeants.

Cette problématique transversale se doit donc d'être au cœur du dispositif de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences Territoriales en Bresse en Bourguignonne.

Comme les recrutements souffrent d'un manque de candidats, les acteurs du territoire engagés dans la démarche se doivent de travailler ensemble :

- à l'adéquation des besoins en main-d'œuvre avec les qualifications de la population active,
- à la promotion des filières et des métiers
- aux processus et méthodes d'identification des bons profils.

Le sourcing ou la recherche de ressources humaines, c'est un processus de recherche pour le recrutement. Il a pour objectif d'identifier des profils précis répondant à une liste de critères de sélection pour un poste professionnel

Emploi de 1ere qualification

Emplois d'exécution, correspondant à la catégorie « Ouvriers / Employés ». Niveau de qualification allant d'une sortie sans diplôme de la scolarité obligatoire à un BP ou expérience professionnelle équivalente mais qui peut s'étendre à un niveau bac.

qualifications supérieures

Emplois de gestion d'activités et d'assistance relevant de la catégorie « Techniciens et agents de maîtrise » et emplois de conception/élaboration/encadrement. Niveau de qualification allant d'un BTS/ IUT au master / diplôme d'ingénieur.

« Valorisons le territoire ! »

« Nous manquons de candidatures »

« Il faut former les entrepreneurs »

« Nous devons intéresser les jeunes ! »

« Il faut savoir parler à tous les publics »

« Faisons vivre nos filières »

« Travaillons ensemble pour le territoire »

Pour trouver des réponses au manque ou à l'inadéquation des qualifications avec les besoins en entreprises, la DIRECCTE a demandé à l'Afpa, dans le cadre de l'appui à la GPECT, de cartographier l'offre de formation existante.

Cet état des lieux, élargi aux territoires connexes, a été réalisé par recherche documentaire avec le concours du rectorat. Il est complété par une prise de contact auprès des établissements et organismes de formation présents localement. Les organisations concernées par les filières étudiées (Fédérations, MIFE...) sont également consultées.

Pour faciliter sa lecture, l'état des lieux se présente sous forme de tableaux mais aussi sous forme de carte avec filtres. Cette double lecture correspond à une demande des participants aux ateliers GPECT qui ont exprimé une méconnaissance de l'offre de formation locale. La cartographie de formations a donc fait l'objet d'une fiche-action.

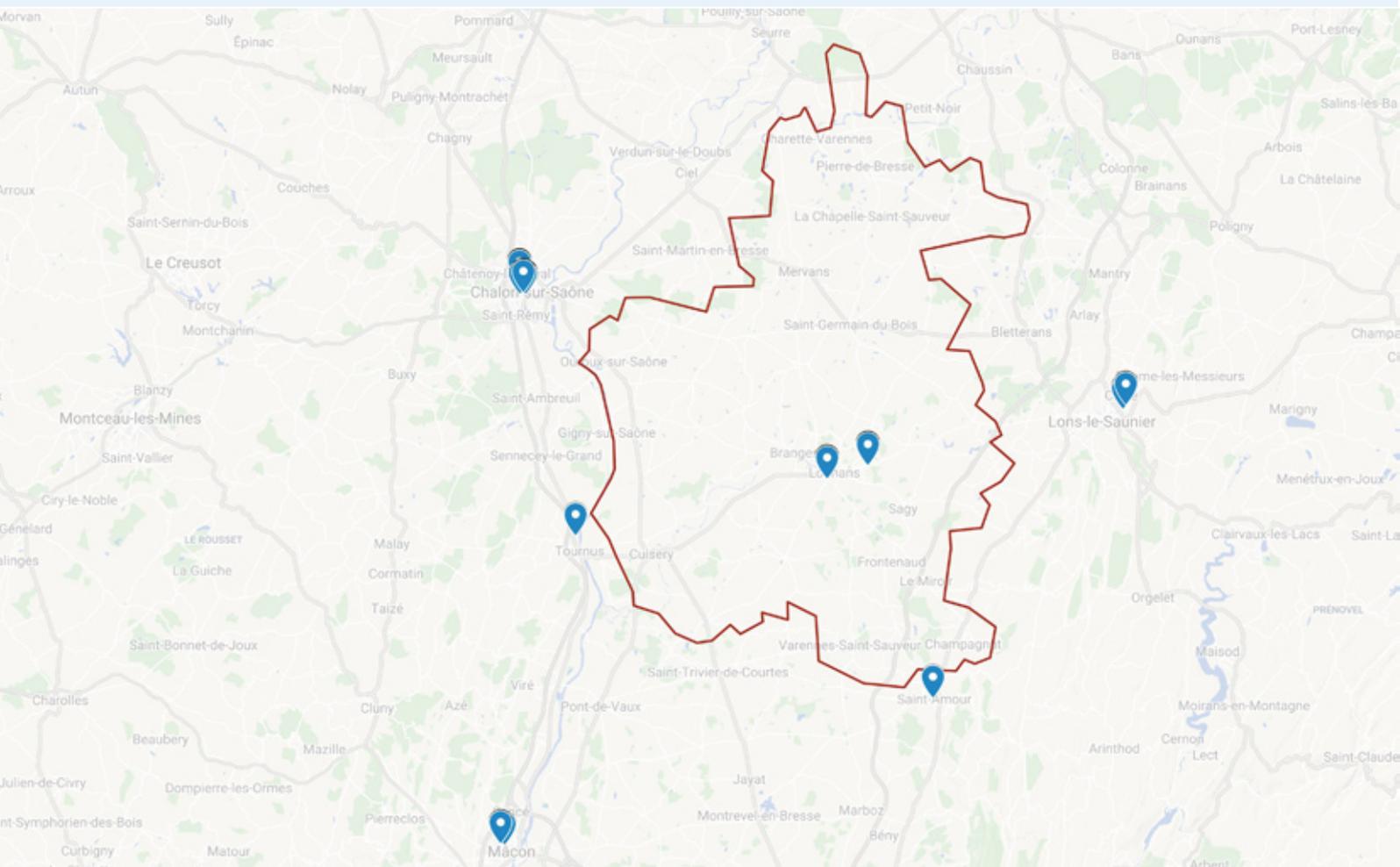
Une première analyse permet de constater que la zone de Louhans ne dispose pas de formation de niveau supérieur à Bac +2.

