

ACTES

11 FEVRIER 2020 - LYON



COLLOQUE

**CONSEIL ECONOMIQUE, SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL /
CONSEILS DE DEVELOPPEMENT**

« Emploi, compétences et territoires »



Le CESER en quelques mots...

Le Conseil Economique, Social et Environnemental Régional, appelé CESER est issu de la loi de 1972 portant création des Régions.

Assemblée consultative, il s'agit de la deuxième institution régionale, formant avec le Conseil régional « LA REGION AUVERGNE-RHONE-ALPES »

Le CESER a pour principale mission d'informer et d'éclairer le conseil régional sur les enjeux et conséquences économiques, sociales et environnementales des politiques régionales, et de contribuer au suivi et à l'évaluation des politiques publiques.

L'assemblée du CESER Auvergne-Rhône-Alpes compte 190 conseillers issus de 4 collèges, représentant :

- Les entreprises et activités professionnelles non salariées
- Les organisations syndicales de salariés
- Des organismes et des associations
- Des personnalités qualifiées (choisies et nommées par le Préfet de région).

Proposés par leur organisme d'origine et nommés par le Préfet pour un mandat de 6 ans, ils constituent la société civile organisée.

Le CESER émet des avis (saisines), des contributions (autosaisines), et intervient dans de nombreux domaines tels que l'emploi, l'innovation, la transition énergétique, la formation, la recherche, le sport, les finances, ou tout autre thème sur lesquels il lui semble opportun de se prononcer.

Le CESER Auvergne-Rhône-Alpes puise sa force dans les valeurs de la diversité, de l'écoute et de l'échange. Cette richesse lui permet de rendre des avis décisifs, fruit d'un travail collectif.

Sommaire

OUVERTURE DU COLLOQUE	4
Présentation de l'expérimentation de Vichy	15
Présentation de l'expérimentation de Grenoble	20
Présentation de l'expérimentation de Saint-Etienne	24
Présentation de l'expérimentation de Lyon.....	29
Echange avec la salle	34
Travail en ateliers	50
CONCLUSION.....	59
Et après... ?.....	63
Liste des inscrits.....	65

OUVERTURE DU COLLOQUE



Jean-Louis VERDIER,
Vice-président en
charge des territoires
pour le CESER

Bonjour à toutes et tous et bienvenue dans l'hémicycle Georges POMPIDOU. Nous sommes accueillis par la Région et c'est un colloque organisé en partenariat entre le CESER Auvergne-Rhône-Alpes et les CDD de la Région. C'est un colloque important, puisque nous allons parler de territoires, de compétences et d'emplois. C'est un colloque que nous avons souhaité avoir, depuis plusieurs mois, nous travaillons dessus, mais je n'en dirai plus, puisque le président du CESER nous fait l'honneur d'être présent et je lui demande de venir me rejoindre pour dire quelques mots et expliquer un peu pourquoi nous avons fait ce colloque.



**Discours introductif
par Antoine QUADRINI,**
Président du CESER

Merci, bonjour à toutes et à tous ; merci d'être présents à cette manifestation qui se déroule à l'Hôtel de Région qui abrite les deux assemblées de notre Région, à savoir le Conseil régional et le Conseil économique, social et environnemental. Nous sommes ici chez nous et nous sommes très heureux de vous accueillir dans cette enceinte.

Oui, je suis totalement satisfait de l'engagement qui a été tenu, qui nous permet d'être, par notre action, par notre réflexion, au cœur des territoires, comme nous avons souhaité l'afficher sur nos panneaux. Une grande partie des acteurs de la société civile que nous appelons organisée est réunie aujourd'hui ici, dans cette configuration qui, vous l'avez dit, Monsieur le Vice-président, est un peu exceptionnelle, puisque nous réunissons notre CESER et de nombreux Conseils de développement représentant justement les

territoires de notre région. Véritablement, j'en suis satisfait et je m'en réjouis.

Je souligne et salue également la mobilisation de nombreux partenaires, de nombreux acteurs du territoire et je remercie toutes les personnes qui avaient répondu présent à cette invitation. Depuis le début de cette mandature, les territoires et la proximité sont au cœur de notre réflexion, de notre action. Récemment encore, nous avons eu plusieurs illustrations de la déconnexion croissante qui existe entre les territoires : ceux qui les vivent au quotidien et les instances décisionnelles, les exécutifs. Cette déconnexion contribue à rendre l'action publique moins lisible, mais également et surtout, moins efficace.

Pourtant, je suis véritablement convaincu qu'une prise de décision est toujours plus efficace quand elle a pris le temps d'être débattue, réfléchie, discutée et, loin, justement, de l'affaiblir, cela l'enrichit de regards croisés complémentaires, qui sont l'ADN de nos instances consultatives. Tout cela crédite ces décisions par une expertise approfondie et c'est une étape clé de ce que j'appelle le processus démocratique au niveau local. Rien d'étonnant, donc, à ce que de nombreuses collectivités s'appuient sur des instances consultatives de démocratie locale, vous le savez parfaitement, pour ancrer leurs décisions. Leurs membres sont idéalement, vous êtes idéalement positionnés pour écouter, entendre, comprendre, relayer, formuler, reformuler les attentes et les besoins des citoyens sur chacun des territoires.

À l'instar de ce que l'on peut appeler un Conseil des sages, d'une Assemblée de citoyens, d'un Conseil économique, social et

environnemental local, l'expérience professionnelle, l'expérience associative de leurs membres leur permet de jouer un rôle précieux de conseil, d'alerte, mais également de prospective. Les Conseils de développement sont de ces instances et pourtant, leur existence a récemment été menacée. Les supprimer du paysage démocratique, nous en sommes convaincus, aurait brisé un élan et une dynamique, celle de la coopération productive entre les élus que je viens d'évoquer, la société civile et les citoyens, celle qui permet d'éclairer, d'enrichir l'élaboration des politiques publiques au plus près - à chaque fois, je me répète - des territoires.

Ce besoin d'équilibre, de proximité, d'équité, le CESER l'entend, il le partage et surtout, le défend. C'est pourquoi, à l'échelle du CESER, à l'échelle régionale, nous avons choisi de renforcer les liens avec les territoires de la région. Nous avons créé en notre sein une conférence des territoires qui réunit à mes côtés onze vice-présidents délégués, chacun avec une compétence sur un territoire de notre région et tout cela a été mis en place avec les objectifs que je viens d'indiquer.

Chacun des vice-présidents a un territoire de référence et une double mission. La première est d'informer sur nos travaux, qui sont importants (vous avez pu voir à l'entrée de notre Hôtel de Région le kiosque du CESER qui présente l'ensemble de nos travaux). En cela, nos vice-présidents sont de véritables ambassadeurs du CESER. Petite parenthèse : vous avez sans doute vu dans la presse aujourd'hui que le Conseil régional et son président se sont inspirés de cette démarche pour créer pour l'ex-région

Auvergne des postes d'ambassadeurs des territoires de l'ex-Auvergne. C'est très bien, si l'on peut inspirer les décideurs de notre région.

En second lieu, nos vice-présidents ont pour mission d'assurer un lien de proximité avec toutes les structures susceptibles de porter ou de promouvoir des initiatives territoriales. Ce lien de proximité qui nous est cher, nous le tissons notamment avec vous, avec les Conseils de développement, qui êtes les représentants de la société civile au niveau local. Jean-Luc FLAUGÈRE, ici présent, notre vice-président délégué pour les territoires, anime et coordonne ces travaux. J'en profite, Jean-Luc, pour te remercier pour ton engagement avec tes collègues dans l'organisation de ces représentations territoriales et, bien évidemment, dans l'organisation de ce colloque.

C'est dans cet esprit de proximité et surtout, de rapprochement avec les territoires que nous avons, au niveau de notre CESER, mis en place des rencontres territoriales. En 2018, nous en avons organisé deux, à Annecy et Saint-Étienne, et en 2019, à Vichy et Clermont-Ferrand. Ces rencontres ont largement mobilisé les forces vives des territoires. Elles ont permis d'aborder des problématiques très concrètes propres à chacun de ces territoires et en lien direct avec les préoccupations des acteurs territoriaux, qu'ils soient économiques, sociaux, environnementaux ou culturels.

Nous avons abordé la thématique importante du foncier agricole en Haute-Savoie, à Annecy, la question des mobilités des villes moyennes à Saint-Étienne, les aides aux entreprises lorsque nous nous

sommes déplacés à Vichy et enfin, la question des mobilités hydrogènes lorsque nous sommes allés à Clermont-Ferrand. Ces temps d'échange au cœur des territoires laissent toujours une large place au dialogue, à l'échange et au retour d'expérience qui nous permet de repartir avec des matériaux solides pour ancrer des propositions sur des bases concrètes sur les territoires.

C'est l'occasion aussi de sensibiliser la jeunesse qui est notre avenir et qui doit être beaucoup plus imprégnée et prendre part à nos travaux. Nous poursuivrons en 2020 ces rencontres territoriales en Isère, en Ardèche et dans le Cantal. Nous avons choisi de nous rendre dans tous les départements de notre région avant la fin de la mandature et je pense que c'est quelque chose d'apprécié lorsque nous nous déplaçons et que c'est également très important pour nous.

Notre colloque d'aujourd'hui et le travail que nous menons avec vous, représentants des Conseils de développement, contribue lui aussi à enrichir la relation avec les territoires, avec vos territoires, en identifiant les besoins, les questionnements, en valorisant les innovations et en partageant nos réflexions et nos méthodes. Ce sera l'objet des travaux du jour. Ce colloque s'inscrit dans une démarche que nous avons commencée, souvenez-vous, pour ceux qui étaient là, en 2017, lors du colloque sur l'Avenir des territoires de la région Auvergne-Rhône-Alpes, et plusieurs propositions extraites de la contribution Pour une stratégie régionale d'investissement au service des territoires, pilotée par notre collègue Bruno BOUVIER,

avaient alors émergé pour que la société civile organisée, le CESER et les CDD s'impliquent davantage dans cette thématique.

À la suite de ce colloque, les Conseils de développement qui étaient présents nous ont fait part de leur souhait de travailler ensemble et d'organiser une journée commune. Je les remercie pour cette sollicitation. Avec le Conseil de développement de la Métropole de Lyon, celui de Vichy Pays d'Auvergne, de Saint-Étienne Métropole, de Vienne Condrieu Agglomération, de Grenoble Alpes Métropole et Nord Isère, plusieurs réunions nous ont permis d'aboutir à cette journée.

Je remercie également toutes les personnes qui se sont impliquées dans son organisation, ce qui n'est pas une mince affaire, à l'échelle de la région, et je suis persuadé que les échanges que nous allons avoir, que les travaux de la journée seront fructueux, fondés, comme nous savons le faire dans nos instances, et c'est très important, sur l'écoute réciproque, le respect et bien évidemment, cela ouvrira des perspectives sur nos collaborations futures.

Merci à vous tous, je cède maintenant la parole à Jean-Louis pour la suite des événements. Merci à vous.

Jean-Louis VERDIER

Merci, Monsieur le Président, pour ce discours. Je vous demanderai de rester un peu avec nous, au moins pendant les discours d'introduction. Merci beaucoup pour ces mots forts que vous avez dits sur

l'importance de travailler ensemble avec les CDD. Je crois qu'il fallait que le président les dise et vous l'avez dit avec force, merci beaucoup.

Si vous le permettez, un petit mot de présentation, je ne l'ai pas fait, j'attendais que le président ait parlé pour le faire. Je suis Jean-Louis VERDIER, vice-président chargé des territoires pour le CESER, et j'ai accepté - vous serez très indulgent avec moi, car c'est la première fois que je fais ce genre d'animation - d'animer ce colloque, en collaboration, bien évidemment, avec les autres vice-présidents. En revanche, je ne serai pas indulgent avec vous pendant les prises de parole, je serai très exigeant ! Non, je plaisante, vous avez tout le temps de parler, nous avons notre temps pour que vous puissiez vous exprimer et dire tout ce que vous avez à dire, comme nous le verrons dans la suite du colloque.

Pour continuer, je demanderai à Jean-Luc FLAUGÈRE de prendre la parole. C'est le coordinateur des territoires pour le CESER, il a été la cheville ouvrière, il a fait énormément de travail, si nous sommes là aujourd'hui, c'est grâce à lui. Merci beaucoup, Jean-Luc.

Avant de te donner la parole, je demanderai à Mme SIMIAND de nous rejoindre aussi ; c'est la représentante des CDD, elle est au bureau national des CDD et vient aussi nous dire un mot d'introduction. Jean-Luc, je te donne la parole.

Introduction à la journée par Jean-Luc FLAUGÈRE, vice-président Territoires du CESER, coordonnateur de la conférence des territoires, puis, par Marie-Christine SIMIAND, co-présidente du Conseil de

développement de Grenoble Alpes Métropole, membre du Bureau de la Coordination Nationale des Conseils de Développement.



Jean-Luc FLAUGÈRE

**Vice-Président en charge
des territoires du CESER,
coordonnateur de la
Conférence des territoires**

Merci Jean-Louis. Président, Marie-Christine, Mesdames et Messieurs, chers amis, pourquoi un travail en commun CDD/CESER ? Vous vous êtes tous posé la question et vous vous êtes dit qu'il fallait quand même venir voir ! Ne sait-on jamais, il y a peut-être des choses nouvelles ? Le président nous a apporté une partie des réponses et je vais essayer de compléter ces réponses et d'enrichir le débat.

Comme le président l'a indiqué précédemment, nous nous sommes réunis depuis le 20 décembre 2018 afin d'étudier la faisabilité et les modalités d'organisation d'une journée commune Conseils de développement/CESER ayant pour objectif de dégager une vision partagée sur un sujet fondamental pour le développement des territoires. L'idée première, lorsque nous avons décidé ensemble de cette journée, était de faire prendre conscience de l'existence d'initiatives locales particulières sur les territoires, de promouvoir ces initiatives et de permettre de les adapter à d'autres territoires.

La société civile, aux différentes échelles de territoires, doit pouvoir échanger sur les

différentes expériences territoriales et ainsi, concourir à une meilleure articulation de l'action des différentes collectivités. En effet, les CDD s'inscrivent dans le périmètre des EPCI et des métropoles et le CESER, dans le périmètre régional.

Dans les CDD, on trouve une très grande connaissance de ce qui se passe sur les territoires, sur leurs territoires. Les Conseils de développement, en tant que l'une des représentations de la société civile, sensibilisent les citoyens aux enjeux territoriaux et mobilisent les acteurs sur la définition des projets et des politiques publiques au côté des communes, communautés de communes et métropoles.

Au CESER, il existe une vision régionale qui s'appuie sur une connaissance de terrain venant bien évidemment de nos conseillers, mais également des nombreuses auditions que nous conduisons, ce qui permet d'avoir un diagnostic approfondi. Forces de propositions, attachés à la construction collective par le débat, le CESER et les Conseils de développement doivent s'efforcer d'apporter une expertise citoyenne dans les contenus des politiques locales.

Pour cela, le CESER a intérêt à s'enrichir des expériences des territoires qui peuvent en retour s'inscrire dans une vision plus régionale.

Emploi, compétences et territoires : ces trois mots, vous allez les entendre souvent dans l'après-midi et dans la journée, mais pourquoi ce thème ? Encore une question, même si j'avais dit que j'apportais des réponses ! Cela fait beaucoup de questions pour la même journée ! Le rapport Les

métiers en 2022, publié par France stratégie et la DARES, fait mention de 800 000 postes en moyenne par an à pourvoir entre 2012 et 2022, soit huit millions de postes sur dix ans, dont environ six millions sont liés à des départs à la retraite. Les mutations économiques et les grandes traditions (écologiques, numériques, etc.) transforment les organisations du travail et renforcent le besoin d'anticiper les compétences requises.

D'après un rapport du Conseil d'orientation pour l'emploi, en dehors des compétences expertes dans les nouvelles technologies, il y a une augmentation des besoins de compétences dites transversales qui recouvrent des compétences numériques générales, des compétences cognitives et des compétences sociales et situationnelles.

