

#1

La sécurisation des parcours des actifs

Dans un contexte où le marché de l'emploi s'essouffle et les mobilités professionnelles s'intensifient, les modalités d'accompagnement à l'emploi, et plus largement des parcours, évoluent.



Paroles d'acteurs

“ Il s'agit de prendre en compte les enjeux du territoire, par un engagement fort de tous les acteurs, répondre efficacement et de façon pérenne aux besoins des entreprises et des personnes par la mise en œuvre de solutions RH. ”

“ Il ne suffit pas de dire qu'il y a besoin de formations, les partenaires doivent s'accorder pour développer des logiques de complémentarité, dépasser des rigidités et construire leur ingénierie territoriale. ”



Points memo

Un enjeu : articuler les politiques publiques et les dispositifs.

L'enjeu est de favoriser le maintien des salariés ou l'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi en travaillant de façon systémique sur le “marché du travail”. 5 leviers fonctionnent de manière concertée et concomitante, à savoir :

- > l'orientation tout au long de la vie
- > la découverte des métiers
- > la préparation à la qualification et à la formation
- > le parcours de formation
- > le placement et le recrutement

La GPECT, un outil au service des actifs (salariés et demandeurs d'emploi) sur un territoire.

Il s'agit d'un cadre d'action qui peut permettre de mobiliser la capacité d'expertises des acteurs régionaux et locaux et **mettre ainsi en cohérence les politiques publiques d'emploi et de formation**. Chaque individu est responsable de son parcours et de son évolution professionnelle.

Ces mobilités sont souvent subies et s'exercent sur des bassins fragiles. Face à cette insécurité, la GPECT permet :

1. De **connaître l'évolution** des besoins et des compétences.
2. De **mieux articuler les outils de l'orientation et la formation** tout au long de la vie.
3. De renforcer la contribution de la formation à **l'accompagnement** des mobilités professionnelles.

L'action des intermédiaires sur le marché du travail est déterminante. Cette rencontre de l'offre et la demande ne peut se résumer à une simple conception mécanique de mise en relation.

Il est important d'informer, conseiller et accompagner les actifs sur leur évolution professionnelle.

#1



Réalisations en région Centre-Val de Loire

Associations, réseaux, maisons de l'emploi, collectivités territoriales... tous les acteurs d'un territoire s'unissent pour organiser l'**accompagnement à la mobilité** et développer les **compétences** et les **qualifications** de chacun.

TRANSVALOIRE

A Blois, l'emploi saisonnier revêt une certaine importance. Une action appelée Transvaloire conduite en partenariat avec de nombreux acteurs locaux (Pôle emploi, Conseil Général, Agglo, Région...) a facilité aux demandeurs d'emploi, l'accès aux offres saisonnières diffusées par les entreprises des pays des châteaux.

Il s'agissait à la fois de **qualifier les offres** d'emploi, de **sécuriser l'emploi**, de **valoriser certains secteurs d'activités** (agriculture, tourisme, nucléaire...), de proposer des **supports juridiques adaptés**, de contribuer au **recensement des volumes et types d'hébergement accessibles** mais aussi de **développer une offre de formation**. Cette action a permis de concrétiser une boucle saisonnière, c'est-à-dire la possibilité pour un salarié de tenir plusieurs postes successivement dans différents secteurs.

ACCOMPAGNEMENT SOCIAL DES SALARIÉS

Pour favoriser l'accès aux services sociaux des actifs du territoire, le pays de Vierzon a mis en place un **guide de l'Accompagnement social des salariés**. Cet outil, élaboré avec différents partenaires locaux, aborde les thématiques des addictions, du surendettement, des violences conjugales...

PROJET FORMATION TOURISME

En Indre-et-Loire, où le tourisme est présent sur les territoires de Loches, Amboise et Chinon, c'est une formation qui est organisée au plus près des personnes sur chaque territoire. Des visas "Accueil touristique" mixant anglais, accueil touristique et découverte du territoire ont également été mis en place.

Grâce à ce travail d'audit sur les besoins des entreprises, une réponse "formation territorialisée" a pu être mise en place pour l'insertion des actifs dans les métiers du tourisme.

IDENTIFICATION DES COMPÉTENCES/PASSERELLES

A Gien, suite à la fermeture d'un site industriel, la Maison de l'emploi a mis en place, avec des partenaires locaux, un travail d'identification des salariés et de leurs compétences. Elle a ensuite initié une étude des entreprises locales pour connaître leurs besoins et organiser les passerelles.

Toutes ces actions contribuent à favoriser et permettre les **mobilités des salariés**, qu'elles soient internes à l'entreprise ou externes, horizontales ou verticales. En effet, il s'agit plus aujourd'hui d'**accompagner des passerelles** permettant des cheminements possibles et par conséquent de constituer un repérage de l'articulation compétences/emplois.

Pour en savoir plus sur les porteurs de projets :

#1. Projet Transvaloire /Blois 41

- Maison de l'Emploi du Blaisois.

#2. Accompagnement social des salariés /Vierzon 18

- Syndicat mixte du Pays de Vierzon.

#3. Projet Formation Tourisme /Loches/Chinon/Amboise 37

- Maison de l'Emploi.

#4. Identification des compétences/passerelles /Gien 45

- Maison de l'Emploi de l'Est du Loiret.

Toutes ces actions ont été conduites avec de nombreux partenaires locaux.