L'offre de formation continue conventionnée par le Conseil Régional et Pôle Emploi ne dépasse pas le niveau Bac. Les

places sont exclusivement ciblées sur les métiers dans l'industrie (opérateur régleur, maintenance) et les services (transport-logistique, comptabilité, assistance de vie aux familles).

Le besoin en postes de première qualification est celui qui représente le plus de postes à pourvoir aujourd'hui dans les 4 filières ciblées. Les entreprises proposent des formations internes d'adaptation à ces postes. Leurs exigences en termes de pré-requis sont de l'ordre du savoir-être (ponctualité, assiduité, respect des consignes, esprit d'équipe...) et de la maîtrise des savoirs de base (lecture, écriture, comptage...). Ce niveau d'exigence sera au moins partiellement remis en cause par l'automatisation des tâches simples et pénibles dans un avenir proche.

Pour ce qui concerne les postes les plus qualifiés (niveau d'études supérieur à bac+2), l'intégration de main-d'œuvre locale est freinée par le fait que ce niveau d'études ne peut être atteint qu'en dehors de la Bresse bourguignonne. Le maintien sur le territoire de personnes formées aux qualifications supérieures ne peut donc passer qu'à travers une offre soutenue de contrats d'apprentissage et de stages d'application dans les entreprises bressannes. Cela sous-tend des moyens de communication et de mise en relation sur ces opportunités locales.



BILAN PHASES D'ÉTUDES ET DE DIAGNOSTICS

Initier une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences sur un territoire comme la Bresse Bourguignonne implique l'adhésion d'une multitude d'acteurs : les entreprises, les représentants des filières, les acteurs de l'emploi et ceux de la formation ...

Pour soutenir les objectifs ambitieux de ce dispositif, il était indispensable qu'il s'intègre dans l'environnement local. La présentation de la démarche à l'occasion du Club Atouts Bresse Entreprises de juin 2019 a permis d'y associer au plus tôt les entrepreneurs en explicitant la méthodologie, le calendrier et le rôle central qu'ils devraient tenir pour la réussite du projet.

Une première approche individualisée à travers la série d'entretiens et les questionnaires en ligne, a facilité d'une part la bonne compréhension des contextes généraux et particuliers et d'autre part de s'assurer une participation active aux ateliers. La synthèse des informations recueillies a servi à alimenter le constat et à construire collectivement les pistes d'actions.

Cette méthodologie a demandé un investissement temps important pour la prise de rendez-vous et leur réalisation mais elle a permis d'être efficace.

A l'issue de cette première phase d'étude et diagnostic, plusieurs thèmes majeurs se sont imposés :

- Le manque de candidatures pour répondre aux postes à pourvoir
- Le niveau de qualification et l'adéquation aux besoins
- L'évolution sociologique du rapport au travail
- L'importance de la marque entreprise
- La gestion de la pyramide des âges
- L'attractivité du territoire

Aucun de ces thèmes n'est à proprement parlé surprenant et ne diffère fondamentalement pas des problématiques traitées par d'autres GPECT, mais la rigueur et la qualité des échanges nous confortent sur la pertinence des pistes de solutions retenues par l'ensemble des partenaires.

Nous vous présentons dans la section suivante la formalisation de l'ensemble de nos travaux en une série de fiches actions adaptées aux enjeux et aux besoins exprimés.