Le diagnostic partagé dans le cadre du Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelle de la région Auvergne-Rhône-Alpes, pour la période 2018-2021, le soulignait : Sur 211 000 projets de recrutement envisagés par les employeurs régionaux en 2016, 35 % étaient jugés difficiles.

De plus, on constate un écart entre les attentes des différentes parties (jeunes, demandeurs d'emploi, salariés, entreprises, etc.) et nous allons survoler chacune de ces parties :

- ▶ pour les employeurs, il est essentiel d'avancer sur la question des difficultés de recrutement et de l'adaptation des compétences aux besoins non pourvus ;
- ▶ pour les jeunes, il s'agit d'apporter des réponses adaptées aux nouvelles

générations qui manifestent des attentes plus utilitaristes à l'égard de leur formation. Il est essentiel de rester à l'écoute des aspirations de ces générations à l'égard du monde du travail ;

- ▶ pour les salariés, il est essentiel de reconnaître leurs compétences, leurs qualifications et expériences afin de leur permettre une évolution dans leur carrière ;
- ▶ la dernière catégorie, que je n'oublie pas parce qu'elle est très importante également : pour les demandeurs d'emploi et les personnes en insertion, les offres d'emploi ne paraissent pas attractives, notamment en raison de la représentation erronée de certains métiers.

Pour les établissements de formation, l'enjeu est de concilier une formation de qualité, diplômante, qui correspond aux nouveaux besoins du monde du travail et des territoires, mais il est à souligner également la nécessité d'une détection de talents autrement que par les savoir-faire, sachant que les critères principaux de recrutement sont actuellement la motivation et le savoir-être, les compétences techniques n'arrivant qu'en troisième position pour beaucoup d'entreprises.

Une étude réalisée par IPSOS pour le Sommet Mondial de l'Innovation pour l'Education en février 2019 révèle, par ailleurs, qu'une majorité des jeunes estime que les employeurs accordent trop d'importance aux diplômes. Ils considèrent aussi que les compétences non techniques et savoir être (les soft skills) ne sont pas

assez pris en compte par les recruteurs : 57 % des jeunes Européens sont de cet avis, 61 % en France et 60 % en Espagne. A contrario, il faut aussi rappeler la non-valorisation des diplômés pour une génération qui comprend une majorité de bac +2.

Une grande diversité et une bonne répartition de l'offre de formation en région Auvergne-Rhône-Alpes sont des atouts indéniables pour le développement socio-économique des territoires qui la composent, mais des marges de progrès existent néanmoins dans le lien entre territoires, métiers et formations au regard notamment des difficultés de recrutement constatées.

Les territoires sont de plus en plus un échelon pertinent pour penser la politique de l'emploi. Oui, qu'il s'agisse de formation ou d'insertion professionnelle des jeunes, de reconversion des salariés victimes de restructuration industrielles, de réinsertion de chômeurs de longue durée ou encore d'intégration des travailleurs handicapés, les régions et les métropoles innovent. En réponse à la réorganisation territoriale et face aux enjeux locaux du développement économique et de l'attractivité, les territoires deviennent des lieux privilégiés de réflexion et d'action pour adapter le tissu économique et des ressources humaines, comme le prouve l'expérimentation Territoire zéro chômeur de longue durée à Thiers, dans le Puy-de-Dôme, et à Villeurbanne également.

Lors de nos réunions préparatoires, il nous est apparu que des initiatives nombreuses et variées se développent dans les territoires et qu'elles ne sont pas à la seule

initiative des régions ou des métropoles. Ces initiatives, souvent portées par des acteurs locaux, sont source de créativité, d'énergie, de développement et de montée en compétences des personnes. Elles permettent également de remettre la femme et l'homme citoyenne et citoyen au centre des préoccupations. Il faut pouvoir accompagner et encourager ces initiatives.

Ce sont ces réflexions qui ont motivé le choix du thème de cette journée.

Pour sa part, le CESER s'est investi depuis longtemps dans cette problématique ; vous trouverez l'ensemble de nos travaux sur notre site Internet et une partie à l'accueil. Pour ne citer que quelques-unes de nos approches, en décembre 2016, nous avons travaillé sur « *Former pour travailler, une coopération efficace entre acteurs publics, entreprises et opérateurs de formation au service des demandeurs d'emploi* ». En juillet 2017, « *Former pour travailler, accompagner la montée en compétences des actifs en emploi fragilisé* ». En décembre 2017, « *Nouvelles formes d'emploi, nouvelles formes de travail, prendre l'initiative* ». Plus récemment, en octobre 2019, « *Étudier et réussir en Auvergne-Rhône-Alpes* » traite de l'accès à l'enseignement supérieur jusqu'à l'emploi et étudie les parcours de réussite et de professionnalisation des étudiants. Enfin, plus récemment, en novembre 2019, une contribution « *Repérer et accélérer les coopérations économiques* ». Le CESER s'est intéressé là à différentes formes de coopération : économique, territoriale, associant acteurs publics et privés identifiables sur le territoire régional.

Ces coopérations issues de partenariats historiques ou d'expérimentations plus

récentes sont créatrices de richesses et/ou d'emplois dans un espace territorial infrarégional et le CESER s'est demandé comment les reproduire, l'enjeu étant de maintenir et de développer de l'emploi et de la création de richesse sur le territoire. Le CESER a ainsi identifié de bonnes pratiques et cherché à mettre en évidence les constantes.

Je vais vous présenter la journée en quelques mots, pour terminer : nous allons travailler, Mesdames et Messieurs. Si vous étiez venus pour vous reposer, c'est perdu ! Je vous ai présenté brièvement les travaux du CESER. Dans la table ronde qui va suivre, nous allons vous exposer des expériences locales qui ont marché et permis de gagner en compétences sur les territoires, nous laisserons la parole aux CDD.

Dans un deuxième temps de notre matinée, la parole sera donc aux CDD qui ont vécu et/ou porté ces expériences. Cet après-midi, lors des ateliers, en partant des expériences présentées le matin, nous essaierons tous ensemble, et quel que soit notre échelon (local, régional, national) de répondre aux trois questions suivantes : comment détecter les besoins futurs en compétences ? Comment savoir anticiper dans la réflexion et la définition de ces besoins ? Quelles actions à conduire, quels outils à mettre en œuvre ?

L'objectif, à la sortie des ateliers, est d'identifier un certain nombre d'enjeux, de facteurs positifs ou négatifs permettant de déboucher sur des propositions partagées, et de repérer des pistes d'évolution et d'anticipation et les présenter. Il n'y a pas de recette toute faite. Il n'y a pas non plus de recette miracle pour avoir des compétences

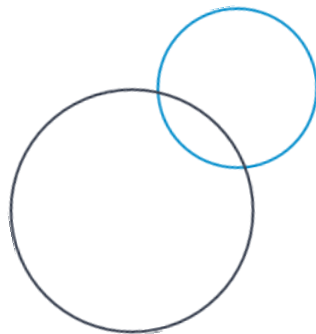
dans les territoires et par là, créer de l'emploi, mais il y a des ingrédients communs, à commencer par l'expérimentation locale et la concertation. Cette journée, c'est donc de l'échange entre nous.

Je vous souhaite à toutes et à tous une excellente journée de travail et je veux finir par un tout petit mot : nous ne nous connaissons pas forcément, les CDD et le CESER. Président, il paraissait peut-être farfelu de dire que nous allions travailler ensemble, mais c'était formidable. J'ai pris beaucoup de plaisir à ces réunions de préparation. Nous sommes sur des territoires, nous sommes des hommes et des femmes, certes, mais nous sommes tous cloisonnés dans beaucoup de choses et je suis très heureux et fier que par cette initiative, nous nous rassemblions et que nous puissions travailler, car cela peut aller loin.

(Applaudissements)

Jean-Louis VERDIER

Merci, Jean-Luc, pour ces mots importants. Madame SIMIAND, vous allez compléter ce qu'a dit le vice-président.





Marie-Christine SIMIAND

Co-Présidente du Conseil de Développement de Grenoble Alpes Métropole,

membre du Bureau de la Coordination Nationale des Conseils de Développement

Je vais commencer par le remercier pour cette belle conclusion : bien sûr que nous avons plaisir à être ici. J'ai l'impression, par ailleurs, de revenir un peu en arrière sur le sujet, puisque vous avez déjà présenté le programme et que je reviens sur un regard un peu particulier, qui est celui de collaborateur du CESER.

Nous avons déjà été invités à des rencontres avec le CESER, mais il semble que ce soit la première fois que nous avons travaillé ensemble à la préparation d'un colloque. Les Conseils de développement souhaitaient cette collaboration, elle se concrétise aujourd'hui et nous nous en réjouissons.

Je remercie les Conseils de développement qui m'ont proposé d'être leur porte-parole. mon intervention a reçu l'accord des Conseils de développements de Lyon, Saint-Étienne, Vichy, Vienne et Grenoble, que je représente. Ils ont tous répondu positivement à l'appel lancé par le CESER pour préparer ensemble cette journée sur le thème Emploi, compétences et territoires. En leur nom, je renouvelle mes remerciements au CESER et plus particulièrement à son vice-président, Jean-Luc FLAUGÈRE, pour cette belle initiative et pour ces mots qu'il vient de prononcer.

Dans les régions Bretagne, Grand est, Nouvelle Aquitaine, par exemple, les

coopérations entre CESER et Conseils de développement existent depuis longtemps. Ce n'est pas pour donner des leçons, mais c'est pour dire que déjà, on peut travailler dans ce sens ailleurs et voir un peu ce qu'il s'est fait. Le 5 novembre 2015, le Conseil de développement de Grenoble Alpes Métropole avait réuni les Conseils locaux de développement, rendus obligatoires par la Région dans le cadre des contrats de développement durables Rhône-Alpes, les CDDRA, et les Conseils de développement issus de la loi VOYNET d'Auvergne-Rhône-Alpes, ainsi que des représentants de la Coordination Nationale des Conseils de Développement et du CESER.

Cette rencontre avait pour objet de réfléchir ensemble à de possibles coopérations. Cela ne fait jamais que cinq ans, ce n'est pas grand-chose, mais le relais n'a malheureusement été pris ni par les uns, ni par les autres. Le renouvellement presque total du Conseil de développement de Grenoble, puis l'arrivée d'un nouveau chargé de mission n'ont pas facilité le passage de relais, mais nous sommes là pour continuer dans ce sens.

Dans la région Auvergne-Rhône-Alpes, c'est la première fois qu'une journée d'échange est organisée après une collaboration de plusieurs mois entre le CESER et les Conseils de développement. Je me répète un peu, mais après tout, enfonçons le clou, c'est bien. C'est pour nous un signe d'un intérêt réciproque et, nous l'espérons, le début d'un travail en commun prometteur.

Les Conseils de développement, nés pour beaucoup de la loi VOYNET, renforcée par la loi NOTRe, viennent de traverser une zone de turbulences à l'occasion des débats

sur la loi Engagement et proximité. Heureusement, leur forte mobilisation et celle de leur Coordination nationale a convaincu les députés que le choix du Sénat de les rendre facultatifs était une erreur pour la vie démocratique intercommunale. Ils resteront donc obligatoires dans les intercommunalités de plus de 50 000 habitants, mais facultatifs en dessous. On peut avoir un petit regret, puisqu'avant, ils étaient obligatoires jusqu'à 20 000, même s'ils n'étaient pas toujours mis en œuvre.

Comment définir les Conseils de développement ? Ce sont des instances d'avis et de proposition, rouages essentiels de l'implication citoyenne et de la démocratie participative intercommunale. Ils répondent aux saisines des Conseils métropolitains ou intercommunaux et s'autosaisissent sur les questions qui, à leurs yeux, nécessitent une réflexion partagée pour enrichir les travaux et les décisions des conseillers intercommunaux. Ils peuvent organiser des débats, des forums, des controverses ouvertes à tous. À Grenoble, nous en avons organisé quatre, contribuant ainsi à la formation des citoyens. La mission d'éducation populaire que peuvent remplir les Conseils de développement n'est pas toujours reconnue, c'est pourtant un rôle essentiel.

Leur composition varie en nombre, en organisation, parfois répartie en collèges, parfois soutenue par un élu référent qui assure l'interface avec le Conseil métropolitain ou intercommunal. Les territoires sur lesquels ils sont implantés se différencient par leur taille, leur contexte historique et géographique et ils s'adaptent aux spécificités locales. Je crois que c'est

aussi l'un des atouts des conseils : cette forme de souplesse et d'adaptabilité.

Ils partagent tous la même préoccupation de mieux répondre aux enjeux intercommunaux. Dans chacun des territoires, des réflexions sont menées sur des questions variées par des conseillers ayant chacun leur personnalité, leur identité et les réflexions peuvent être partagées et mises en commun, comme cela se fait déjà dans le cadre du Pôle métropolitain dont font partie Lyon et Saint-Étienne, ou d'un bassin de vie à l'échelle d'un Schéma de cohérence territoriale, comme dans le réseau des conseils de la grande région grenobloise. Les propositions peuvent peser plus lourd si elles sont portées collectivement au niveau régional aux côtés du CESER.

Nous avons le potentiel pour être des "influenceurs". Si nous collaborons, nous plaçons la société civile dans un rôle de veille stratégique et de force de propositions au service des habitants et des territoires.

Le dialogue entre Conseils de développement au niveau local, régional et national en lien avec les CESER eux-mêmes en lien avec le CESE fait de la société civile un acteur clé de l'amélioration de la qualité de vie au bénéfice de tous, assurant le lien entre la proximité, l'intercommunalité, la Région, le pays, la nation. Chacun doit accroître sa qualité d'écoute des inquiétudes exprimées par les citoyens nommés invisibles, inaudibles ou absents du débat public, mais aussi des idées, propositions et innovations qui foisonnent dans chacune de nos intercommunalités,

agglomérations et métropoles, comme le soulignait Jean-Luc FLAUGÈRE.

Les crises sociales récurrentes depuis 2005 et à nouveau en novembre 2018 illustrent l'attente des citoyens, leur permettant de s'impliquer dans les affaires publiques entre deux élections du fait de leurs capacités d'observation et d'analyse des politiques publiques. En effet, celles-ci ont besoin, pour être pertinentes et efficaces, de ce regard qui les évalue et les amende.

Emploi, compétences et territoires est un vaste sujet que nous allons partager en illustrant par quelques exemples venus des différents Conseils de développement. La diversité des points de vue fera toute la richesse des échanges de cette journée. Elle nous permettra de rechercher les conditions de la réussite et de proposer des pistes d'action et peut-être, parfois, pas seulement des pistes, mais d'aller au-delà, voire jusqu'à la mise en œuvre.

En mutualisant nos réflexions, nous tenterons de détecter les signaux faibles, de faire de la veille stratégique pour anticiper sur les futurs besoins en compétences, les actions à mener, les outils à imaginer. Nous partagerons des propositions et des pistes d'évolution.

C'est l'objet de cette journée qui devrait donner envie au Conseil de développement de la région Auvergne-Rhône-Alpes de se mettre en réseau au travers d'une coordination régionale et en partenariat avec le CESER, d'organiser d'autres temps de partage sur d'autres sujets, pérennisant ainsi un lien durable et constructif pour porter ensemble des propositions aux élus intercommunaux et régionaux.

Cette mobilisation de la société civile rassemblée au niveau intercommunal et régional peut permettre de répondre aux enjeux majeurs auxquels nous devons faire face et de se mettre en lien avec le réseau national pour mieux porter ces propositions, avec le soutien de la Coordination nationale des conseils de développement et du Conseil économique, social et environnemental. Des perspectives intéressantes s'ouvrent à nous. Merci.

Jean-Louis VERDIER

Merci beaucoup, vous avez tenu des propos qui sont vraiment très importants. Je retiendrai un mot qui m'a interpellé : influenceur. Je crois qu'aujourd'hui, la société civile a besoin de cela. Les politiques ont besoin d'être des influenceurs - j'ai été politique pendant 25 ans, je connais ce milieu - parce que l'on a besoin d'être réactif. Aujourd'hui, on ne l'est pas toujours et dans le monde de l'emploi, on a besoin de réaction. Merci pour ces propos, en tout cas.

