

# #2 Une politique de services pour soutenir l'emploi et les entreprises

La pérennité et la croissance de l'entreprise sont conditionnées par sa compétitivité. Le **capital humain constitue le principal levier de sa performance.**

Aussi, en s'appuyant sur la qualification et les compétences des salariés ou des demandeurs d'emploi, qu'elle recrutera et attirera sur le territoire, elle mobilisera les ressources dont elle a besoin.



## Paroles d'acteurs

“ *La GPECT n'est pas un caprice d'un professionnel, c'est une façon différente d'intervenir sur les territoires et de lever des blocages.* ”

“ *La place des entreprises dans ces projets des territoires est une des clés de la réussite.* ”



## Points memo

### L'organisation et l'outillage des entreprises

La problématique du recrutement et de la gestion des compétences interrogent l'organisation et l'outillage interne de l'entreprise, en particulier les petites et moyennes entreprises parfois peu structurées sur le plan RH.

La **compréhension de son environnement territorial** et sa capacité à **mobiliser les outils disponibles** sont des facteurs également déterminants.

### La structuration de l'offre de services

Dans ce contexte, et face à une offre de services RH éparpillée et foisonnante, le rôle de la GPECT est de donner de la lisibilité à cette **offre de services**, en capacité de :

- > **Traiter un besoin dans sa globalité**, de la promotion des métiers à la formation en passant par l'orientation et l'intermédiation.
- > **Mutualiser les besoins individuels des entreprises** pour construire des réponses collectives.
- > **Renforcer les coopérations inter-entreprises.**
- > **Aider plus largement les entreprises** à mieux appréhender les enjeux et les outils de la gestion des emplois et des compétences.

# #2



## Réalisations en région Centre-Val de Loire

Pour structurer les offres de services, les acteurs de la région ont souvent initié des études en amont **pour identifier les enjeux**, tant en termes d'atouts que de carences. L'ingénierie pédagogique, pour renforcer le recours à des offres de formation adaptées, et la mobilisation des entreprises à participer à la mise en place des services sont des facteurs clés.

### ➤ CQP SOUDURE

*Fortes d'une étude des entreprises de leurs 2 territoires, la Maison de l'Emploi et des Entreprises de la Touraine Côté Sud et la Mission locale Loire Touraine, ont contribué à la mise en place d'un Certificat de Qualification Professionnelle en soudure MAG.*

À l'issue de la formation de 11 personnes, **6 ont accédé à un emploi** et 2 ont poursuivi sur une formation certifiante en alternance. Les entreprises ont été associées à la réflexion sur les contenus de formation afin d'**adapter celle-ci au plus près de leurs attentes**. D'autres expériences sont en cours sur, par exemple, un CQPM\* Tourneur industriel (\*Certificat de Qualification Paritaire de la Métallurgie).

### ➤ UN RECRUTEMENT SUR-MESURE

*Sur le territoire du Blaisois, la Maison de l'emploi repère 4 laboratoires dont le projet est de recruter 220 personnes sur 2 ans. Afin de faire profiter la population de ces emplois, celle-ci a conçu une ingénierie de projets pour analyser les besoins transversaux de ces entreprises, développer une formation clé en main en contrat de professionnalisation de conducteur de ligne et mobiliser la main d'œuvre locale.*

Le projet a mobilisé 3 organismes de formation (IMT, plateforme technique du CIMI et AFPA pour le positionnement) et les 4 entreprises.

### ➤ UN LAB RH DREUX

*Le territoire de Dreux réalise de nombreux projets et en 2014 la Maison de l'Emploi et des Entreprises du Drouais s'est engagée dans la définition et la mise en œuvre de solutions RH innovantes en apportant une plus value sur le territoire.*

Une première phase a permis aux entreprises et partenaires du territoire de **faire remonter les problématiques RH principales** et **valider les pistes de solutions** construites de manière collégiale. Une deuxième phase opérationnelle est en cours pour **mettre en œuvre des solutions RH définies** (allant d'un guichet unique RH à un système de parrainage, en passant par un outil de type CVthèque).

À ce jour, une vingtaine d'entreprises, des partenaires sociaux, des institutions (SPEL, OPCALIA et un groupement d'employeurs) sont impliqués.

### ➤ UN SERVICE D'APPUI RH

*La Maison de l'Emploi du Chinonais lance un service d'appui RH. Il s'agit de proposer aux TPE/PME du territoire du Chinonais un ensemble de services en matière de Ressources Humaines.*

Ce dispositif participe ainsi à la sécurisation des parcours professionnels, à la compétitivité des entreprises et à l'attractivité du territoire. Ce service intègre :

- **informations** individuelles et **appui** aux dirigeants,
- **actions collectives** en direction des chefs d'entreprise,
- **offre de services** aux salariés des TPE de moins de 20 salariés en partenariat avec les OPCA.

## Pour en savoir plus sur les porteurs de projets :

### #1. Projet CQP Soudure /Loches/Amboise 37

- Maison de l'Emploi du Chinonais.
- Maison de l'Emploi et des Entreprises de la Touraine du Sud.

### #2. Projet de recrutement Ad-Hoc /Blois 41

- Maison de l'Emploi du Blaisois.

### #3. Projet Lab RH Dreux / Dreux 28

- Maison de l'Emploi des Entreprises du Drouais.

### #4. Service d'appui RH /Chinon 37

- Maison de l'Emploi du Chinonais.

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