ANALYSE ET FORMALISATION

A l'issue des phases de recueil et de partage des données, nous devons mettre en action les idées qui ont été exprimées. En repartant des éléments de priorisations nous avons mené un travail de croisement et de recoupement afin de proposer une série de fiches actions à même de répondre aux enjeux du territoire.

Nous avons travaillé à la cohérence des actions. Cohérence entre les publics, cohérence entre les acteurs, cohérences entre les partenaires. Nous avons recherché les interactions entre chaque fiche et le planning de réalisation afin que chaque action en alimente une autre.

La philosophie des fiches est la mise en place d'un processus d'entraînement pour que l'ensemble des intervenants s'approprient les objectifs et qu'ils deviennent les ambassadeurs et les promoteurs du/des dispositifs.

Chaque fiche est conçue pour être un outil de transmission entre l'animateur de la GPECT et les entreprises.

Les actions sont pensées en terme de bonnes pratiques que le territoire devra faire vivre au delà du temps de la démarche.

CONCEPTION



VALIDATION



MISE EN OEUVRE



DEPLOIEMENT



CONTINUATION

11 Les AXES

A l'issue de la première étape «étude et diagnostic» comprenant les entretiens, les questionnaires en ligne et les ateliers nous proposons ici une série d'actions répondant aux besoins exprimés par les entreprises et les structures de l'emploi et de la formation.

Nous avons organisé ces actions sous 3 axes :



1. Soutien aux filières (SF)

Cet axe est dédié aux filières concernées par la GPECT de la Bresse Bourguignonne, il a pour objectif la promotion, la valorisation mais aussi la bonne connaissance endogène et exogène de ces secteurs d'activités.



2. Renforcement écoles / entreprises (RE/E)

Cet axe se concentre sur les relations écoles / entreprises, sur la connaissance des métiers et des formations mais aussi des interactions nécessaires au développement des compétences.



3. Un territoire inclusif (Ti)

Cet axe se veut fédérateur et intégrateur, son objectif est de mobiliser largement le territoire autour des enjeux de la GPECT

12

Les Fiches actions

Soutien aux filières

- Rencontres filières
- Semaine promotion filières
- Ateliers information / formation

Renforcement écoles / entreprises

- Orientation supérieure
- Soutien au forum des métiers
- Entreprises marraines
- Soutien aux stages et aux contrats pro
- Cartographie dynamique de l'offre de formation

Un territoire inclusif

- Groupe expert
- Kit d'intégration territoriale
- Soutien à la mobilité
- Club des parents

FICHE ACTION SF1

AXE	Soutien aux filières
NOM DE L'ACTION	Rencontres filières
PUBLIC CIBLÉ	Représentants des filières
FILIÈRES CIBLÉES	Les 4 filières du dispositif
DESCRIPTIF SYNTHÉTIQUE	<p>A l'issue des ateliers il apparait que la communication, le passage d'information et plus largement la connaissance des acteurs et des entreprises des filières doivent être améliorés.</p> <p>Il est proposé d'organiser semestriellement et pour chaque filière un temps de rencontre à date et lieu fixe afin d'échanger sur les évolutions et particulièrement sur les besoins en termes de recrutement et de formation.</p> <p>L'enjeu est de favoriser l'expression d'un besoin collectif de manière régulière mais aussi de faire un suivi des contraintes filière par filière.</p> <p>Objectif : rendre acteur les entreprises du territoire et favoriser la prise en charge de l'animation du territoire</p>

ORGANISATION À METTRE EN PLACE	RESSOURCES NÉCESSAIRES
--------------------------------	------------------------

<p>Pour chacune des filières, organiser une liste de diffusion, inviter à date précise et régulière l'ensemble du groupe constitué.</p> <p>Le groupe comprendra un représentant de chaque entreprise de sa filière sur le territoire et aussi des représentants de la branche (chambre, fédération, syndicat...)</p> <p>L'objectif est de mettre en place une «Routine» qui doit demeurer au delà du dispositif GPECT</p>	<p>Un animateur (Bresse Initiative)</p> <p>Une salle de réunion</p> <p>Un planning des rencontres</p>
---	---

POINTS DE VIGILANCE	MOYENS D'ÉVALUATION
---------------------	---------------------

<p>S'assurer de la présence et/ou du suivi des travaux par l'ensemble des représentants de la filière.</p> <p>Donner un thème / ordre du jour aux première séances afin de favoriser l'adhésion. Ex : préparation de la semaine de promotion</p>	<p>Compte rendu de chaque rencontre distribué à tous les participants des groupes, présents ou non.</p> <p>Questionnaire de satisfaction</p>
--	--