Nous souhaitons vraiment être concrets, aujourd'hui. Il ne s'agit pas de parler, mais aussi d'avoir des actions et de créer quelque chose. Le lien entre le CESER et les CDD va continuer, va perdurer parce que vous êtes sur le terrain et nous avons besoin de vous et vous avez besoin de nous pour continuer à avancer.

Remontées de 4 expériences dans les territoires

Jean-Louis VERDIER

Pour continuer la deuxième partie, je vais appeler M. Romain CHABER, directeur de l'Agence de développement économique de l'agglomération de Vichy Communauté. Je vais appeler, pour Grenoble, M. Jean-Jérôme CALVIER, directeur général adjoint du groupe ULISSE, groupe économique solidaire au service de l'emploi sur le territoire de l'agglomération de Grenoble. Pour Saint-Étienne, Daniel ROCHÉ, délégué général de l'UIMM Loire et membre du CDD Saint-Étienne Métropole. Pour Lyon, M. Jacques BARTIER, membre du bureau du CDD et président régional d'Entente entre les générations pour l'emploi et l'entreprise, l'EGEE.

Vous avez, Monsieur CHABER, entre 12 et 15 minutes pour faire votre présentation, je vous passe la parole.

À la suite de ces quatre présentations, nous aurons des échanges avec la salle, mais pour l'instant, on n'interrompt pas ceux qui interviennent pour ne pas brouiller le débat. À vous, Monsieur CHABER.

Présentation de l'expérimentation de Vichy



Romain
CHABER

Directeur de l'Agence de développement économique de l'Agglomération de Vichy Communauté

Tout d'abord, bonjour à toutes et à tous. Je remercie particulièrement dans un premier temps le président du CESER pour son invitation et M. le Président du Conseil de développement de Vichy. On parle beaucoup de public-privé et je représente aussi l'Agence de développement, qui est une association de loi 1901 mandatée par la collectivité Vichy Communauté pour s'occuper de sa compétence développement économique. Elle représente bien ce partenariat public-privé, étant donné que le président de l'Agence de développement et une grosse partie de ses membres sont les entreprises et le

président actuel est François LIGIER, le président de LIGIER GROUPE.

Tout d'abord, une petite présentation de Vichy pour vous repositionner le territoire. Nous sommes au nord-est de Clermont Métropole, c'est un territoire qui a un cadre de vie agréable, je vous invite à venir, mais le CESER est venu voici peu. C'est un territoire qui a un enjeu d'attractivité, puisqu'il doit allier souvent certains contraires : la partie rurale et la partition urbaine, une partie industrielle avec une partie thermale et donc, de cadre de vie, etc., mais c'est là aussi que le jeu d'attractivité devient intéressant.

On doit vraiment s'attacher à cela parce qu'historiquement, l'image du tourisme et du thermalisme a pris le pas sur d'autres, nous y reviendrons, c'est le capital industriel de Vichy, qui est le deuxième bassin industriel de l'ex-région Auvergne. Cette reconnaissance vient aussi de la part de l'État : nous avons été labellisés Territoire d'industrie avec Riom, qui se situe au nord de Clermont-Ferrand, et sur un bassin de vie beaucoup plus large, pour développer des actions autour des quatre piliers de Territoire d'industrie que vous connaissez.

Je passe une fois de plus très rapidement, mais sur cette carte du territoire, on voit les différences entre les pôles d'équilibre des territoires et une partie très rurale. Sur ce label Territoire d'industrie, qui permet de vous présenter l'industrie du bassin, on retrouve quatre secteurs fondamentaux : le premier est la santé, beauté, forme et le biomédical (L'Oréal, CTL Packaging, JCE Biotechnologies...), le deuxième est l'agroalimentaire (Maître Coq, St-Yorre, Pastillerie, ...), notamment dans l'eau. La partie maroquinerie de luxe représente plus

de 1 200 emplois industriels de notre bassin et la mécanique et le travail des métaux avec LIGIER GROUPE, VALMONT et LABINAL SAFRAN, une petite unité du groupe SAFRAN.

Il y a aussi des activités de services parce que nous sommes sur un territoire connecté, qui dispose d'un bon cadre de vie, nous sommes conscients de la chance que l'on peut voir dans l'attractivité d'activités de télé-services et de services à l'industrie, étant donné que nous avons ce capital industriel. Je ne les cite pas, mais cela en fait partie comme PERCALL, une entreprise d'ingénierie informatique appliquée à l'industrie, ou encore NSE.

On arrive vite à l'action. Objectif industrie : l'enjeu est de valoriser l'industrie du bassin.

(Diffusion vidéo)

Voilà la vidéo teasing d'Objectif industrie, nous n'avons pas forcément le temps de vous en diffuser une complète, mais je vais revenir un peu sur son format. L'idée était de détecter les offres en tension sur le territoire, celles qui étaient les plus demandées et recherchées par les entreprises du bassin, parce que quand l'on n'arrive pas à recruter les compétences que l'on recherche, automatiquement, cela a un impact sur le développement des entreprises, mais là, j'enfonce des portes ouvertes. L'enjeu était vraiment de redonner déjà une notoriété à l'industrie du bassin et une image positive.

Plusieurs constats : le premier, c'est l'inadéquation entre l'offre et la demande, plutôt en termes de quantité, mais aussi en termes de qualité, bien évidemment, mais

rien que le premier critère est assez intéressant : 9 % des demandeurs d'emploi se tournaient vers l'industrie alors que 20 % des offres des entreprises concernaient des postes industriels. On avait vraiment un GAP à trouver et cela correspondait bien au constat de base que l'on faisait qui était cette méconnaissance de nos industries, des différentes entreprises qui composent cette industrie, et qui représentent un volume important, étant donné que dans le bassin de Vichy, c'est à peu près 16 % de son emploi total, ce sont 5 000 postes salariés.

En 2018, au moment de la réflexion autour de cette action, nous avons aussi fait un inventaire des postes à venir parce que l'intérêt est bien évidemment de partir du terrain. Nous avons 500 postes à pourvoir et cela se concentrait sur une dizaine d'entreprises du bassin et sur l'industrie.

Nous avons aussi un territoire qui n'a pas de formation industrielle à proprement parler sur le territoire et l'enjeu, c'est de travailler l'image et la notoriété parce qu'il y a des idées reçues, surtout sur l'industrie, on a l'impression que c'est encore le temps de Germinal, alors que ce monde a bien changé !

Les conditions de travail sont quand même beaucoup plus agréables, le monde industriel s'est organisé, et n'est plus simplement réservé aux hommes. Je ne parlerai pas des activités de câblage ou des activités de maroquinerie où l'on va retrouver une grosse prédominance d'employés féminins, mais en général, le monde industriel a su aussi s'adapter dans ses conditions travail pour s'ouvrir au public demandeur d'emploi féminin.

Le secteur est vieillissant et peu d'innovation, c'est souvent ce que l'on entend de la part du grand public et c'est loin d'être le cas. À nous de le montrer et de valoriser les savoir-faire, ce qui était l'objet de cette action.

Un secteur qui ne se développe pas, des métiers avec très peu d'évolution professionnelle et très peu de rémunération alors que dans les statistiques de Vichy, on sait que les emplois industriels sont plus valorisés que dans d'autres secteurs, par exemple le tertiaire.

Faire une action dans l'emploi, c'était intéressant, mais il fallait qu'elle soit partagée, il fallait qu'elle soit collective et qu'elle soit portée par tout le monde. C'est ce que nous nous sommes attachés à faire en fixant d'abord des enjeux et des objectifs (valoriser l'industrie, lutter contre ces idées reçues) et la partie très concrète, opérationnelle, c'est trouver rapidement des candidats pour pourvoir les postes proposés par les entreprises.

Un autre enjeu plus démographique est de dire qu'il faut travailler la population des demandeurs d'emploi locale, mais aussi être en capacité d'attirer des personnes de l'extérieur. Il fallait partir sur un outil très digital, avec une forte capacité à être diffusé au-delà des frontières de Vichy pour aussi attirer un public de cadres.

Le projet est la création de films teasing ; l'idée n'est pas de faire parler les chefs d'entreprise parce que nous avons assez de vidéos où le chef d'entreprise parle, mais de faire parler des salariés avec plus ou moins d'ancienneté qui nous parlent déjà de leur place au sein de cet environnement

industriel et surtout, de leurs perspectives d'évolution et d'avec quel optimiste ils voient leur avenir.

Il est bien de faire ces vidéos pour valoriser et travailler la notoriété et l'image, mais il s'agit là d'éléments qualitatifs, en termes de résultats. Il fallait que l'on ait quelque chose de très concret dans le rapprochement entre entreprises et demandeurs d'emploi et cela s'est joué autour de l'organisation d'événements et de ce que l'on appelle des speed meeting avec les publics que vous voyez ici, demandeurs d'emploi, actifs en réorientation, jeunes en réorientation et bien évidemment, les nouvelles populations dont l'accueil est l'une des missions de l'Agence de développement.

C'est une problématique qui a été soulevée par le Conseil de développement de Vichy Auvergne, partagée avec l'Agence, avec ses constats, et pilotée par le Pôle emploi du bassin de Vichy, qui est très actif. Il a su mettre autour de la table les acteurs de l'emploi comme le Département, la DIRECCTE et nous avons pu créer le lien avec les entreprises ; l'Agence de développement, c'est une trentaine d'entreprises au sein de son administration. Cela permet aussi d'avoir ces liens assez faciles. Nous pensions qu'amener des équipes de tournage dans les industries serait difficile, que nous aurions beaucoup d'objections et finalement, nous avons eu un très bon accueil, même de la part de sociétés comme L'ORÉAL.

Vous voyez rapidement les métiers qui ont été traités : ils sont peu ou pas qualifiés, souvent. Nous avons quand même des métiers un peu plus qualifiés comme technicien de maintenance ou technicien de

bureau d'études, mais nous sommes partis sur deux petites vidéos pour valider le format ensemble, pour faire témoigner les salariés et voir si le format pouvait matcher avec déjà, des premiers demandeurs d'emploi et surtout, être partagé avec tous les partenaires de l'opération.

Nous avons créé une chaîne YouTube, qui a aujourd'hui un peu plus de 16 000 vues, sachant qu'encore certaines vidéos vont sortir. Là, on a un technicien qualité, vous voyez que l'on couvre des métiers bien différents aussi. Dans cette action collective, l'idée de toucher tous les publics était aussi de s'appuyer sur tous les partenaires pour qu'ils touchent de leur côté leur public parce que c'est vraiment l'enjeu.

Pour ce qui est du monde de l'enseignement, nous travaillons beaucoup avec le Comité local école en entreprise dans le bassin de Vichy Communauté. Nous avons travaillé avec eux pour que les directions de l'Éducation nationale présentes dans le bassin puissent relayer auprès des familles et des élèves.

Au travers des événements un peu plus particuliers comme le Startup Weekend de Vichy ou le Forum d'orientation pour les collégiens et lycéens, nous ne manquons pas une occasion de diffuser ces vidéos.

Cela, ce sont les soirées organisées au cinéma Étoile Palace dans un format un peu nouveau, un peu décalé, pour attirer les personnes. Nous avons 300 demandeurs d'emploi par soirée qui étaient invités par Pôle emploi et 12 stands d'entreprise en permanence. Cela se déroulait ainsi : une première partie était plutôt en mode

descendant en plénières avec l'intervention soit de chefs d'entreprise, soit de salariés. Après, dans l'enceinte du cinéma, nous avons organisé des stands pour que le job speed meeting puisse se faire assez facilement et là, nous avons pu réellement voir l'impact de l'opération, puisque plus d'une dizaine de recrutements ont été faits directement par le biais de l'organisation de cet événement.

Nous avons aussi des retombées médiatiques, la première étant avec les médias locaux et régionaux et la deuxième, une action qui a été valorisée aux Journées d'initiative pour l'emploi à Paris. C'est Olivier LAFFONT, le directeur de Pôle emploi de Vichy, qui était présent pour présenter cette action : 21 métiers de l'industrie valorisés, plus de 600 personnes dans les soirées ont pu rencontrer les responsables RH ou les chefs d'entreprise et d'un point de vue un peu moins mesurable, plus qualitatif, on note - parce que je suis en relation avec l'enseignement supérieur de manière assez proche - une évolution de la culture industrielle de la part de ces jeunes et sur la notoriété et l'image, on sent que le message passe et que les industries avec cambouis, huile par terre et où tout est désorganisé, n'existent plus beaucoup.

Le sourcing a permis aussi de toucher le public que nous ciblions initialement, à savoir les salariés en reconversion, les personnes en situation de réinsertion, les collégiens et les étudiants pour toucher au plus près les jeunes sur l'opportunité que peut revêtir l'industrie.

On parle du lien avec le territoire, c'est ce que l'on disait sur les Conseils de développement : cette action a permis de

travailler un peu plus la thématique emploi avec les entreprises, d'augmenter la proximité entre Pôle emploi, les professionnels de l'emploi et les entreprises du bassin.

Je passe un peu vite parce que je pense que je ne suis pas très en avance. Je finirai sur cela : au-delà de la forte mobilisation de l'Éducation nationale par le Comité local école et entreprises, au-delà de l'implication avec tous les partenaires de l'emploi, on parle de public/privé et là, on le voit, on n'avait pas forcément de financements privés au début de l'opération, qui était moins ambitieuse sur le papier initialement, mais sans financement de la part des entreprises. Les entreprises nous ont dit clairement vouloir participer et aujourd'hui, elles montent à plus de 25 % de ce plan d'action.

C'est aussi signe que l'entreprise a envie de donner à des actions de promotion à la fois de son savoir-faire à elle-même, mais surtout de son territoire, et on l'a vu encore très récemment, avec le Centre d'information et d'orientation, nous avons présenté plusieurs industries à Vichy et c'était plutôt un public de collégiens. Nous n'allons pas les recruter dans six mois et les entreprises se sont montrées extrêmement mobilisées. Je pense qu'elles ont aussi l'envie de s'investir pour promouvoir leur métier et les opportunités qu'elles ont à proposer.

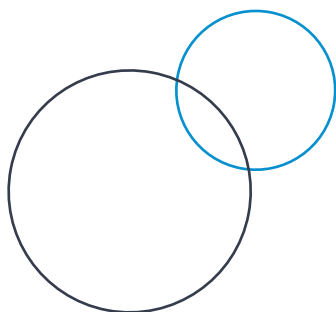
Voilà pour cette action de Vichy. Je vous rappelle que nous éditons aussi l'annuaire économique du bassin, où l'on représente tout le secteur économique (livrets et stages à l'intérieur pour découvrir toutes les formations) et ce sont deux outils qui

concourent un peu à la même ambition, à savoir rapprocher les mondes des demandeurs d'emploi et des entreprises, des formations initiales et des entreprises. Si ce sont des choses que les autres territoires veulent évoquer, si ce sont des projets que vous voulez dupliquer, je serai à votre disposition pour voir cela avec vous. Merci.

(Applaudissements)

Jean-Louis VERDIER

Merci, Monsieur CHABER, pour cette présentation. Juste deux mots pendant que M. Jean-Jérôme CALVIER se prépare pour Grenoble. J'ai retenu de deux ou trois petites choses que j'ai trouvé très intéressantes : détecter les offres sur le territoire, il est très important de les trouver, redonner de la notoriété à l'industrie, surtout en direction des jeunes, et merci pour le travail qui est fait en direction des jeunes parce qu'il est très important que nous mettions aussi notre jeunesse dans cette mouvance industrielle. Merci beaucoup à vous.



Présentation de l'expérimentation de Grenoble



**Jean-Jérôme
CALVIER**

Directeur Général Adjoint
ULISSE

Bonjour à toutes et à tous. Merci pour l'invitation. Je suis Jean-Jérôme CALVIER, je suis directeur général adjoint d'un groupe d'Économie solidaire à Grenoble, qui s'appelle ULISSE, et je suis accompagné de deux membres de mon Conseil d'administration, Madame Françoise TRAHAND, qui est présidente d'ULISSE GRENOBLE SOLIDARITÉ, l'une des quatre associations du groupe, qui est membre du CDD de Grenoble Alpes Métropole, et d'Alain BUTTARD, le président d'ULISSE ÉNERGIE.

