

## AXE 2 : « Anticiper les mutations et sécuriser les parcours professionnels »

*Projet Favoriser l'Emploi, Optimiser les Compétences pour l'Entreprise en Santerre Haute Somme*

Décembre 2018

# Préconisations

*La Maison pour l'Entreprise, l'Emploi et la Formation Santerre Haute Somme accompagne les employeurs du territoire dans la gestion des emplois et des compétences. Actuellement, certains employeurs peinent à recruter. Les futurs départs à la retraite, s'ils ne sont pas anticipés, peuvent constituer un risque pour l'entreprise (perte de compétences et de savoir-faire). Les dispositifs et aides en faveur de l'emploi et de la formation sont souvent méconnus. En parallèle, il y a une méconnaissance des métiers, et des attentes des recruteurs.*

*Les transformations démographiques, économiques, technologiques et sociétales auront des impacts sur le travail et l'emploi. Anticiper les mutations économiques et les évolutions des métiers et compétences constitue un enjeu majeur. C'est pourquoi la MEEF a souhaité répondre à ces différentes problématiques via ce projet financé par du Fonds Social Européen.*

*Cette démarche de prospective consiste à mener une réflexion sur les évolutions possibles du territoire en termes d'emplois et de compétences. Celle-ci a pu se faire grâce au recueil, traitement et analyse de données, au travail de veille documentaire, et aux différentes rencontres partenariales.*

*Une équipe dédiée au sein de la MEEF est également allée à la rencontre des entreprises, associations et organismes publics du territoire pour faire un état des lieux de leurs ressources humaines, échanger sur les mutations de leur établissement et sur les problématiques rencontrées. Au total, sur 2 ans, 291 diagnostics entreprises ont été réalisés.*

*L'ensemble de ces travaux a permis construire plusieurs propositions d'actions à mener sur le territoire pour répondre aux différents enjeux.*

**Piste 1 : Une meilleure connaissance de son territoire pour une insertion future et durable**

**Piste 2 : Créer une proximité entre les entreprises et le territoire**

**Piste 3 : Améliorer le niveau d'information et l'attractivité des métiers**

**Piste 4 : Pallier les difficultés de recrutement en cours et à venir**

**Piste 5 : Sensibiliser les entreprises aux management des générations Y et Z**

**Piste 6 : Mener des actions spécifiques autour du savoir être**

**Piste 7 : Création d'une boîte à outils pour les entreprises**

**Piste 8 : Cartographie des acteurs de l'emploi, de la formation et de l'orientation**

**Piste 9 : Développer la GPEC dans les TPE - PME**

**Piste 10 : Métiers en tension : égalité professionnelle, handicap et discrimination**

**Piste 11 : Métiers en tension : Développer les collaborations entre les structures de l'ESS (en particulier les SIAE) et les entreprises « classiques » en faveur de l'insertion professionnelle des publics les plus éloignés de l'emploi**

## Piste 1 : Une meilleure connaissance de son territoire pour une insertion future et durable

**Cibles : Demandeurs d'emploi, Jeunes, Scolaires, personnels en charge de l'orientation, de la formation et de l'insertion**

- Promotion des métiers en tension et des secteurs porteurs
- Actualisation et modernisation du site [www.metiers-shs.net](http://www.metiers-shs.net)
- Construction d'infographies simples et dynamiques (chiffres clés du territoire, d'un secteur d'activité, de métiers etc...)
- Construction d'un Quizz Territoire (sensibilisation par le jeu)
- Réunions de sensibilisation auprès des personnels en charge de l'orientation
- Réunions d'information auprès des publics, des jeunes et des scolaires en associant la famille
- Participation aux forums

## Piste 2 : Créer une proximité entre les entreprises et le territoire

**Cibles : Entreprises ayant des difficultés de recrutement**

*« L'entreprise fait partie d'un écosystème, elle doit s'ouvrir au territoire »*

- Construire un partenariat renforcé entre l'entreprise et le territoire
- Favoriser le rapprochement école – entreprise
- Mettre en place des visites d'entreprises pour les personnes en charge de l'insertion ou de l'orientation  
**« quand on voit, on comprend mieux et on en parle mieux »**
- Proposer des manifestations type « semaine de l'Industrie » dans d'autres domaines (Transport, logistique, agriculture, santé action sociale...) pour le public (enfants, parents, jeunes, demandeurs d'emploi etc...)  
**(semaine métiers-formation MEF 2009)**

## Piste 3 : Améliorer le niveau d'information et l'attractivité des métiers

**Cibles : Demandeurs d'emploi, Jeunes, Scolaires, personnels en charge de l'orientation, de la formation et de l'insertion**

- Promouvoir le site [www.metiers-shs.net](http://www.metiers-shs.net)
- Organiser une journée en entreprise pour une ou 2 personnes impliquées en charge de l'orientation et de l'insertion : visite des différents services, discussion avec les salariés et les employeurs pour mieux comprendre les métiers, les compétences recherchées, les activités de l'entreprise...
- Organiser des témoignages d'entreprises (Patrons, cadres, salariés,...) auprès des professionnels de l'insertion et de l'orientation
- Promouvoir auprès des jeunes les formations et les emplois à la clé via les réseaux sociaux (réalisation de clips vidéo) et donner la parole aux jeunes issus de formations spécifiques
- Promouvoir la mixité des emplois et la diversification des choix d'orientation scolaire des jeunes filles en partenariat avec la DRDFE et les acteurs de la formation (notamment éducation nationale), de l'emploi et de l'insertion