FICHE ACTION SF2

AXE	Soutien aux filières
NOM DE L'ACTION	Semaine promotion filières
PUBLIC CIBLÉ	Représentants des filières / Le grand public
FILIÈRES CIBLÉES	Les 4 filières du dispositif
DESCRIPTIF SYNTHÉTIQUE	<p>Travailler sur la promotion, la valorisation des filières et de leurs métiers à travers différentes actions concentrées sur un format d'1 semaine (10j max).</p> <p>Utiliser l'ensemble des média et des ressources pour parler d'une filière et de ses entreprises.</p> <p>Associer les entreprises, le PE, Bresse Initiative, les chambres consulaires, les fédérations...</p>

ORGANISATION À METTRE EN PLACE	RESSOURCES NÉCESSAIRES
--------------------------------	------------------------

<p>Créer un évènement autour de la thématique</p> <p>Communication Presse et réseaux sociaux</p> <p>Visites d'entreprises</p> <p>Salon virtuel (PE)</p> <p>Démonstration (ex: camion Alize plasturgie)</p> <p>Témoignage d'entreprises et de salariés</p> <p>Mise en avant des formations, des cursus et des débouchés</p>	<p>Participation active des entreprises</p> <p>Création des supports de communication (Bresse Initiative)</p> <p>Soutien de la presse locale</p>
---	--

POINTS DE VIGILANCE	MOYENS D'ÉVALUATION
---------------------	---------------------

<p>Bien préparer le travail en amont avec les entreprises dans le cadre des rencontres filières.</p> <p>Choisir des semaines compatibles avec le calendrier scolaire.</p> <p>Privilégier la forme «témoignage de terrain» pour une meilleure appropriation.</p>	<p>Retour articles presse,</p> <p>Posts réseaux sociaux,</p> <p>Visites d'entreprises,</p> <p>Contacts salon PE</p>
---	---



FICHE ACTION SF3

AXE	Soutien aux filières
NOM DE L'ACTION	Ateliers information / formation
PUBLIC CIBLÉ	Représentants des filières / Le grand public
FILIÈRES CIBLÉES	Particulièrement les 4 filières du dispositif mais aussi ouverts aux autres
DESRIPTIF SYNTHÉTIQUE	<p>Aider les entreprises à développer la marque entreprise, la valeur travail, la culture employeur Organiser 3 ateliers d'information / formation pour accompagner les employeurs dans leurs difficultés de recrutement.</p> <p>Thèmes pressentis à ce jour :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Attractif dans son recrutement • La marque entreprise • Le management intergénérationnel

ORGANISATION À METTRE EN PLACE	RESSOURCES NÉCESSAIRES
--------------------------------	------------------------

<p>En fin de journée ou en soirée</p> <p>Dans une salle suffisamment grande (amphi LEAP ?)</p> <p>Communication large pour s'assurer d'un bon auditoire</p>	<p>Intervenants en RH / communication / sociologie (rémunération ?)</p> <p>Participation interactive des entreprises</p> <p>Animateur (Bresse Initiative)</p> <p>Salle</p>
---	--

POINTS DE VIGILANCE	MOYENS D'ÉVALUATION
---------------------	---------------------

<p>Traiter les thèmes de façons pratiques pas de cours magistral même si un apport théorique amènera une plus value.</p> <p>Favoriser les témoignages, les retours d'expériences et les bonnes pratiques</p>	<p>Taux de participation des responsables d'entreprises</p>
--	---



FICHE ACTION RE/E1

AXE	Renforcement écoles / entreprises
NOM DE L'ACTION	Poursuite d'études
PUBLIC CIBLÉ	Elèves de 2nde, Terminale et Post Bac+2 (BTS)
FILIÈRES CIBLÉES	Toutes
DESRIPTIF SYNTHÉTIQUE	<p>Cette action doit permettre d'intéresser les étudiants à une poursuite d'étude adaptée à leur parcours et/ou au besoin du territoire</p> <ul style="list-style-type: none"> -Intervention de professionnels en classe de 2nde sur le temps d'accompagnement à l'orientation (20h) -Participation au forum du lycée -Développement des stages en entreprise en période de vacances scolaires (convention CCI)

ORGANISATION À METTRE EN PLACE

- carte du territoire
- listing de professionnels pouvant témoigner de leur métier
- planification des interventions auprès des 2ndes
- communication auprès des 2nde et Terminale de l'existence de convention de stage au service apprentissage de la CCI (1semaine à chaque période de vacances scolaires)
- parrainage/naming d'une entreprise sur des promos BTS
- création de page Fcb / linked in pour réseaux d'anciens diplômés

RESSOURCES NÉCESSAIRES

- information auprès des élèves des besoins et des problématiques du territoire
- aider les élèves à choisir une orientation correspondant au besoin du bassin
- travailler une communication (mailing, réseaux sociaux) à adresser aux anciens diplômés
- avoir des référents au sein des élèves sur le modèle d'un BDE pour travailler ces problématiques