En deux mots, ULISSE est l'union de quatre associations, chacune conventionnée par l'État, par la direction du travail, comme étant des structures d'insertion par l'activité économique. Notre cœur métier, c'est de recruter, de former et

d'accompagner vers l'emploi des personnes qui en sont éloignées et pour cela, nous avons différentes activités support, différents métiers que nous proposons à nos salariés en parcours d'insertion professionnelle.

Nous avons historiquement des activités autour de l'économie circulaire, puisque nous gérons depuis 1985, même si cela ne s'appelait ainsi, deux ressourceries dans l'agglomération de Grenoble. Nous intervenons dans le champ des services aux entreprises et des services aux collectivités, dans le champ de la sous-traitance, de la production et puis, depuis quelques années, nous avons développé un nouveau service basé sur les besoins du territoire de conseil en maîtrise de l'énergie que nous allons proposer à des familles qui sont en précarité énergétique. Là, nous répondons à un enjeu sociétal de lutte contre la précarité énergétique et nous avons inventé un nouveau métier de diagnostiqueur à domicile des usages de l'eau et de l'énergie. Pour illustrer mes propos, nous allons visionner une vidéo présentant le métier.

(Diffusion vidéo)

Vous avez vu l'illustration sur le terrain du métier de conseiller en maîtrise de l'énergie, accessible à des personnes qui, au départ, ne sont pas des experts en thermique, pas du tout, qui ne sont pas des travailleurs sociaux, qui ne travaillent pas au service contentieux d'un fournisseur d'énergie, mais des personnes qui, avec leur histoire, avec l'encadrement, avec la formation, seront vues évidemment comme des professionnelles, qui pourront apporter des conseils très personnalisés aux familles qui elles-mêmes sont en précarité énergétique.

On a l'habitude de dire qu'ULISSE est un entrepreneur solidaire du territoire, nous travaillons dans l'emploi, dans la compétence et au départ, nous partons du postulat que personne n'est inemployable. Nous allons donc nous attacher à travailler et à repérer la compétence des salariés qui nous sont orientés et la petite vidéo que vous avez vue est destinée à tout un réseau de prescripteurs, des référents emploi qui peuvent venir soit du Plan local d'insertion pour l'emploi de la métropole, soit des conseillers Pôle emploi qui pourront nous orienter par rapport à une fiche de poste très précise, mais qui, en termes de prérequis, suffisamment large pour pouvoir orienter des personnes, des jeunes, des seniors, des hommes, des femmes, des personnes qui sont plus à l'aise dans la relationnel, d'autres plus à l'aise dans la technique et qui pourront travailler.

Tout à l'heure, en préambule, nous parlions motivation et savoir être : ce sont effectivement les principaux critères de recrutement que l'on va opérer dans nos équipes et la technique va derrière s'acquérir sur le terrain. Nous répondons effectivement à ce besoin sociétal de pouvoir accompagner concrètement des familles en précarité énergétique.

Si vous n'êtes pas familiers avec cette problématique, voici un ordre de grandeur en France : nous avons 12 millions de Français qui sont aujourd'hui en précarité énergétique. Cela date de la loi Grenelle 2 de l'environnement en 2010, ce qui signifie qu'aujourd'hui, nous avons un certain nombre de concitoyens qui sont tous les mois en difficulté pour le paiement de leurs factures d'électricité, de gaz et d'eau, ou qui

n'ont pas le niveau suffisant de confort dans leur logement.

Toutes les études ont montré que les campagnes de sensibilisation grand public (celles notamment de l'ADEME ou d'un certain nombre d'institutionnels) très généralistes sur le bon usage d'un logement n'arrivaient pas à toucher les publics cibles et les bénéficiaires de notre activité. L'idée était de proposer un service d'accompagnement en proximité et le fait de le proposer à des personnes qui sont elles-mêmes dans une certaine forme de précarité par rapport à l'emploi, finalement, est une valeur ajoutée du dispositif, puisqu'aujourd'hui, les clients d'ULISSE ÉNERGIE, ceux qui financent le dispositif d'accompagnement, sont des collectivités locales, des fournisseurs d'énergie et des bailleurs sociaux qui paient les conséquences de la précarité énergétique en termes d'explosion des taux d'endettement et des impayés, d'explosion de tout ce que l'on appelle les fonds de solidarité logement qui viennent aider les familles à payer les factures d'énergie.

Ces entités nous financent et, dicit leurs représentants de terrain, la valeur ajoutée, c'est que ce soit un tiers de confiance, une personne salariée d'une association qui n'a pas d'intérêt financier qui pourra accompagner, prendre le temps, écouter, proposer des conseils très concrets qui permettent à la famille de se réapproprier des notions très compliquées que tout un chacun va payer à la fin du mois (on parle de kilowattheures, de mètres cubes), qui sont quand même des notions très complexes. Le fait qu'il s'agisse de personnes qui ne sont pas expertes du domaine va évidemment

aider à la transmission des informations et aussi au non-jugement.

Ce qui est fondamental et qui ressort de la vidéo, c'est que l'intérêt d'avoir soi-même un parcours de vie qui n'est pas linéaire, qui est fait d'erreurs, permet derrière d'être complètement objectif dans la façon de transmettre des informations, la façon de relever des informations, la façon de mesurer et tout cela est vu comme une valeur ajoutée très forte du dispositif.

En termes d'impact, depuis 2010 qu'existe le dispositif, nous avons accompagné plus de 1 200 ménages du département de l'Isère. Nous avons pu remettre en situation de travail, puisque c'est notre objectif en tant qu'entreprise d'insertion, une trentaine de salariés ; aujourd'hui, nous sommes conventionnés par l'État pour cinq équivalents temps plein à l'année. Ce sont des contrats entre 26 et 35 heures hebdomadaires. Nous avons aussi des sorties emplois qui sont positives, puisqu'aujourd'hui, l'État nous finance, pas forcément pour l'activité support que l'on propose, mais pour le fait de faire de l'accompagnement renforcé et que les salariés en parcours d'insertion sortent de manière dynamique à l'emploi.

Pour cette activité, pour ces métiers de conseiller en maîtrise d'énergie, on atteint des objectifs qui sont à 60 % en sortie dynamique. Nos salariés sortent soit dans des métiers liés au relationnel, cela peut être des personnes qui vont travailler dans l'accueil pour des bailleurs sociaux, par exemple, soit, tout récemment, voici quinze jours, dans des métiers plus techniques de maintenance, par exemple, une entreprise

qui propose de la réparation de robinetterie.

Nous avons tout un panel de compétences que l'on ne peut même pas imaginer au départ lorsque l'on recrute un candidat, mais tout notre travail d'accompagnement, de formation et de mise en place d'étapes dans le parcours d'insertion des personnes va permettre cette insertion durable pour laquelle nous avons une part de financement de l'État et des collectivités locales.

L'autre impact, qui n'est pas forcément le cœur du sujet aujourd'hui, c'est le fait que l'on arrive à faire faire des économies concrètes à des familles en précarité énergétique. Ce n'est pas rien, puisque dans CESER, il y a quand même les mots économique, social et environnemental : on arrive à faire entrer dans cette dynamique de logique, de maîtrise des ressources, des familles qui ne sont pas du tout dans ces thématiques d'un point de vue culturel, mais qui, de fait, abordent des problématiques de consommation d'énergie par rapport à la politique budgétaire.

Un an après notre seconde visite, on arrive à mesurer avec la société publique locale qui gère EAUX DE GRENOBLE, on arrive à mesurer avec GAZ ET ÉLECTRICITÉ DE GRENOBLE, qui sont des partenaires importants historiques, la baisse effective de consommation d'eau, d'électricité et de gaz. Ce n'est pas négligeable, puisque l'on mesure 30 % d'économie d'eau entre la seconde visite et la mesure un an après. Vous avez vu dans la vidéo que l'on va installer toute suite du petit matériel économe pour réduire les débits, notamment. On va mesurer le débit avant et

après pour faire prendre conscience et éviter une certaine forme d'effet rebond.

D'autre part, nous avons environ 15 % d'économie pour tout le reste, c'est-à-dire la part importante du chauffage et la part de l'électricité spécifique. Nous avons un double impact sociétal : l'insertion durable de personnes qui, au départ, ne s'imaginaient pas comme pouvant donner des conseils et monter en expertise technique, en termes de connaissances, dans les usages de l'énergie dans le logement. Puis, on a un impact évidemment environnemental et même sociétal sur un maillon d'accompagnement pour tout ce qui est dispositifs publics de lutte contre la précarité énergétique. Je vous remercie de votre attention.

Jean-Louis VERDIER

Merci beaucoup : des actions vraiment concrètes en direction des personnes en précarité. Pendant ce temps, M. ROCHÉ se prépare. Juste un petit mot : les actions en direction de la précarité et un terme que vous avez utilisé, qui est important : personne n'est inemployable. Je crois que si l'on avait cela à l'esprit, on avancerait beaucoup aujourd'hui. Merci beaucoup pour vos propos.

Présentation de l'expérimentation de Saint-Etienne



**Daniel
ROCHÉ**

Délégué Général
de l'UIMM de la Loire

Je m'appelle Daniel ROCHÉ, je suis délégué général de l'UIMM de la Loire, l'Union des industries et métiers de la métallurgie, à savoir une branche qui était complètement sinistrée sur le plan des recrutements, mais un grand nombre de branches professionnelles ont également des difficultés.

Quand le président de Saint-Étienne Métropole a effectué une saisine du Conseil de développement sur l'emploi et la formation en termes d'attractivité du territoire, nous avons la chance à Saint-Étienne d'avoir trois écoles d'ingénieurs, une université et beaucoup de centres de formation. Il pensait que l'emploi et la

formation étaient un levier d'attractivité pour le territoire stéphanois.

Il faut rappeler qu'à cette époque, en 2017, quand il y a eu cette saisine, le domaine emploi-formation était le domaine réservé du Conseil régional, puisque c'est lui qui décidait entre autres des ouvertures de flux et d'un certain nombre de choses, et qui répartissait évidemment la manne financière qui permettait de faire des formations. Nous étions bien sur la notion d'attractivité du territoire.

Une saisine a donc été effectuée et un certain nombre de membres du Conseil de développement ont conduit une réflexion avec 41 structures que nous avons invitées, qui sont des structures de l'orientation, de l'insertion, de la formation, de l'emploi, mais également des entreprises -soit 71 personnes auditées- pour voir quels étaient les problèmes qui faisaient qu'aujourd'hui, il y avait un gap terrible entre le nombre d'offres d'emploi et le nombre de demandeurs d'emploi et surtout, comment arriver à recruter dans des secteurs dits métiers en tension, mais la quasi-totalité des métiers désormais est en tension ; en tout cas, dans le monde industriel, ils y sont tous.

Donc, 41 structures auditées, 71 personnes rencontrées, des constats partagés par tous, ce que vous avez déjà dit : des problèmes d'image, des problèmes de désaffection de certains métiers et de certaines branches, et puis, des pistes d'action innovantes parce que l'intelligence collective fait que les et les autres nous ont amenés à un certain nombre de pistes d'actions innovantes. Donc l'objectif était une action innovante qui

nous permettait de travailler tous ensemble.

Ce que nous avons fait, avant de commencer un travail de réflexion sur les pistes à mettre en place - il y a pire que se tromper de solution, comme disait Woody Allen, c'est de se tromper de problème au départ - c'est que nous nous sommes dit que la base des bases était de faire une GPEC territoriale pour savoir comment détecter les besoins en compétences et comment repérer les capacités et les intérêts, éventuellement, des demandeurs d'emploi.

Nous avons donc mis en place une GPEC territoriale pour répertorier les besoins en emplois des entreprises (cela s'est fait sur un échantillon de 19 entreprises), pour définir l'employabilité des personnes (cela s'est fait avec des groupes de travail qui ont travaillé avec les structures d'insertion, les structures de formation et les structures de placement), en utilisant une nouvelle méthode qui peut être utilisée, qui s'appelle le CGP (centre de gravité professionnel), qui permet de faire une cartographie des emplois plutôt basée sur les aptitudes et non sur les compétences acquises et pour les demandeurs d'emploi, c'est exactement la même chose.

Ceci permet de faire une cartographie de positionnement, un plan d'action pour pourvoir les postes. Cette GPEC territoriale s'est située sur deux branches professionnelles au départ, la métallurgie et la FNTRTV (Fédération nationale des transports routiers et transports de voyageurs), l'artisanat du bâtiment (la CAPEB) nous a rejoints après. On voit donc une GPEC qui a conduit, avec 19 entreprises, à mettre en place des audits,

que vous connaissez tous et toutes, je suppose, de cinq jours, financés par les OPCA.

Je vais prendre un petit moment sur ce sujet parce que c'étaient les branches qui avaient la possibilité d'aller chercher dans leurs OPCA et les OPCA interprofessionnels des financements dédiés pour la GPEC. Depuis 2017, la réforme est passée, il n'y a plus d'OPCA, il y a désormais des OPCO, et pour l'avenir, il y a une petite incertitude sur les financements des audits de GPEC, mais nous en reparlerons à la fin.

Dix-neuf entreprises ont donc été auditées dans le transport et la métallurgie, pour lesquelles nous avons pu mettre en place des ateliers collaboratifs avec des représentants des entreprises, des représentants des structures d'insertion, de l'emploi, de placement et de formation. Nous avons pu travailler sur quatre thématiques bien précises, dont les pratiques de recrutement. Avec les pratiques de recrutement, nous avons eu des petites surprises, parce que l'on s'est rendu compte - mais je crois que le vice-président l'a dit tout à l'heure - que le premier critère que les entreprises recherchaient était la motivation, le deuxième était le savoir être et le troisième, les possibilités de compétences à développer.

Nous avons aussi vu que Pôle emploi arrivait en quatrième ou cinquième position dans le sourcing des candidats potentiels et ce n'est pas du tout une attaque envers Pôle emploi, c'est tout simplement que lorsque l'on a des métiers avec des prérequis relativement élevés, il est très difficile de les trouver à Pôle emploi. Pour faire simple, si

l'on prend l'exemple d'un opérateur centre d'usinage à grande vitesse, c'est un salarié que l'on ne trouve pas à Pôle emploi parce que c'est une denrée rare, on se l'arrache. Dans le transport, on a des compétences également qui sont très élevées.

Des pratiques de recrutement très différentes pour les employeurs et donc, forcément, des pratiques de placement ou de mise en relation avec les personnes en demande d'emploi qui n'étaient pas forcément en adéquation avec les pratiques de recrutement. Les sourcings pouvaient être innovants. Nous avons commencé à travailler sur, par exemple, les personnes qui étaient placées sous-main de justice, un certain nombre de viviers un peu compliqués à gérer. Nous avons commencé à travailler justement sur tout ce qui pouvait nous amener d'autres sourcings. L'un est très actuel : les jeunes mineurs migrants sans parents qui à 18 ans, s'ils n'ont pas de métier, se retrouvent dans la rue. C'est un sourcing extrêmement important, de nombreuses associations travaillent là-dessus et en 2017, c'était nettement moins prégnant.

Nous avons travaillé sur des processus de désintégration également et nous avons vu que la POE était un moyen extrêmement important pour avancer et puis, nous avons fait des regards croisés et nous avons mis en commun un certain nombre de moyens, de méthodes, d'outils.

Nous avons continué d'avancer. Si l'on prend le bilan, nous avons noté toutes les difficultés de recrutement, avec des prérequis : les modes de recrutement très différents, les sourcings et profils éloignés de l'emploi, chercher les aptitudes

potentielles plutôt que des compétences acquises, notamment ce que l'on appelle la MRS (méthode de recrutement par simulation). Cela, c'est tout ce qui est né de la première étude Loire qui a été financée uniquement par les OPCA ; je n'ai pas indiqué le prix, mais cela a coûté à peu près 250 000 euros.

Dans le même temps, STEF a démarré ; c'est une action expérimentale qui a été proposée et mise en place pour faire connaître les métiers, instaurer des passerelles entre les activités et faire découvrir les besoins potentiels. Là, nous étions sur la troisième question : quelles actions à conduire ? Quels outils à mettre en place ?