## Piste 4 : Pallier les difficultés de recrutement en cours et à venir

**Cibles : Entreprises ayant des difficultés de recrutement, acteurs de l'emploi, de l'insertion et de la formation**

- Mener des actions d'attractivité des métiers, des secteurs / domaines (industrie, transport, agriculture etc...)
- Accompagner au développement des GEIQ
- Promouvoir les contrats d'alternance auprès des employeurs
- Encourager la montée en compétence des salariés en poste de l'entreprise, développer la formation interne et le tutorat
- Développer la coopération entre entreprises afin de faciliter les « Prêt de main d'œuvre »

## Piste 5 : Sensibiliser les entreprises aux management des générations Y et Z

**Cibles : Entreprises ayant des difficultés de recrutement ou des problématiques de management de leur effectifs**

- Proposer un atelier ludique, interactif et convivial en faisant appel à un prestataire

## Piste 6 : Mener des actions spécifiques autour du savoir être

**Cibles : Jeunes, demandeurs d'emploi, scolaires**

- Proposer un atelier portant sur l'entreprise, son fonctionnement et ses codes
- Favoriser la présentation et l'appropriation des codes professionnels par le biais de rencontres entre employeurs et les publics cibles.
- Proposer un temps d'échanges « comment adopter le bon comportement professionnel en entreprise » sous forme de jeux de rôle, simulation, étude de cas

## Piste 7 : Création d'une boîte à outils pour les entreprises

**Cibles : employeurs**

- Créer un moteur de recherche permettant de trouver le candidat qui leur conviendrait le mieux selon les critères choisis
- Rendre autonome l'employeur en développant un outil fluide qui recense les différentes aides possibles, les différents contrats selon les candidatures reçues (à l'image de l'outil Clara de Pôle emploi sur le versant « emploi »)
- Assurer une veille (réglementaire) sous forme de revue de presse électronique  
*Loi El Khomri, Loi travail, Loi Avenir (Réforme de la formation professionnelle etc...)*

## Piste 8 : Cartographie des acteurs de l'emploi, de la formation et de l'orientation

**Cibles : Entreprises locales ayant des projets de recrutement, le public**

*« Si vous multipliez les canaux de recrutements, nous n'allons jamais nous en sortir.  
Nous nous y perdons et nous pouvons nous décourager! »*

Aline Doyen, cheffe d'entreprise Somepic, Bouzincourt, Présidente du PHMA

- Construire un support référençant l'ensemble des acteurs : Pôle emploi, Proch'emploi, MEEF, Cap emploi, Chambres consulaires, organismes de formations, CFA, Agences d'interim, etc...

## Piste 9 : Développer la GPEC dans les TPE - PME

### Cibles : employeurs

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) permet à l'entreprise d'anticiper les évolutions socio-économiques, technologiques ou organisationnelles et d'adapter les compétences des salariés pour faire face à ces évolutions.

Elle réalise un diagnostic complet de ses métiers et des compétences détenues par les salariés, ainsi que des outils déjà utilisés dans le cadre de la gestion des ressources humaines (référentiels métiers, fiches de poste, grilles d'entretiens...).

En fonction de sa stratégie à moyen et long termes et du contexte (économique, social, technologique, réglementaire...), l'entreprise réalise une projection des emplois et compétences futurs afin de mesurer les écarts avec l'existant. Pour cette étape, un accompagnement externe (consultant spécialisé) est souvent utile.

- Promouvoir la GPEC
- En lien avec les OPCA et branches professionnelles, accompagner l'entreprise aux différentes étapes de la démarche GPEC
- Mettre à disposition des outils

## Piste 10 : Métiers en tension : égalité professionnelle, handicap et discrimination

### Cibles : Entreprises locales ayant des projets de recrutement, le public

- Informer et sensibiliser les entreprises sur leurs droits et devoirs sur ces thématiques en lien avec le Défenseur des droits
- Mettre en relation les employeurs et les différents intervenants du territoire (CAP emploi, AGEFIPH, ESAT, EA, IME, ...)
- Proposer un temps entre employeurs pour qu'ils puissent échanger sur les difficultés rencontrées afin de pouvoir apporter des solutions
- Collaborer avec les têtes de réseau (groupements d'employeurs, chambres consulaires, fédérations d'employeurs) en lien avec la DRDFE (direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité) pour la mise en place d'une action sur les problématiques de recrutement et sur l'égalité professionnelle

## Piste 11 : Métiers en tension : Développer les collaborations entre les structures de l'ESS (en particulier les SIAE) et les entreprises « classiques » en faveur de l'insertion professionnelle des publics les plus éloignés de l'emploi

### Cibles : Entreprises locales ayant des difficultés de recrutement, les entreprises de l'ESS (Associations, SIAE, etc...), publics éloignés de l'emploi

- Encourager des collaborations entre les entreprises de l'ESS et les entreprises classiques visant à innover en matière de parcours d'insertion des publics accompagnés.
- Construire des partenariats permettant le développement des parcours d'insertion professionnelle (immersions favorisées et adaptées, visites d'entreprises facilitées, liens avec les organismes de formation etc...)

Retrouvez l'ensemble des travaux sur le site [www.metiers-shs.net](http://www.metiers-shs.net) rubrique prospective



Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national "Emploi et Inclusion" 2014 - 2020

Maison pour l'Entreprise, l'Emploi et la Formation Santerre Haute Somme (MEEF)

8 rue de la Madeleine 80200 PERONNE - Tel : 03.22.84.73.65 – Fax : 03.22.84.73.61

[www.meef-shs.fr](http://www.meef-shs.fr)



MEEFSHS