POINTS DE VIGILANCE

- Mobilisation des enseignants référents
- Coordination entre les acteurs
- Participation des entreprises

MOYENS D'ÉVALUATION

- Nombre d'interventions auprès des classes
- Constitution d'un réseau actif



FICHE ACTION RE/E2

AXE	Renforcement écoles / entreprises
NOM DE L'ACTION	Soutien au forum des métiers
PUBLIC CIBLÉ	Elèves de 4e de collèges de la Bresse Bourguignonne
FILIÈRES CIBLÉES	Toutes
DESRIPTIF SYNTHÉTIQUE	Depuis 3 ans le Collège Henri Vincenot et Bresse Initiative organisent un forum des métiers à l'attention des élèves de 4e (soit 1 an avant le choix d'orientation) afin de les intéresser à la diversité des filières et des métiers du territoire. Suite aux ateliers il a été convenu que cette action qui touche aussi, le LEAP et la mission locale doit être soutenue et renforcée

ORGANISATION À METTRE EN PLACE	RESSOURCES NÉCESSAIRES
--------------------------------	------------------------

<p>Mobilisation d'un plus grand nombre d'entreprises représentatives des différentes filières :</p> <p>Industrie agroalimentaire / Transport-logistique Industrie de la plasturgie / Industrie Méca-Méta Artisanat (bâtiment, métiers de bouches, art ...) Les services (protection des biens et personnes et services à la personne) Le commerce / L'agriculture / L'éducation ou la culture</p>	<p>Sur la base des moyens déjà mobilisés</p> <p>Mise à disposition des locaux et organisation opérationnelle de la journée par la cité scolaire.</p> <p>Structuration et promotion auprès des entreprises par Bresse Initiative</p>
---	---

POINTS DE VIGILANCE	MOYENS D'ÉVALUATION
---------------------	---------------------

<p>Avoir des stands attractifs</p> <p>Associer les professeurs principaux en amont de la démarche</p>	<p>Nombre de stands</p> <p>Nombre de jeunes participants</p>
---	--



FICHE ACTION RE/E3

AXE	Renforcement écoles / entreprises
NOM DE L'ACTION	Entreprises marraines
PUBLIC CIBLÉ	Classes professionnelles du Lycée Vincenot
FILIÈRES CIBLÉES	Entreprises des secteurs couverts par les formations dispensées
DESRIPTIF SYNTHÉTIQUE	<p>Afin de favoriser l'intégration à venir des jeunes sur le marché de l'emploi, il est proposé de mettre en place des parrainages entre chaque classe et une entreprise.</p> <p>Cela doit permettre de créer un lien direct entre l'apprentissage et l'application. C'est aussi offrir une meilleure projection à travers le témoignage et le suivi du / des représentants de l'entreprise marraine.</p>

ORGANISATION À METTRE EN PLACE

RESSOURCES NÉCESSAIRES

Dès le mois de mai contacter les entreprises pour demander leur participation.

Présentation des parrains / marraines aux classes dès la rentrée de septembre

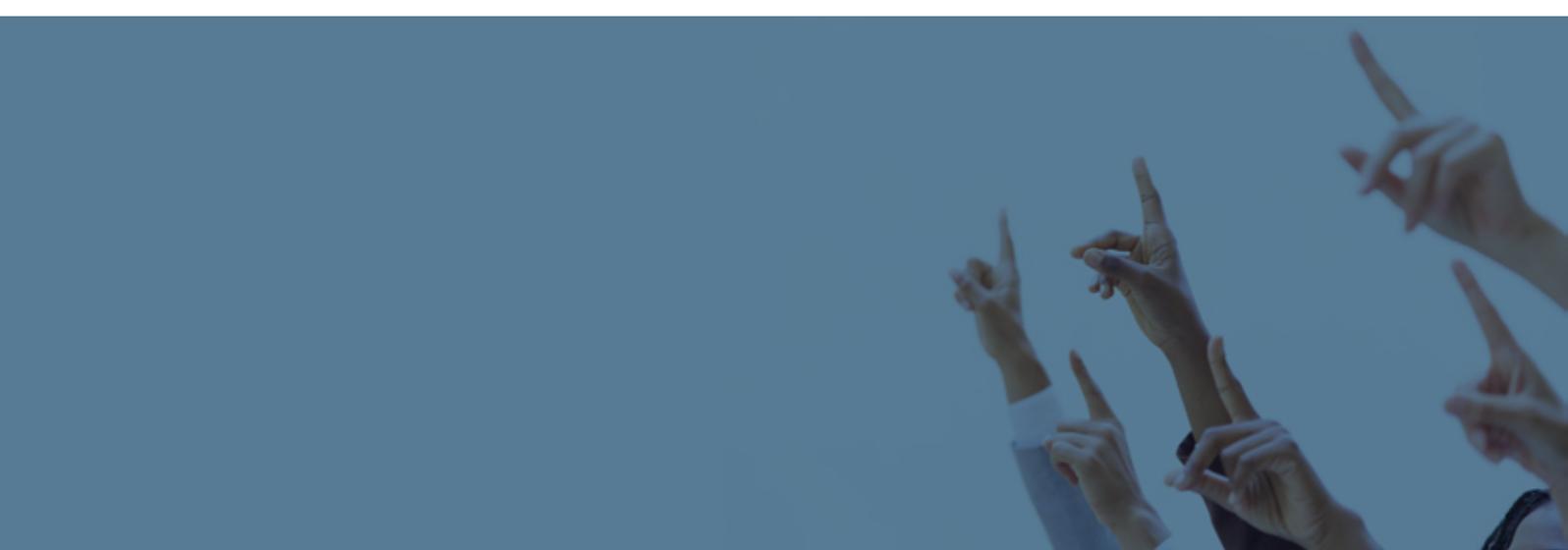
Travail piloté par la section pro du lycée avec le soutien logistique de Bresse Initiative.