Nous avons mis en place un partenariat public-privé avec des financeurs qui étaient les branches professionnelles, Saint-Étienne Métropole, l'État, la Région et le Département, pour une convention de trois à cinq ans. Nous sommes en train de la terminer. Pourquoi trois ans ? Parce qu'il faut prendre quand même le temps indispensable à la mesure des impacts, il y a besoin d'évaluer et de pérenniser les principaux acteurs de l'emploi et de l'insertion.

Et puis, des partenariats clés, le monde économique, les acteurs de la formation -vous les connaissez tous, ils sont tous fichés- Saint-Étienne Métropole, car il fallait que cette action soit représentative de la Loire, et la Métropole représente à peu près 60 % de l'emploi public et privé de la Loire.

Si l'on se focalise sur les demandeurs d'emploi, on a exactement le même chiffre : 39 000 demandeurs d'emploi à Saint-

Étienne Métropole, cela représente 60 % des demandeurs d'emploi de la Loire. Dans le même temps, les intentions de recrutement à Saint-Étienne Métropole pèsent 60 % des intentions de recrutement de la Loire. L'action menée à Saint-Étienne Métropole peut être représentative de ce que pourrait être la Loire : 56 % des fameux 60 % d'intentions de recrutement sont assez difficiles à pourvoir, ce n'était pas un scoop pour vous. Pour la Métropole, 39 000 demandeurs d'emploi, 14 000 intentions de recrutement et 56 % difficiles à recruter.

Deux axes de travail ont été mis en avant à STEF : favoriser l'insertion des personnes éloignées de l'emploi et développer la promotion des métiers et des formations, travailler tous ensemble. Pourquoi en est-on arrivé là ? Parce que tout simplement, dans un premier temps, nous nous sommes rendu compte que nous faisons toutes et tous de très bonnes actions, beaucoup de choses, que toutes les structures d'insertion, de formation, de promotion faisaient beaucoup de choses, mais en ordre complètement dispersé et que cela nous prenait beaucoup de temps et beaucoup d'argent. Nous nous sommes dit que si nous étions capables de travailler tous ensemble sur un même projet et de mettre ensemble nos forces, nous irions peut-être plus vite et plus loin.

Ce que nous avons fait en tout premier, c'est que nous avons créé une stratégie événementielle partagée, à savoir la création d'un agenda commun ouvert à toutes et à tous, donc à toutes les structures d'insertion, à toutes les structures de promotion, il y a dessus tous les événements qui se passent à Saint-Étienne Métropole,

tous les événements de promotion de métier, évidemment, tous les salons, tous les job dating, ce qui veut dire que toutes les structures qui veulent savoir ce qu'il se passe à Saint-Étienne Métropole en termes d'emploi et de formation ont cet agenda dans lequel elles peuvent venir non seulement mettre leurs événements, mais en piocher et aller se présenter dans les autres événements.

Ensuite, nous avons développé un deuxième produit qui s'appelle Nouvelle vie pro - pardonnez-moi pour le terme produit, mais c'est une véritable action - pour favoriser les reconversions professionnelles et le sourcing. Le 17 septembre, nous avons eu 100 référents d'insertion et d'emploi qui sont venus voir les trois branches : l'artisanat du bâtiment, le transport et la métallurgie, et qui ont vu de façon très pratique une présentation de tous ces métiers de façon que ces personnes puissent en avoir une meilleure image. Elles sont reparties avec un certain nombre de documents, y compris même des packs métiers, de façon que l'on puisse changer la notoriété, changer l'image de nos métiers dans certaines branches.

Le 10 octobre, 150 demandeurs d'emploi ont eu une présentation des métiers. Sur ces 150 demandeurs d'emploi, 40 candidats sont passés en préparation opérationnelle à l'emploi, en POE, et aujourd'hui, nous avons ouvert une dizaine de POE, ce qui fait à peu près une centaine de personnes en préparation opérationnelle à l'emploi qui vont passer à des modules de formation, des contrats de professionnalisation dans les métiers du bâtiment, dans les métiers du

transport et dans les métiers de la métallurgie.

Troisième projet développé : De la scolarité vers l'emploi. Là, c'est vraiment pour aller susciter des orientations et les réorientations scolaires. Le 12 novembre, nous avons rencontré 13 lycées et collèges au sein du lycée MIMARD à Saint-Étienne et nous avons présenté aux professeurs, car ce sont aussi des prescripteurs, à un moment, ou en tout cas, des orienteurs, des métiers du transport, de la métallurgie et du bâtiment.

Le 19 novembre, Forum de la réorientation, nouveau départ : là, nous étions avec des étudiants décrocheurs. Certes, pas les décrocheurs que l'on a l'habitude de rencontrer, mais les décrocheurs de fin de première année de faculté, ceux qui se sont inscrits dans une faculté et qui n'ont pas trouvé leur voie, on essaie de les ramener sur nos secteurs d'activité.

Le quatrième événement que nous travaillons depuis maintenant à peu près un an et que l'on va mener très prochainement, et nous pourrons vous y inviter, c'est changer la présentation sur les métiers de sourcing, c'est un salon que nous mettrons en place les 7 et 8 avril 2020 à Saint-Étienne, qui s'appelle Talents et métiers, où nous essaierons justement de présenter sur un parcours obligatoire, les trois branches professionnelles : le bâtiment, la métallurgie et le transport, avec un scénario. Pour ceux qui connaissent, les salons Smile, c'est un peu la même chose, sauf que là, il y a trois branches, c'est une entreprise de la métallurgie qui reçoit un nouveau marché de construction de drones, pour attirer des jeunes. Il y a besoin de construire un

nouveau bâtiment et de faire transporter tout cela. Nous espérons avoir au moins 800 à 1 000 personnes.

Maintenant, pour finir, nous avons testé une action à plusieurs branches (trois seulement, malheureusement) et nous avons mis en place quelques actions innovantes qui ont été validées, puisqu'aujourd'hui, nous sommes en période de recrutement et que les POE sont lancés, les périodes de professionnalisation sont lancées, tout marche bien. Il faudrait que l'on développe à tous les secteurs d'activité et à tout le département. Tous les secteurs d'activité, c'est, pour faire simple, toute la branche industrie d'un côté, toute la branche service de l'autre, et tous ceux qui voudront bien venir avec nous. Aujourd'hui, dans la métallurgie et dans le transport, on a des méthodes de recrutement par simulation, MRS, qui nous permettent de détecter des potentiels chez les candidats qui ne le savent même pas. Quelqu'un qui a une vision spatiale 3D, cela fera un très bon tôlier chaudronnier, mais il ne le sait même pas.

Ce que l'on cherche, c'est à faire de la MRS dans tous les secteurs d'activité. Aujourd'hui, l'agroalimentaire n'a pas de méthode MRS. Le textile, la chimie n'ont pas méthodes MRS. Ce que l'on voudrait, c'est justement que cette éprouvette, qui a été testée à Saint-Étienne Métropole, se déploie, se développe dans tout le département, dans tous les secteurs d'activité et que l'on soit capable de mettre exactement le même projet avec le même suivi en place pour tous les secteurs d'activité. Voilà où nous en sommes maintenant.

Jean-Louis VERDIER

Merci beaucoup. Effectivement, beaucoup d'actions, on voit à travers ce que vous avez dit la grande importance des CDD, la complémentarité avec Pôle emploi, je crois que c'est quelque chose de très fort. Pôle emploi ne correspond pas toujours aux demandeurs d'emploi, à ce qu'ils cherchent, et cette complémentarité, vous avez réussi à la trouver, c'est très bien. Les PPP sont très importants aussi pour la suite, alors merci. Maintenant, pour Lyon, M. Jacques BARTIER.

Présentation de l'expérimentation de Lyon

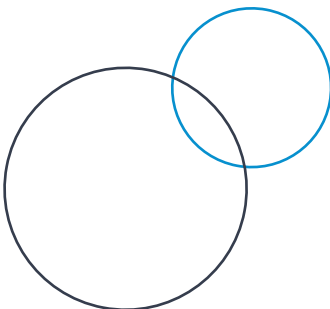


Jacques
BARTIER

Membre du CDD Lyon Métropole
Administrateur de l'Association
EGEE Rhône-Alpes

Bonjour à tous. Pour Lyon, c'est un peu particulier, j'interviendrai avec une double casquette : membre du CDD par rapport notamment à l'action du CDD depuis 2014 et puis, je ferai au cours de mon intervention un petit zoom sur les travaux de notre association qui s'inscrivent totalement dans ce qui a été vu et remarqué au sein du CDD.

Vous trouverez la présentation dans vos dossiers. Le Conseil de développement de la Métropole de Lyon s'est emparé depuis 2014, en lien d'ailleurs avec les nouvelles prérogatives confiées à la Métropole à cette



date, des problématiques de compétences et d'emploi, en explorant - cela a été un peu la particularité de notre démarche - l'ensemble des initiatives des territoires sur tous les chemins facilitant l'accès à l'emploi. Il y a vraiment eu un travail du CDD sur le terrain à la rencontre des territoires et dans cette présentation, ce que je souhaitais relater, c'était un peu les points forts à la foi de la réflexion que nous avons menée sur quatre ans au niveau du CDD, mais aussi quelques expériences ; je ne serai pas exhaustif, je m'en excuserai auprès de certaines personnes qui sont dans la salle et qui peut-être auraient pu être citées - en illustrant l'expérience mise en œuvre sur le terrain.

On l'a dit depuis ce matin, il y a de nouvelles formes d'accès à l'emploi par les compétences aujourd'hui, les capacités, les métiers qui évoluent, les carrières professionnelles qui ne sont plus linéaires, les formes d'emploi diversifiées, des espaces où se regroupent des travailleurs indépendants, autonomes, des entrepreneurs, des étudiants ; tout ceci forme naturellement des communautés et tout concourt à faire émerger une nouvelle organisation du travail et de nouvelles voies d'accès à l'emploi.

Se définir un métier, un diplôme aujourd'hui ne suffit plus. On l'a dit également, ce qui fait la différence, ce sont bien sûr les qualités personnelles liées à la motivation, la capacité de travailler en équipe, la polyvalence, l'autonomie, l'adaptabilité. Ce sont d'ailleurs, en discutant lors de nos rencontres sur les territoires avec les responsables de Pôle emploi, des éléments

que Pôle emploi a largement pris en compte aujourd'hui dans ses grilles de recrutement.

La formation dure aujourd'hui tout au long de la vie. La formation devient un investissement humain impératif sous toutes ses formes et accompagne finalement le parcours de vie. C'est aussi le cas des entrepreneurs, notamment dans les métiers en tension, qui répondent au besoin de s'organiser, d'avoir des modes de recrutement différents et au niveau du Conseil de développement, pour ces nouveaux modes de fonctionnement, je donnerai trois exemples qui ne sont bien sûr pas exhaustifs.

Nous avons rencontré à Saint-Priest une association qui s'appelle l'ASPI, dont la présidente est d'ailleurs dans la salle, qui, face aux besoins de recrutement de La Poste, a tissé un partenariat et a proposé de mettre à disposition de La Poste des personnes en difficulté d'insertion, sans CV, sans lettre de motivation, sans entretien préalable, par une mise en situation et c'est la mise en situation directe sur le terrain, sur le champ du travail qui conclut à un certain nombre d'embauches.

On peut citer aussi le rôle des différents partenaires et de la sphère privée. Je citerai par exemple l'ensemble des travaux et les positionnements de la Fondation OL. La fondation OL met en place un ensemble de dispositifs, de job dating, forums emploi, qui sont déployés pour permettre des rencontres directes entre candidats et entreprises, sans filtre CV ou entretien. La particularité, c'est cette sphère privée, car c'est la Fondation OL qui finalement assure le lien avec les Pôle emploi, elle va chercher les candidats, elle va chercher de

l'entreprise et assure un lien et une coordination, une facilitation pour mettre en évidence les candidats avec les entreprises.

C'est aussi le cas avec les métiers en tension. On l'a mis en évidence dans la Métropole ; la mise en place est plus classique, pas seulement dans la Métropole, cela se met en place ailleurs, mais cela mérite d'être cité, de groupements d'employeurs, notamment dans deux types de métiers en tension : pour l'insertion et la qualification de l'aide à domicile qui permet la mise en relation de personnes qui souhaitent se former aux métiers de l'aide à la personne avec des associations qui recrutent. C'est également vrai pour le GEC du bâtiment. Ces GEC ont un intérêt, notamment pour ce qui est des métiers qui nécessitent des temps partiels, cela permet d'avoir un contrat et d'avoir plusieurs employeurs pour pouvoir exercer son métier.

Ce sont des nouveaux modes d'accès à l'emploi. Bien sûr, dans ces accès à l'emploi, il ne faut pas oublier le domaine de l'insertion où l'on n'est même plus au niveau des compétences, mais où l'on doit révéler des capacités au sens des capacités qui demandent à se développer. On a mis en évidence deux exemples intéressants : l'expérience du Territoire zéro chômeur de longue durée qui se déroule au quartier Saint-Jean de Villeurbanne, que le CDD continue de suivre attentivement, où véritablement, une entreprise emploie des personnes éloignées de l'emploi et un rôle et une proposition réellement commerciale. C'est le cas plus classique des Ateliers et chantiers d'insertion qui ont été repérés sur l'ensemble du territoire de la Métropole.

Je ferai un zoom sur l'expérience de mon association : pour EGEE Rhône-Alpes, finalement, notre territoire est à la fois sur le territoire de la Métropole, mais également sur le territoire de la Région ; notre territoire, c'est la Métropole de Lyon et de la Région. EGEE Rhône-Alpes, c'est une association qui a été créée en 1982. Aujourd'hui, nous sommes des retraités ou préretraités ou proches de la retraite. Nous sommes bénévoles, nous sommes anciens dirigeants d'entreprises, cadres d'entreprises, retraités de la fonction publique. Notre objectif est de partager l'expérience, les compétences de chacun pour nous rendre utiles auprès de toutes générations confondues.

Nous travaillons, car je pense que c'est le mode de fonctionnement d'une association comme la nôtre, en collaboration avec les partenaires. La posture de l'association est de se mettre vraiment en complément, d'apporter un plus à l'ensemble des partenaires, que ce soient les collectivités locales, les maisons de l'emploi, les missions locales, pour ce qui est du domaine de l'emploi, les collègues et lycées professionnels, les universités, les IUT, les grandes écoles, la Région. Nous avons même une convention avec la Région, puisque nous intervenons, par exemple, en première et en terminale pour élaborer les projets professionnels ; la Région nous a confié cette mission.

De nombreuses associations existent, comme nous, mais la nôtre a plusieurs objectifs : appuyer les demandeurs d'emploi dans l'élaboration de leur projet professionnel, accompagner les porteurs de projets, les futurs créateurs d'entreprises,

apporter aussi la connaissance de l'entreprise et de ses enjeux auprès des jeunes en formation professionnelle ou en enseignement général supérieur.

Il est vrai que la nouvelle organisation du travail et les nouvelles voies d'accès à l'emploi nécessitent bien souvent un accompagnement qui facilite le développement personnel et l'accès à l'entreprise. Nous ne sommes pas du tout dans le champ de la formation formelle. Nous intervenons tout au long de la vie et ce qui est important, et c'est un peu la particularité de notre association, c'est de pouvoir intervenir à la fois en collège, en lycée, en IUT, avec des missions locales pour le domaine de l'emploi, avec des seniors en reconversion. C'est vraiment le cheminement et l'accompagnement tout au long de la vie.

Nous assurons un parrainage divers, sous forme de parrainages vraiment individuels, d'ateliers, d'animations collectives, sachant que l'idée est de ne pas faire de la pédagogie théorique, mais vraiment de mettre les personnes en situation. Nous intervenons dans des domaines comme la recherche de stages de développement du savoir être, qui est aujourd'hui quelque chose d'essentiel. Nous mettons les jeunes et moins jeunes devant la réalité du savoir être avec parfois quelques témoignages de chefs d'entreprise.

Nous les aidons aussi à l'utilisation des outils du quotidien, au phoning. Quand l'on voit le portable qui accompagne chacun au quotidien et que l'on écoute l'annonce d'accueil de certains jeunes qui recherchent un emploi, nous sommes à même de leur donner quelques conseils très utiles !

Nous les aidons dans la prise de parole, l'oral ; c'est vrai sûrement dans l'enseignement supérieur, c'est vrai dans l'enseignement secondaire, mais c'est vrai aussi dans nos missions locales et autres. L'oral : savoir prendre la parole, savoir répondre à une question, ce sont tous les champs d'action dans lesquels nous intervenons. Cette formation dite informelle complète la formation formelle, mais finalement, c'est souvent le petit plus qui fait la différence dans le recrutement.

Quelques chiffres : pour 2018, ce sont 28 000 heures de bénévolat, il y a vraiment un engagement important bénévole pour l'association, nous avons touché 3 000 élèves de l'enseignement supérieur, 2 200 élèves des lycées et lycées professionnels, 2 200 personnes en recherche d'emploi. C'est la petite pierre que doit apporter le milieu associatif, le milieu bénévole dans le domaine des compétences et de l'emploi.

Ce que nous avons mis en évidence au niveau du Conseil de développement, c'est aussi le territoire. Aujourd'hui, le territoire s'organise pour créer des nouveaux lieux d'accès à l'emploi. Nous avons repéré ce que l'on peut appeler des écosystèmes territoriaux, c'est-à-dire des groupes structurés sur des territoires de vie qui s'organisent, qui sont souvent des rapprochements de partenaires privés et publics qui visent souvent à réduire la fracture territoriale en proposant des outils de développement. Nous l'avons mis en évidence dans des zones particulièrement difficiles, nous avons vu des pôles entrepreneuriaux se mettre en place. C'est le cas à Givors, à la Duchère, à Neuville-sur-Saône, soit des zones où il y a des besoins et

où des pôles entrepreneuriaux, dans l'esprit public-privé, viennent aider à réduire cette fracture sociale.

Ce sont aussi des espaces de travail ouverts, des lieux hybrides, on peut citer la Coursive d'entreprises à Saint-Fons, les incubateurs d'innovation sociale comme Alter'Incub à Vaulx-en-Velin où l'on facilite les conditions pour apporter des porteurs de projets d'entreprises sociales. On peut citer un projet qui est en cours, qui est peut-être plus lié à la partie de production, c'est-à-dire la partie industrielle qui est une tradition de la ville de Lyon, je citerai l'intérêt du projet Le village de l'AFPA qui veut être un lieu de territoire, un lieu de rencontre, qui va se mettre en place à Vénissieux sud et qui transforme ces centres AFPA en tiers lieux de l'insertion professionnelle, de l'émancipation citoyenne, pour une offre plus intégrée grâce à l'accueil de partenaires innovateurs pour faire ensemble, pour décloisonner et valoriser les offres public-privé.

Dernier point que l'on a travaillé au sein des quatre du Conseil de développement, c'est que tout ceci est bien, mais qu'il reste l'image. L'image de l'industrie est souvent une image vieillotte dans l'esprit des jeunes, de la famille. C'est dans cette optique - le CDD en a été à l'initiative, on peut citer le Conseil de développement comme un acteur de cette initiative, même si la Métropole a repris après à son compte le projet - que nous avons le projet de fondation de médiation industrielle qui s'inscrit dans la démarche TIGA (Territoire d'innovation et de grande ambition) qui a été retenue au plan national. C'est ce projet qui sera abrité par une fondation de

l'université. Il s'agit vraiment de faciliter la constitution d'un écosystème qui rassemble tout le monde, les formateurs, les éducateurs, les acteurs économiques du monde industriel pour assurer la montée en compétences des personnes pour la formation et donner plus de vitalité aux entreprises.

Cette fondation, d'ailleurs, pourrait suivre certains métiers en tension, notamment l'agroalimentaire, car un tiers des agriculteurs risque de disparaître d'ici dix ans, ainsi que le bâtiment, en déficit de main-d'œuvre, ou d'autres métiers en tension. C'est un exemple qui se met en place au sein de la Métropole, mais qui a été instigué par le Conseil de développement et c'est pour cela que je voulais le citer.

En conclusion, ces nouvelles formes d'accès à l'emploi, ces dispositifs d'accompagnement, ces nouveaux lieux d'accès, d'évolution des relations entre les acteurs de la formation du monde économique nécessitent une conclusion générale : le rapprochement, comme nous l'avons vu dans toutes les présentations, de tous les intervenants pour assurer l'interconnaissance de tout ce qui se réalise sur les territoires. J'espère que ces propos enrichiront vos réflexions pour les ateliers de cet après-midi. Je vous en remercie.

Jean-Louis VERDIER- Merci à vous. Beaucoup de travail, beaucoup de passion et là aussi, j'ai un mot qui m'est revenu quand vous êtes intervenu, c'est le bénévolat. Je crois que sans le bénévolat, sans les personnes motivées, intéressées pour aider les autres, peut-être que l'on n'arriverait pas à tout cela. Merci pour tout ce travail et puis, vous avez dit qu'un métier, un diplôme ne

suffisent pas dans une vie, que l'on a la nécessité de se former toute une vie et que vous mettez votre compétence et votre savoir au service des personnes qui ont envie de se former. Là aussi, c'est bien, c'est beau.

Nos quatre intervenants nous ont fait voir que beaucoup de choses se faisaient sur le terrain d'une façon très concrète.

🕒 Echange avec la salle

Jean-Louis VERDIER- Maintenant, nous allons passer à la partie suivante, la discussion avec la salle. Vous pouvez poser les questions que vous voulez, vous avez tous les intervenants, Jean-Luc et Mme SIMIAND sont là pour répondre à vos questions. Si vous souhaitez poser une question, vous levez la main, après, vous appuyez sur le micro qui est devant vous et vous pouvez parler, poser vos questions à partir de ce micro. La parole est à la salle, à vous ! La première question, bien évidemment, comme toujours, est un peu compliquée, mais bon ! Nous avons des spécialistes.

Yvon CONDAMIN- C'est une question pour Mme SIMIAND.

Jean-Louis VERDIER- Les propos sont enregistrés pour que l'on puisse faire les actes, alors présentez-vous et dites qui vous représentez, avant votre intervention. Je vous remercie.

Yvon CONDAMIN- Je suis Yvon CONDAMIN, je suis vice-président délégué

du CESER en charge de l'égalité femmes/hommes et des représentations extérieures et par ailleurs, président de la mission régionale d'information sur l'exclusion. Ma question est à Mme SIMIAND : aujourd'hui, dans la région Auvergne-Rhône-Alpes, combien devrait-il y avoir de Conseils de développement en place, compte tenu des obligations qui sont faites ?

Je complète parce que ce dont on s'aperçoit, et on le voit dans les exemples qui nous ont été présentés, c'est que les Conseils de développement ont joué un rôle important, plus ou moins pivot, en tout cas, ils ont été contributeurs et l'on pourrait conclure que si l'on veut que des actions se déploient, il serait souhaitable que les Conseils de développement, notamment dans les cas où ils sont obligatoires, se mettent en place.

Marie-Christine SIMIAND- Bien évidemment, il vaudrait mieux qu'il y ait plus de Conseils de développement qu'il n'en existe. On a bien vu que parmi les arguments de monsieur Lecornu la méfiance était de mise. Et c'est un travail de longue haleine que de rétablir la confiance. Il est très difficile d'effacer les a priori. Pour supprimer de la loi Engagement et Proximité l'obligation de créer des Conseils de développement, l'un des arguments était de dire que malgré l'obligation de la loi NOTRe d'en créer dans les intercommunalités à partir de 20.000 habitants, cette obligation n'avait pas été mise en application dans de nombreuses intercommunalités. Il aurait donc fallu déstabiliser l'ensemble des conseils de développement au prétexte que certaines intercommunalités n'avaient pas respecté

les textes. Evidemment nous ne partageons pas ce point de vue et une majorité de députés non plus.

Que chaque Conseil de développement soit lui-même porteur d'une parole en direction des territoires et des élus qui n'ont pas franchi le pas, bien évidemment, c'est une action qui est entre autres recommandée par la coordination nationale des Conseils de développement. Je pense donc que l'on peut mieux faire. Je ne sais pas combien de Conseils de développement sont ici présents, mais dans l'idée de les regrouper ou tout du moins, de faire réseau au niveau régional, je pense que cela irait aussi dans le sens d'être plus influenceurs - je reprends le mot de tout à l'heure - de montrer ce que l'on peut faire, que l'on n'est pas un contre-pouvoir, mais une force de propositions pour porter des idées, des projets dans l'intérêt collectif.

On voit que l'on a encore, malheureusement ou tant mieux, une belle marge de progrès là aussi. On peut faire mieux et faisons ensemble plus, montrons mieux ce que nous savons faire, ce que nous réussissons à faire. Nous ne sommes parfois pas tellement aidés par les collectivités ou les EPCI auxquels nous sommes adossés. Parfois, nous aussi faisons partie des invisibles ! Je vois que pour cette journée, vous n'avez pas d' élu régional, de vice-président à vos côtés, comme il serait logique. Je trouve que là aussi, on voit qu'il y a encore des progrès à faire et nous allons tous nous y employer d'un commun accord, je pense. Cela fait partie aussi peut-être des objectifs de la journée

Jean-Louis VERDIER- Tout à fait. Yvon, a-t-on bien répondu à ta question ?

Yvon CONDAMIN- Oui, on n'a pas eu le nombre, mais...

Jean-Louis VERDIER- Le nombre, ce n'est pas important, c'est l'idée que l'on a besoin des Conseils de développement, que l'on en a véritablement besoin et je pense que vous avez raison de soulever le problème par rapport aux élus : ce n'est pas un contre-pouvoir, c'est au contraire une complémentarité, vous le démontrez aujourd'hui et vous l'avez démontré par vos expériences et notre journée sera très importante pour faire prendre conscience aux élus que nous avons invités. Je crois que c'est un premier pas qui ira plus loin. Je pense que la prochaine fois, ils comprendront et ils viendront.

Je vous en prie, présentez-vous et posez votre question.

Maud GEORGET- Bonjour. Je suis Maud GEORGET, Handishare intérim. J'ai trouvé les quatre projets expérimentation tout à fait passionnants. J'ai une question sur le financement que vous avez pu trouver, j'ai vu qu'il y avait pu avoir parfois des partenariats privés : quels sont les partenaires publics que vous avez pu mobiliser pour mettre en place vos actions ?

Romain CHABER- Le premier qui a appuyé sur le bouton, c'est la collectivité avec son agence de développement, mais surtout, en termes d'acteur de l'emploi, celui qui a vraiment permis de s'imaginer cette action et de mettre le premier pas en lançant les films d'origine, c'est le Département. Le Département est très impliqué dans cette action. Pour vous donner un chiffre, je pense que c'est de l'ordre de 40 % du financement de cette opération. L'État, par le biais de la

DIRECCTE aussi, à peu près pour 25 % de l'opération.

Daniel ROCHÉ- Pour le programme ELO, parce que c'est bien la structure ELO – Emploi-Loire-Observation- qui l'a porté, notre conseillère régionale est venue nous voir tout à l'heure, nous travaillons beaucoup avec elle et nous sommes très proches d'elle. Pour le programme Loire, ce sont uniquement les OPCA, pour faire simple, les OPCA de branche et les OPCA interpro qui ont financé 250 000 €. Pour le programme STEF -Stratégie Territoriale Emploi Formation-, c'est à peu près le même budget, de l'ordre de 250 000 à 300 000 €, avec un financement privé/public moitié/moitié. On a l'État par le biais de la DIRECCTE, on a la Région, bien évidemment, le Département de la Loire, la ville de Saint-Étienne et la Métropole de Saint-Étienne et en face, on a évidemment l'UIMM, la FNTRTV et la CAPEB. C'est un contrat 50/50.

Jean-Jérôme CALVIER- Concernant ULISSE ÉNERGIE, aujourd'hui, nous sommes conventionnés par la DIRECCTE en tant qu'entreprise d'insertion ; de manière tout à fait statutaire, on a une aide au poste en fonction du nombre d'équivalents temps plein d'insertion. Nous sommes conventionnés pour cinq équivalents temps plein. Le budget de l'association, c'est à peu près 20 % de l'aide au poste de l'État et du Département de l'Isère. 80 % sont générés par le chiffre d'affaires et la vente de la prestation de services et aujourd'hui, le modèle économique est de vendre la prestation d'accompagnement des ménages auprès de différentes entités : j'ai parlé du Département de l'Isère qui est client de la

prestation, dans le cadre d'un marché public réservé auprès de structures d'insertion par l'activité économique. C'est le premier client. Le deuxième, c'est le centre communal d'action sociale de Grenoble. De la même façon, il a mis en œuvre depuis trois ans un marché public de l'accompagnement des bénéficiaires, des ménages identifiés comme étant en précarité énergétique.

Ensuite, nous travaillons de gré à gré avec des bailleurs sociaux qui sont soit publics, soit privés. Nous travaillons avec des fournisseurs d'énergie. Nous pouvons travailler avec une caisse de retraite qui a aussi des besoins identifiés par un certain nombre de ses allocataires. Aujourd'hui, je dirais que 80 % du modèle économique, c'est la vente du service et étant donné la nature même de notre activité, ce sont des marchés publics, ce ne sont pas des subventions, nous sommes vraiment un opérateur économique qui répond à un marché. Cela, c'est la phase de stabilisation.

Dans la phase d'émergence, puisque le service a été créé en 2010, nous avons pu faire appel effectivement à des fonds privés et répondre à des appels à projet économie sociale et solidaire des collectivités (la Métropole de Grenoble ou du Département de l'Isère) et nous avons complété en faisant appel à des fondations. Dans le cadre du logement, c'était la fondation Abbé Pierre, notamment. Cela a pu être après des fondations d'entreprises privées ou des fondations de type Fondation MACIF, par exemple, pour ne pas les nommer. Pendant trois ans, avant d'atteindre un modèle économique, nous avons pu faire appel à des fonds privés.

Jacques BARTIER- Je dirais deux mots pour le modèle associatif que je représente, qui est particulier dans le sens que bien sûr, nos bénévoles sont bénévoles en tant que tels, mais nous ne demandons pas de subventions pour le fonctionnement de l'association. En revanche, vis-à-vis de l'ensemble des partenaires pour lesquels nous intervenons, nous ne faisons pas du gratuit, nous demandons simplement à l'ensemble des partenaires, lié à une action concrète que l'on mène pour le compte du partenaire, de participer au fonctionnement de l'association au prorata de l'action qui est menée.

Jean-Louis VERDIER- Oui, posez votre question.

Pierre LOUIS- Je travaille à l'ONISEP, où je suis délégué régional adjoint Auvergne-Rhône-Alpes. L'ONISEP est partenaire du Conseil de développement de la Métropole de Lyon pour le projet PIA Territoire d'innovation. Nous avons été très intéressés par à la fois les expériences de Vichy et celle de la Loire. J'aurais deux questions, dont la première concerne la Loire, sur la dimension multisectorielle parce que j'ai bien noté qu'il y avait la métallurgie, le transport routier, le transport de voyageurs et aussi l'artisanat du bâtiment. J'aurais voulu savoir comment, finalement, cette alchimie intersectorielle se met en place ?

Concernant Vichy, tout votre travail de lutte contre les idées reçues est vraiment un thème obsessionnel à l'ONISEP : comment avez-vous fait pour faire parler des salariés ? Comment ont-ils été choisis ?

Daniel ROCHÉ- Nous allons parler d'interindustriel. Aujourd'hui, l'OPCO II

regroupe les 27 branches industrielles, sauf l'agroalimentaire, pour faire simple. Cet OPCO, qui est le remplaçant des OPCA, mais pas complètement dans toutes ses missions et ses fonctions, pourrait nous aider normalement à développer ce genre d'action. Notamment, pour faire la cartographie initiale, la GPEC, pour savoir exactement quel est le problème en termes d'employabilité, quelles sont les demandes d'emploi, dans quels métiers, les métiers en tension, etc. On pourrait le faire via l'OPCO II si l'OPCO a cette possibilité-là.