POINTS DE VIGILANCE

MOYENS D'ÉVALUATION

Nécessité d'organiser un plan d'action afin que l'entreprise évalue le temps à dédier à cet accompagnement

Nombre de parrains / marraines



FICHE ACTION RE/E4

AXE	Renforcement écoles / entreprises
NOM DE L'ACTION	Soutien aux stages et aux contrats pro
PUBLIC CIBLÉ	Toutes les personnes en recherche
FILIÈRES CIBLÉES	Toutes
DESRIPTIF SYNTHÉTIQUE	<p>A l'issue des entretiens et des ateliers il apparait que les entreprises souhaitent développer l'intégration de nouvelles populations dans leurs effectifs. Pour cela les périodes de stage et les contrats d'apprentissage ou professionnels sont des moyens à valoriser.</p> <p>Il semble toutefois que la mise en relation entre l'offre et la demande soit un frein des deux cotés. Les participants aux ateliers de la GPECT souhaitent voir se mettre en place une plateforme permettant de déposer et de consulter les offres.</p> <p>Cet outil s'adressera à tous les publics depuis la 3e et les stages de découverte en passant par les stages d'études à tous les degrés y compris par les périodes d'immersion.</p>

ORGANISATION À METTRE EN PLACE	RESSOURCES NÉCESSAIRES
--------------------------------	------------------------

<p>Promotion large de l'outil auprès des entreprises, des étudiants et des demandeurs d'emploi.</p> <p>Utilisation des relais locaux : PE, Milo, collègues, Lycées ...</p>	<p>Plateforme supportant le dépôt et la consultation en ligne des offres.</p> <p>Animation, régulation de la plateforme</p>
--	---

POINTS DE VIGILANCE	MOYENS D'ÉVALUATION
---------------------	---------------------

<p>Trouver l'outil d'administration</p> <p>Administration et modération de la base de données</p>	<p>Nombre de mises en relation</p>
---	------------------------------------



FICHE ACTION RE/E5

AXE	Renforcement écoles / entreprises
NOM DE L'ACTION	Cartographie dynamique de l'offre de formation
PUBLIC CIBLÉ	Tous publics en recherche de formation
FILIÈRES CIBLÉES	Particulièrement les 4 filières du dispositif mais aussi ouverte aux autres
DESRIPTIF SYNTHÉTIQUE	<p>Une des commandes passée à L'AFPA dans le cadre du dispositif est la réalisation d'une cartographie de l'offre de formation territoriale.</p> <p>Les entretiens et les ateliers ont permis d'interroger les entreprises et les partenaires sur les outils qu'ils utilisent.</p> <p>Pour favoriser une meilleure connaissance de la diversité de l'offre de formation à proximité il est proposé de développer un support dynamique consultable par tous.</p>

ORGANISATION À METTRE EN PLACE

RESSOURCES NÉCESSAIRES

En partant de l'information collectée travail avec les partenaires locaux PE, Milo, MIP, CIO ...

Carte interactive développer par Bresse Initiative (Google map)

Mise en ligne et partage de l'outil auprès des partenaires

POINTS DE VIGILANCE

MOYENS D'ÉVALUATION

Mise à jour

Retour des partenaires et des utilisateurs



FICHE ACTION Ti1

AXE	Un territoire Inclusif
NOM DE L'ACTION	Groupe experts
PUBLIC CIBLÉ	Représentants des structures d'accompagnement
FILIÈRES CIBLÉES	Toutes
DESRIPTIF SYNTHÉTIQUE	<p>L'organisation des ateliers et plus largement le déploiement de l'action GPECT a été l'occasion pour l'ensemble des acteurs de l'accompagnement de se retrouver. Si le territoire offre de multiples occasions d'échanger sur les sujets d'actualité (Club entreprises, SPEP, réunions thématiques ...), il apparait que la communication entre les différents acteurs peut être améliorée au bénéfice d'une meilleure circulation de l'information et d'une connaissance plus fine des actions / dispositifs portés par chacun.</p> <p>L'objectif est de favoriser la diffusion des actions supports au territoire et de faire de chaque acteurs le relai des dynamiques locales.</p>