Le problème, c'est : pourquoi l'a-t-on fait à trois branches professionnelles ? C'est que dans la Loire, malheureusement, il n'y a que trois branches professionnelles représentées territorialement. La chimie n'a pas délégation territoriale, elle a une délégation régionale ; le textile également, l'agroalimentaire aussi. S'il y avait une délégation locale, cela nous aurait peut-être permis de jouer avec des acteurs de proximité et là, la proximité est une notion extrêmement importante pour être capable de développer une action dans un Conseil de développement, dans une Métropole. Nous aurions pu le faire.

L'idée que nous avons - nous allons essayer de trouver des choses très positives à la mise en place des OPCO - c'est que grâce à cet OPCO, on pourra peut-être demander une expérimentation sur un territoire, un département et pourquoi pas, sur la région (on peut rêver !), mais au moins sur un département, pour mettre en place une action du même type, une GPEC territoriale pour déterminer les emplois et des compétences à rechercher dans tous les secteurs d'activité - on ne va pas se limiter

pour un interindustriel - et après, développer toutes les actions dont nous avons parlé tout à l'heure et notamment qualifier ces fameux critères d'aptitude qui permettront de créer et de développer un certain nombre de moyens pour aller chercher des personnes très loin de l'employabilité vers nos métiers.

Romain CHABER- Je peux répondre pour Vichy. Je pense que les images parlent d'elles-mêmes, à un moment. Il faut, je pense, montrer ce qu'est l'industrie aujourd'hui. Cela paraît tout bête de le dire ainsi, mais on n'a pas l'habitude d'entrer comme cela facilement dans une entreprise, on réfléchit à des choses comme le tourisme industriel, etc., mais ce sont des choses qui sont un peu difficiles à mettre en place.

Nous avons peut-être des générations avec les parents et les enfants qui n'ont jamais mis le pied dans l'entreprise. Il faut réfléchir à la façon dont l'on déclenche cet effet connaissance de cet environnement à distance. C'est là que le digital est bien évidemment intéressant.

Concernant le choix des intervenants, nous avons pour ligne directrice de dire qu'il fallait qu'il y ait une communication positive, mais nous ne l'avons pas tellement déterminée, elle est venue un peu naturellement par le sujet lui-même : vous, salariés, qui venez peut-être du commerce, du tertiaire, depuis quelques années, vous êtes dans l'industrie, pourquoi ? Quel est l'avantage que vous y trouvez aujourd'hui ? On arrivait automatiquement à une communication positive, il n'y avait donc pas franchement de directives, nous étions plus dans quelque chose qui devait être naturel pour que cela parle au mieux parce que cela,

on ne le téléguide pas, donc il fallait que cela parle au mieux aux demandeurs d'emploi après.

Philippe MARCEL- Philippe MARCEL, je dirige un groupe de services aux entreprises et auparavant, j'étais président d'ADECCO FRANCE. Je voudrais poser une question à Jean-Jérôme CALVIER parce que j'ai trouvé son intervention extrêmement intéressante et quand j'étais chez ADECCO, nous avons beaucoup collaboré avec des groupes d'insertion par l'économique. Vous avez créé un certain nombre d'emplois, je ne peux pas m'empêcher de penser que ce que vous avez créé est reproductible ailleurs en France et que si vous avez créé dix ou quinze emplois à Grenoble, il y a peut-être 500 emplois à créer en France dans ce domaine-là.

Ma question est : comment pouvez-vous finalement transférer votre savoir-faire à d'autres groupes d'insertion par l'économique ? Je trouve votre initiative absolument remarquable.

Jean-Jérôme CALVIER- Merci. Le sujet de l'essaimage nous anime effectivement depuis un certain nombre d'années, puisque nous sommes à la fois sollicités par des confrères qui portent des groupes économiques solidaires comme ULISSE pour pouvoir proposer des métiers différents et justement, casser un peu les idées reçues que l'on a sur l'insertion par l'économique. D'un autre côté, nous sommes aussi mobilisés par des réseaux de donneurs d'ordre, comme l'Union sociale de l'habitat ou l'Union nationale des CCAS ou des grands groupes d'énergéticiens qui trouvent intéressant de proposer

l'accompagnement SOLENI, le diagnostic sociotechnique à des ménages.

Une fois que l'on a dit cela, dans l'absolu, oui, c'est répliquable, duplicable, essayable. J'ai pu bénéficier, via un mécénat de compétences, d'un chargé de mission pendant 18 mois qui a travaillé à l'essaiage de SOLENI au niveau régional. À l'heure où nous nous parlons aujourd'hui, SOLENI n'est pas transféré à des confrères, puisque le temps long est fondamental dans la prise de conscience du donneur d'ordre local (il a prospecté sur Lyon et Chambéry).

Aujourd'hui, malgré les bonnes déclarations d'intention, puisque la thématique est quand même partagée, tout acteur public, même si l'on est aux confins du social, de l'énergie, de l'habitat, de l'insertion et qu'il y a énormément de silos dans les collectivités pour aborder ces thématiques, ce qui est un vrai sujet, nous sommes arrivés à trouver le Département, le CCAS, Gaz et électricité de Grenoble, etc., mais aujourd'hui, la réalité, c'est que ces acteurs-là, dans d'autres territoires, ont besoin d'un temps, d'imprégnation pour voter un budget, pour repérer des ménages. Il faut qu'il y ait l'adéquation avec l'opérateur économique d'insertion qui, lui, a la structure pour porter un dispositif innovant qui mettra trois à cinq ans à atteindre l'équilibre économique.

Cela, c'est la réalité, c'est un constat, je ne sais pas si c'est pessimiste ou pas, je ne sais pas, mais en tout cas, c'est la réalité. Nous avons été identifiés par l'Agence nationale des solidarités actives voici quelques années, puisqu'elle portait un dispositif qui s'appelait l'Accélérateur d'innovation sociale. J'ai pu être accompagné pendant deux ans par des chargés de mission qui ont

essayé de modéliser le dispositif et sa répliquabilité, mais aujourd'hui, ce qu'il faudrait, c'est un engagement - il y a eu la Région à un moment donné, mais elle n'y est plus - d'un acteur public qui puisse soutenir sur un nouveau territoire l'émergence du dispositif, puisque sans cela, les confrères seront confrontés à ce que nous avons vécu voici dix ans, c'est-à-dire mettre trois à cinq ans à atteindre un modèle économique. Les donneurs d'ordre seront toujours réticents pour s'engager, malgré le témoignage des pairs.

J'ai eu l'occasion de faire témoigner des vice-présidents au Département, le vice-président du CCAS de Grenoble dans des instances nationales avec leurs pairs, mais malgré cela, l'inertie est telle, le temps long fait que ce n'est pas essaimé à la date. Nous sommes là aussi pour partager et toutes vos idées sont les bienvenues pour une nouvelle façon d'opérer, mais vous avez raison, l'idée, c'est effectivement que l'on peut créer des nouveaux métiers accessibles très localement à des ménages qui sont sur le territoire. Nous avons une logique de maillage territorial très fine.

Nous avons quand même essaimé, mais en nord Isère, puisque nous sommes autour de l'agglomération de Grenoble, le Département, dans le cadre d'un marché, nous a dit qu'il fallait que tout Isérois ait accès au dispositif SOLENI, mais de Grenoble, aller à La-Tour-du-Pin ou à Bourgoin-Jallieu parler d'économies d'énergie et faire les déplacements paraissait un peu incohérent, d'un point de vue déjà environnemental et économique. Nous avons donc trouvé des confrères que l'on connaissait historiquement, le groupe

OSEZ en nord Isère qui, depuis trois ans, porte à son niveau le dispositif, mais il n'a pas atteint encore le modèle économique. Nous avons une proximité territoriale qui fait que nous avons des échanges très réguliers que l'on ne peut pas forcément avoir avec d'autres territoires en dehors du département.

Anne-Marie ROBERT- Bonjour, je suis conseillère au CESER, où je coordonne le groupe professions libérales. Merci pour vos remontées d'expérience très instructives. Je préside actuellement au CESER un groupe de travail sur la précarité de l'emploi et M. JACQUOT sera auditionné prochainement, d'ailleurs, pour nous faire un retour sur l'expérimentation Territoire zéro chômeur de longue durée.

Ma question s'adresse à tous les intervenants : est-ce que la réinsertion par l'emploi, la remise en situation d'emploi arrive aujourd'hui nécessairement avec les nouveaux modèles socio-économiques ?

Jean-Louis VERDIER- Qui commence ? Qui se lance dans cette vaste question ?

Daniel ROCHÉ- Si j'ai bien compris, c'est : quel est le modèle économique nouveau qui permettrait d'améliorer la réinsertion par l'emploi, c'est cela ? Faut-il revisiter les SIAE, les structures d'aide à l'insertion par l'emploi ? Faut-il revisiter les GEC, les groupements d'employeurs pour l'insertion ? Peut-être, mais ce qui est important surtout, c'est de revisiter le lien qui est fait entre ces structures et les entreprises, c'est-à-dire quels sont les critères attendus ?

Je reviens toujours là-dessus, car aujourd'hui, ces structures peuvent mettre

en place des modules de formation, s'appuyer sur les organes de formation qui sont capables, en faisant de l'ingénierie de formation très rapidement, de faire de la préqualification, de la qualification, de la formation. C'est surtout sur ces attendus en termes de critères pour faire de l'ingénierie de formation que l'on va pouvoir travailler.

Après, je me contente de travailler sur cette thématique, mais tout l'accompagnement social, c'est une thématique, mais je suis au moins dans cet accompagnement en termes de formation : oui, il faut que l'on réinvente un modèle, mais beaucoup plus basé sur l'analyse des besoins, pas forcément des besoins en termes d'emploi, mais en termes de détection des compétences possibles.

Jean-Jérôme CALVIER- Pour compléter le volet adéquation des besoins de l'entreprise par rapport aux profils des candidats, nous, dans le groupe ULISSE, nous avons deux dispositifs qui font de la mise à disposition de personnel, ULISSE INTÉRIM, qui est une entreprise de travail temporaire d'insertion et ULISSE SERVICES qui est une association intermédiaire.

Nous sommes en plein dans ce que disait Monsieur, c'est-à-dire qu'effectivement, nous avons des entreprises utilisatrices qui nous demandent des compétences, mais elles recherchent toujours le mouton à cinq pattes. L'idée est d'aller les voir et de travailler avec elles une fiche de poste qui a posteriori, à 90 %, peut être mise en œuvre par un salarié qui est en parcours d'insertion. Il ne va peut-être pas parler anglais, mais il a peut-être besoin de parler anglais deux heures par mois ; cette tâche-là peut être réaffectée à un autre salarié permanent dans l'entreprise, mais nous

pourrons lui dire que finalement, c'est pour cela qu'ils sont en difficulté avec Pôle emploi parce qu'ils sont tellement exigeants dans leur niveau et dans leurs prérequis qu'ils ne trouvent pas.

Peut-être faut-il travailler ensemble au niveau audit RH des postes et l'on peut faire cela très bien avec une PME locale et en face, nous avons peut-être cinq ou dix candidats qui peuvent répondre, peut-être pas à 100 %, mais à 90 %. À ce moment-là, on peut faire de la mise à disposition en termes de surcroît d'activité, par exemple, ou de remplacement d'un personnel absent.

L'entrepreneur n'avait pas forcément idée qu'il pouvait embaucher quelqu'un étiqueté en insertion par l'activité économique, ce qui fait déjà que nous jouons notre rôle social pour montrer que des personnes ont des compétences et que personne a priori ne peut être jugé inemployable, que tout le monde a des compétences. Derrière, cela répond à son besoin économique, puisqu'il arrive à insérer durablement quelqu'un qu'il n'imaginait pas pouvoir faire partie de son entreprise.

Le corollaire, c'est que les salariés permanents qui ont récupéré une partie des tâches que ne peut pas faire la personne en insertion sont aussi revalorisés. Il faut réinventer un peu les dispositifs RH des entreprises pour analyser un peu plus finement les fiches de poste. Nous avons un travail assez incroyable à faire avec les codes Rome de Pôle emploi, puisque nous le voyons aujourd'hui, les métiers que l'on propose en insertion n'ont pas d'équivalents. Le métier de conseiller en maîtrise de l'énergie dont je vous parlais pour ULISSE ÉNERGIE n'existe pas. Les

métiers de valoriste ou d'éco-médiateur que l'on a dans nos activités de ressourcerie pour sensibiliser des usagers à la réduction des déchets n'existent pas.

L'économie sociale et solidaire a toujours un peu un temps d'avance en termes de réponse aux besoins en compétences d'un territoire par rapport à l'institution qui va normer, ce qui est très bien, mais il y a un délai entre les métiers que l'on a inventés voici peut-être dix ans et qui ne sont aujourd'hui pas normalisés.

Jean-Louis VERDIER- Cela te convient-il, comme réponse ?

Philippe FAURE- Philippe FAURE, conseiller CGT au CESER. J'ai deux niveaux de questions. J'ai d'abord eu beaucoup l'impression de démarches descendantes. Saint-Étienne, puisque c'est vous qui en avez parlé le plus, le tous ensemble, que mettez-vous derrière ? Quel rôle ont eu les partenaires sociaux dans ces dispositifs ? Sont-ils présents ? Ont-ils été consultés ? Ont-ils refusé de venir ?

Un deuxième niveau de question est que l'on a beaucoup parlé des publics éloignés de l'emploi. Je le prendrai dans l'autre sens : quid des salariés qui ont de grandes facilités à s'insérer dans l'emploi ? Comment les faire entrer dans l'entreprise plutôt qu'ils aillent inventer des produits financiers toxiques ailleurs ? La question des cadres à Vichy a été un peu abordée, mais si vous pouviez développer un peu, je pense qu'il y a aussi un problème.

Daniel ROCHÉ- Concernant la saisine du Conseil de développement économique de Saint-Étienne par le président, il est très

clair que la totalité des partenaires ont été interrogés, interviewés, sont venus témoigner, y compris les partenaires sociaux. Un certain nombre font partie de notre Conseil de développement économique et ont donné un certain nombre de positionnements. Chaque fois que l'on faisait un point d'étape, on présentait devant la totalité des partenaires, dont les partenaires sociaux, qui proposaient un certain nombre d'améliorations, de corrections, éventuellement, pour avancer. Le dialogue social a été maintenu entre employeurs et salariés pendant la totalité de la saisine.

Ensuite, même dans la structure qui a porté Loire et qui porte STEF, la structure ELO, un réel paritarisme existe, puisque les partenaires sociaux sont également présents. Bien évidemment, on tient compte de ce qui nous est dit par les partenaires sociaux, on avance ensemble. Pour faire simple, ce qui a été validé l'a été de façon unanime chaque fois en termes d'action et de développement d'actions.

La deuxième question, c'était quoi ?

Jean-Louis VERDIER- C'était plus pour Vichy. Romain, vous répondez ?

Romain CHABER- Oui, merci. Concernant la partie consultation des partenaires sociaux, c'est plus le Conseil de développement qui pourra répondre, mais en tout cas, ce que l'on peut dire, c'est que ce n'est pas simplement du descendant ; si l'on voulait donner la voix aux salariés, c'était aussi pour cette raison-là, ne pas mettre de distance entre l'entreprise et les demandeurs d'emploi. En effet, le demandeur d'emploi doit faire le pas vers

l'emploi et l'emploi doit faire le pas vers le demandeur d'emploi et c'est pour cela qu'il y a aussi des réflexions à mener, mais cette fois, en conseil vis-à-vis des entrepreneurs, mais l'on voit un changement de mentalité par rapport à la stabilité sociétale en général, c'est-à-dire comment elle se comporte dans son environnement proche, c'est-à-dire son territoire.

Le deuxième volet, plus précis pour cette RSE, c'est la marque employeur : comment je capte, comment je fidélise, comment je prends en compte mes collaborateurs au sein de l'entreprise pour qu'ils soient fidèles, heureux, et attirés pour venir travailler chez moi.

Jean-Louis VERDIER- D'autres questions ?