ORGANISATION À METTRE EN PLACE

RESSOURCES NÉCESSAIRES

Chaque mois organisation d'un tour de table à date et heure fixes avec les acteurs locaux :

Pôle emploi, Mission locale, MIP, Bresse Initiative, GRETA, Lycée, LEAP, agence de travail ... plus un représentant des grandes filières du territoire (cf action SF1)

A l'issue de chaque rencontre il est proposé de collecter les actualités des secteurs entreprise / emploi / formation, afin d'alimenter un page spéciale mensuelle du journal l'Indépendant.

Salle de réunion

Planning des rencontres

POINTS DE VIGILANCE

MOYENS D'ÉVALUATION

Limiter le temps de rencontre à 1h tous les mois afin de ne pas trop empiéter sur les plannings de chacun.

Questionnaire de satisfaction des participants

Parution effective de la page mensuelle dans le journal



FICHE ACTION Ti2

AXE	Un territoire Inclusif
NOM DE L'ACTION	Kit d'intégration territoriale
PUBLIC CIBLÉ	Les entreprises / Candidats exogènes
FILIÈRES CIBLÉES	Toutes
DESRIPTIF SYNTHÉTIQUE	<p>Il est admis qu'il est difficile pour une entreprise de valoriser sa marque employeur (CF SF3). Lorsqu'il s'agit d'accueillir un candidat hors territoire les recruteurs n'ont pas les outils pour accompagner les postulants dans la construction plus large d'un projet de vie.</p> <p>Il a été décidé de concevoir un support à l'attractivité territoriale, un atlas de l'intégration en Bresse Bourguignonne.</p>

ORGANISATION À METTRE EN PLACE

Cet outil sera disponible pour toutes les entreprises afin de venir en support à leur propre action de valorisation.

Support développé par Bresse Initiative en relation avec les structures référentes (Office tourisme, ARS, département ...)

RESSOURCES NÉCESSAIRES

Géolocalisation générale / Temps de trajet
 Logements / accès à la propriété
 Santé praticiens dont les spécialités / hopitaux
 Culture salle spectacle cinéma - Monde associatif culturel / sportif / social (dont club) / Education - Garderie / périscolaire
 Les ambassadeurs / les peuples
 Loisirs / nature - Patrimoine
 Mobilité / transport / covoiturage
 Place du conjoint > poste à pourvoir
 Zoom commerce - Point socio-éco

POINTS DE VIGILANCE

Privilégier le numérique pour faciliter la diffusion et les mises à jour.
 Faire simple exemple : une carte pour chaque item

MOYENS D'ÉVALUATION

Groupe d'évaluateurs représentant les filières
 Référent M. Combe de la Laiterie de Bresse



FICHE ACTION Ti3

AXE	Un territoire Inclusif
NOM DE L'ACTION	Soutien à la mobilité
PUBLIC CIBLÉ	Représentants des structures d'accompagnement
FILIÈRES CIBLÉES	Toutes
DESRIPTIF SYNTHÉTIQUE	<p>Depuis 2019 une action de soutien à la mobilité des salariés en Bresse Bourguignonne a été initiée.</p> <p>Cette action vise à accompagner les entreprises et les salariés vers la pratique du covoiturage pour les trajets domicile-travail. Elle propose une méthodologie d'accompagnement expérimentale qui allie à la fois une démarche d'information et de sensibilisation globale et une démarche d'accompagnement plus poussée avec des groupes de salariés volontaires.</p>

ORGANISATION À METTRE EN PLACE

RESSOURCES NÉCESSAIRES

Réaliser une enquête mobilité auprès des responsables et des salariés d'entreprises

Former les salariés à la pratique du covoiturage

Mettre en lien des salariés pour covoiturer

Faciliter le covoiturage par de l'information et de la communication au sein des entreprises et entre les entreprises

L'action est co-animée par Bresse Initiative qui a la connaissance des entreprises, le CPIE qui a des compétences dans l'accompagnement au changement de comportement et la Mission mobilité structure référente de la thématique.

Sont associées les communautés de communes dans le cadre de la Loi d'orientation des mobilités et la région BFC

POINTS DE VIGILANCE

MOYENS D'ÉVALUATION

Créer un groupe de salariés motivés au sein d'une même entreprise ou bien au sein d'une zone d'activité. Une fois le groupe constitué, il s'agit de maintenir la dynamique.

Associer les recruteurs qui doivent inscrire cette action dans leur politique de RSE.

Création effective de communautés de co-voitureurs par grandes zones d'activité sur la plateforme MOBIGO

3 communautés pour commencer Branges, Cuisery, Cuiseaux



FICHE ACTION Ti4

AXE	Un territoire Inclusif
NOM DE L'ACTION	Club des parents
PUBLIC CIBLÉ	Représentants des structures d'accompagnement
FILIÈRES CIBLÉES	Toutes
DESRIPTIF SYNTHÉTIQUE	<p>L'ensemble des fiches actions vise à accompagner et supporter les entreprises, les étudiants et les actifs. Le levier nécessaire à un accompagnement global du territoire est l'information aux parents.</p> <p>Responsables et/ou conseils des choix d'orientation de leurs enfants, cette action propose de les informer sur les évolutions du territoire, de ses entreprises et des métiers d'aujourd'hui et de demain.</p> <p>Ce temps doit être l'occasion de valoriser les potentiels et de faire témoigner sur des parcours réussis, de casser les images reçues sur certain métiers ou filières.</p>

ORGANISATION À METTRE EN PLACE

RESSOURCES NÉCESSAIRES

Atelier dans une salle suffisante
(amphi LEAP ?)

Communication via les collèges et lycées + presse

Associer les enseignants

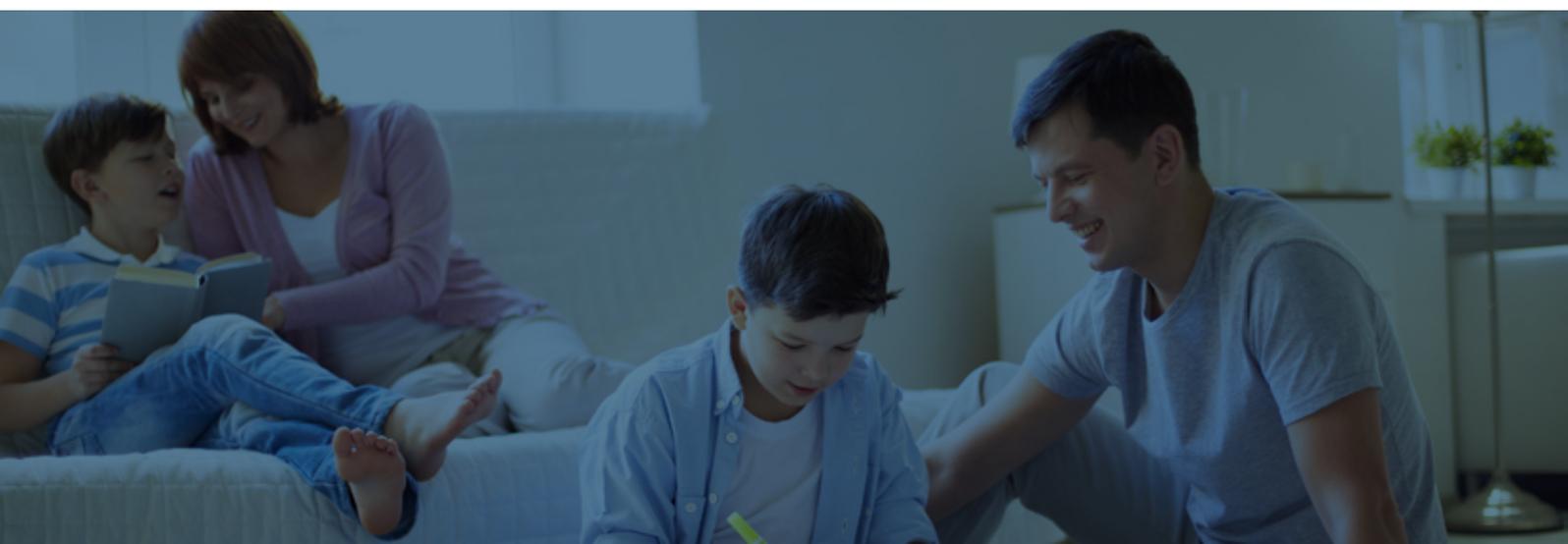
Bresse Initiative
Greta
Cité scolaire
CCI
LEAP

POINTS DE VIGILANCE

MOYENS D'ÉVALUATION

Pas de discours péremptoire ou lénifiant
Une approche pratique : témoignages de salariés

Nombre de participants



DE REALISATION

2021									
9	10	11	12	1	2	3	4	5	6
			CoTech CoPil						CoTech CoPil
									
RF 1.2	RF 2.2	RF 3.2	RF 4.2		RF 1.3	RF 2.3	RF 3.3	RF 4.3	
	└─┬─> SPF 2		└─┬─> SPF 3				└─┬─> SPF 4		
→ A2							→ A3		
									
									→
X	→								→
X	→								→
			→						