Philippe CHARVERON- Ma question s'adresse davantage à Saint-Étienne et à Vichy. D'abord, je suis membre de la délégation du MEDEF au CESER et je suis délégué général du MEDEF Allier et du MEDEF Puy-de-Dôme. J'ai été délégué général du MEDEF Auvergne à l'époque où il y avait une région Auvergne. Saint-Étienne et Vichy ont été deux bassins d'emploi frappés par des restructurations industrielles extrêmement importantes et j'aimerais savoir si la prégnance de ces restructurations industrielles est encore visible dans le discours des salariés auxquels vous vous adressez et si c'est le cas, comment vous résistez à cette prégnance ?

Romain CHABER- En effet, nous avons plusieurs chocs, dont l'un vous parlera certainement, MANURHIN que vous connaissez et SEDIVER, une activité de four de verre trempé à Saint-Yorre. On ne se remet jamais complètement de ces chocs

industriels, c'est notre métier en tant que développeurs économiques et développeurs de territoires que de remplir cette passoire parce que l'économie a cette fatalité que l'on ne peut pas lui enlever et c'est le cycle que l'on connaît.

Néanmoins, on peut constater cette dernière année - même si ce n'est pas nous qui créons les emplois, mais les entreprises que nous accompagnons - plus 1,2 création de poste dans l'emploi privé à Vichy en 2018. C'est signe que l'activité tient bien, qu'elle est diversifiée. Avant, nous avions la MANURHIN ou SEDIVER qui représentaient de gros volumes de collaborateurs, 500 pour l'un et 2 000 pour l'autre. Vous imaginez qu'une fermeture à 2 000 personnes pour un bassin comme le nôtre, c'est traumatisant, mais aujourd'hui, il est vrai que l'on peut s'en plaindre aussi, mais nous avons plus de petites ETI en ce moment, à 500 collaborateurs, pas de gros employeurs présents sur le territoire.

Le nombre de secteurs d'activité que l'on retrouve à Vichy est particulièrement grand. Disons que le risque est plus limité aujourd'hui, ce qui ne veut pas dire qu'il n'y en a pas et cela ne veut pas dire que l'économie ne bouge pas, mais le risque est un peu plus limité, nous avons moins de gros opérateurs qui peuvent fermer du jour au lendemain.

Daniel ROCHÉ- Pour la Loire, il y a eu évidemment le passage CREUSOT-LOIRE MAVILOR qui a énormément sinistré l'industrie métallurgique. Pour autant, la Loire reste un département très industriel : c'est 1 % du PIB national. Si l'on devait regarder les effectifs industriels métallurgiques de la Loire, nous devrions

être entre 14 000 et 16 000 salariés ; aujourd'hui, c'est 25 000 salariés. Nous sommes donc toujours très industriels métallurgiques et très industriels tout court parce que l'on a plus de 50 000 salariés industriels alors que l'on devrait être aux alentours de 37 000 en respectant les proratas.

Juste une chose : dans la Loire, on a l'habitude de dire que l'on est Terre d'innovation, comme les Lyonnais. Nous avons créé les premiers chemins de fer, beaucoup de choses ont été créées dans la Loire. C'est important parce qu'après le choc de 2008, les entreprises qui sont encore présentes aujourd'hui ont investi terriblement dans l'innovation, cela ne se sait pas du tout, mais à la date, l'une des places fortes en Europe dans ce que l'on appelle la production additive métallique, c'est-à-dire grosso modo l'imprimante 3D que l'on trouve à la FNAC avec du plastique, sauf que là, c'est avec du métal, Saint-Étienne est l'un des meilleurs centres européens de ressources. Nous avons 47 machines, on maîtrise les cinq technologies et il y a une structure extrêmement forte là-dessus.

La projection industrielle, c'est justement se projeter sur les entreprises 4.0 et ce sera un autre challenge pour nous sur la thématique qui nous intéresse aujourd'hui : quels critères aller chercher pour demain ? La digitalisation du numérique, c'est pour demain matin parce que nous y sommes déjà. C'est juste ce petit message par rapport à l'avenir très près.

Nathalie GELDHOF- Bonjour, je suis conseillère CESER mandatée CGT. Ma question s'adresse à Jean-Jérôme CALVIER

: dans votre dispositif, existe-t-il un volet formation ?

Jean-Jérôme CALVIER- Oui, tout à fait, la formation est l'un des leviers que l'on active dans les parcours d'insertion des salariés, des conseillers SOLENI. Pour ce métier-là, on a conçu des modules de formation qui représentent aujourd'hui deux fois trois jours de formation, qui s'appellent Réaliser un diagnostic sociotechnique au domicile de ménages en précarité énergétique. J'ai participé à la conception de certains modules et aujourd'hui, dans l'ensemble de la France, il y a des binômes de formateurs labellisés pour dispenser ces formations.

Dans la région, c'est un organisme de formation spécialisé dans l'énergie qui s'appelle ASDER, à Chambéry, qui porte le dispositif. Nos propres salariés suivent cette formation initiale de trois jours qui leur permet à la fois d'acquérir des connaissances techniques dans les usages de l'énergie dans le bâtiment et tout l'aspect relationnel qui est fondamental, puisqu'il y a le fait d'entrer dans un logement, d'écouter l'usager, d'observer, de conseiller, d'installer un certain nombre d'équipements.

Il y a à la fois l'aspect connaissances techniques et l'aspect relationnel qui est fort pour pouvoir accompagner au mieux les ménages.

Jean-Louis VERDIER- Question suivante ?

Jean BARRAT- Jean BARRAT, je représente la CFDT au CESER. Je voulais vous remercier pour le partage de toutes ces expériences qui sont très intéressantes. Je voudrais en revanche poser une question

d'ordre général, assez simple, je ne suis pas sûr que la réponse soit simple à donner, mais je vous laisse la faire ! De quelle manière, vous, un CDD, imaginez-vous de développer le travail avec le CESER ? Avez-vous déjà réfléchi sur ce sujet ? Comment voyez-vous l'avenir ?

Jean-Louis VERDIER- Je crois que ce sera la deuxième partie, c'est ce dont nous allons discuter cet après-midi dans les ateliers : comment poursuivre ce travail ? Le poursuit-on ? Je crois qu'après ce qu'il s'est dit ce matin, oui, nous allons le poursuivre, oui, il y aura une suite, bien évidemment. Comment l'imagine-t-on ? Je crois que l'on va travailler pour l'imagination.

Fabrice SAGOT- Bonjour. Je suis M. SAGOT, je suis l'une des quatre personnes qui représentent les parents d'élèves au CESER et je voulais savoir, comme notre association a à cœur la notion de coéducation, à partir de votre expérience sur les territoires, quelles étaient les actions ou les dispositifs qui étaient les plus à même d'aider les parents à accompagner les enfants dans leur choix d'orientation, dans leur insertion économique et professionnelle ?

Jean-Louis VERDIER- Vichy a parlé beaucoup des scolaires.

Romain CHABER- Il y a cette action Objectif industrie, mais il y a le reste du travail de terrain que l'on fait avec le Comité local école/entreprise et les établissements (lycées, collèges et enseignement supérieur).

Pour vous donner des actions qui peuvent être dans la continuité de ce que l'on peut

faire vis-à-vis de cette problématique avec l'UIMM, justement, j'en profite, qui a une action de classe d'entreprise, deux sociétés de Vichy vont accueillir des collégiens et lycéens pendant deux ou trois jours ; ils vont faire classe en entreprise, découvrir l'entreprise, se mettre en immersion et après, il y a un moment aussi un peu sympathique et assez encourageant pour tous ces jeunes, c'est qu'ils vont devoir piocher sur ce qu'ils ont vécu, sur la façon dont s'est passée cette expérience. Nous aurons donc quelque chose d'intéressant à ce niveau-là.

Je pense qu'il faut faire preuve d'efforts, une fois de plus, mais ce sont des bons efforts, pour continuer de créer les ponts et le pont entre le personnel encadrant, les professeurs qui sont très demandeurs - Objectif industrie a permis de valider cela - pour que l'on aille les voir et pour qu'on leur propose d'aller visiter les entreprises, de leur faire une présentation de l'économie en une après-midi. C'est une action que l'on réalise pendant la Semaine de l'industrie en avril prochain, avec la visite de L'ORÉAL, qui n'est pas la moins connue à Vichy, et une présentation économique avant, à destination des professeurs.

Concernant Objectif industrie, ce que l'on voit là, c'est un capital digital qui est une lame de fond et il ne faut pas oublier toutes les opérations de terrain qu'il faut faire à côté pour faire vivre réellement cette question.

Jean-Louis VERDIER- Nous avons beaucoup de questions. Nous arrivons à la fin de la matinée, je vous demanderai d'être très courts, ainsi que dans vos réponses.

Christian MASSAULT- Christian MASSAULT, conseiller CESER, filière Métiers du livre. Ma question n'a aucun rapport avec mes mandants, mais je constate un angle mort dans nos échanges : on parle de développement territorial et la question de l'agriculture n'est pas abordée. Je voulais savoir si c'était un angle mort pour vous ou si c'est parce qu'il n'y a pas actuellement... je sais qu'il y en a quelques-unes dans la Métropole de Lyon, comme Place jardin ou Potager du Garon. Pouvez-vous aborder ce sujet, qui est un enjeu fort, avec tous les plans sur l'alimentation, la relocalisation des productions et des emplois nécessaires dans ce domaine ?

Jean-Louis VERDIER- Essayez d'être court parce que c'est tellement vaste !

Jacques BARTIER- Je serai court simplement pour relater l'action qui a été menée par le CDD cette dernière année : on s'est emparé, sur demande de la Métropole de Lyon, du domaine de la stratégie alimentaire. À partir de là, nous avons travaillé avec l'ensemble des circuits de producteurs et de consommateurs, les circuits courts ; nous avons mis en évidence aussi des déserts alimentaires en termes de fournisseurs. Tout cela est un point qui a été largement abordé au niveau du Conseil de développement de la Métropole et au-delà, effectivement, il n'y a pas de champs place Bellecour, nous avons donc dû aller au-delà de la Métropole pour aller voir nos collègues de Saint-Étienne ; nous ne l'avons pas fait dans le cadre du CESER, mais un peu dans cet esprit-là. Nous sommes allés au-delà de notre territoire de la Métropole pour travailler notamment avec Saint-Étienne, avec Villefranche, avec le sud du

département du Rhône et le nord Isère. C'est un exemple de ce qui a été mené depuis un an au niveau du CDD et la Métropole.

Romain CHABER- Juste en deux mots : Cusset, une ville du bloc urbain de Vichy Communauté, a lancé une vraie démarche avec le Plan alimentaire territorial et je pense que les actions propres à l'agriculture vont se porter autour de ce PAT, qui a été repris par Vichy Communauté, par l'EPCI après.

Marie-Christine SIMIAND- Je pensais à une action menée au sein du réseau des Conseils de développement, avec l'organisation d'un forum Alimentation santé. On voit bien que la question agricole entre en ligne de compte et que finalement, les Conseils de développement ont été porteurs d'une forme de mise en réseau, le réseau a mis d'autres réseaux en ligne. D'après ce que j'entends là aussi, dans les différentes expériences, on voit combien la mise en réseau, l'hybridation est quelque chose d'essentiel et là-dessus, il faut aussi que l'on influence au maximum.

Jacques BARTIER- Concernant le thème d'aujourd'hui sur le domaine de la stratégie élémentaire, on a réfléchi au domaine de l'emploi et des compétences. Comment fait-on face aux agriculteurs qui vont quitter leur poste ? Comment fait-on pour faire en sorte que des jeunes de la Métropole s'intéressent aux métiers de l'agriculture et aillent travailler dans les Monts du Lyonnais, au nord de Lyon ? Le thème d'aujourd'hui a été aussi pris à bras-le-corps dans nos réflexions.

Antoine MANOLOGLOU- conseiller au CESER. Ma question va rebondir sur votre réponse : je voulais savoir si dans ces métiers en tension, on ne trouve pas les emplois formés ? On a une grande population d'immigrants qui est une richesse. Je ne vous ai pas entendu parler de la population travailleuse migrante.

En attendant que leur statut soit vérifié, accepté sur le territoire, ne pourrait-on pas, pour certains qui ont toutes les capacités au niveau de l'agriculture, au niveau de la technologie, comme on le fait au niveau des médecins, envisager de trouver une formule, un contrat ? Bien sûr, sans exclure les travailleurs qui sont déjà sur le territoire. Une sorte de formule, de contrat temporaire pour toutes ces personnes qui sont déjà formées, qui arrivent avec l'expérience de leur pays. Ne pourrait-on pas aussi, sans exclure les autres, bien sûr, déjà les mettre à disposition des entreprises qui sont dans les métiers en tension ?

Daniel ROCHÉ- J'en ai parlé un peu tout à l'heure au sujet des jeunes mineurs non accompagnés migrants, ce public 16-18 ans est un très bon vivier. Prenez-le avec les réserves qui s'imposent quand l'on parle de vivier ! Nous avons des migrants qui arrivent avec des formations et des compétences extrêmement fortes.

Les problèmes sont simples : la barrière de la langue et les problèmes administratifs (autorisation de séjour avec autorisation de travail). Nous sommes donc en relation depuis deux ans et demi maintenant avec les services de la préfecture de la Loire, avec qui nous travaillons étroitement pour essayer de raccourcir les délais, mais on ne raccourcit pas des délais administratifs,

surtout quand des enquêtes sont faites, notamment sur un certain nombre de territoires où il peut y avoir des problèmes. Ce n'est pas la peine de descendre trop dans le détail.

On a déjà fait cela, cela marche très bien. Nous avons des personnes qui sont extrêmement diplômées. Nous avons reçu via le CREPI, une association qui s'occupe d'aide à l'insertion, une dame qui était docteur ingénieur en physique moléculaire, diplômée de Moscou. Il est évident que si l'on présente cette personne à AREVA demain, elle est embauchée, sauf qu'elle ne parle pas le français, il va falloir la franciser, qu'elle apprenne la langue et un certain nombre de choses.

Oui, ce sont des viviers extrêmement intéressants, d'autant plus que là, c'est une notion de RSE que l'on a à développer : clairement, ces jeunes, quand ils ont 18 ans, se retrouvent dans la rue s'ils n'ont pas de métier. Aujourd'hui, nous avons tout à faire pour les aider à leur donner un métier ; de plus, ils sont très volontaires et clairement, quand l'on discute avec ces structures - notamment, dans la Loire, c'est LA SAUVEGARDE qui s'occupe d'eux, ils en ont 160, ils ont foyer de jeunes de 16-18 ans - ils nous disent que c'est le seul foyer où ils sont tranquilles, où il n'y a vraiment aucun problème, où tout se passe très bien. Cela veut dire que l'on a vraiment des potentiels à travailler avec eux et nous sommes en train de le faire.

C'est un constat géopolitique que l'on fait : il y a beaucoup de migrants et fait-on quelque chose ou les laisse-t-on juste passer pour qu'ils aillent en Angleterre ? Essaye-t-on de

voir s'ils peuvent rester ici et s'ils veulent rester ici, que peut-on faire avec eux ?

Jean-Louis VERDIER- Jean-Jérôme, vous dites quelques mots ?

Jean-Jérôme CALVIER- En tant que structure d'insertion par l'économique, lorsque l'on a une offre d'emploi, on l'ouvre sur le territoire et tous les référents emploi, notamment ceux qui s'occupent de tout demandeur d'emploi, peuvent nous faire des prescriptions. Nous travaillons énormément avec des CHR, des centres d'hébergement et de réinsertion sociale.

Nous ne faisons pas beaucoup de statistiques parce que l'État ne nous les demande pas et que nous ne sommes pas forcément fans pour en faire sur les pays d'origine, mais sur 450 salariés - puisque là, nous parlons d'ULISSE ÉNERGIE, mais sur le groupe ULISSE, avec les quatre associations, ce sont 450 personnes par an à qui l'on propose un contrat de travail - nous avons environ 80 nationalités différentes.

La personne que vous avez vue dans le film tout à l'heure, la dame qui faisait les mesures et qui prenait les relevés, vient de l'étranger et avait un diplôme d'ingénieur dans son pays. Quand elle est arrivée dans la file active à ULISSE, elle était dans des métiers d'entretien, nettoyage, chose éminemment classique que l'on peut proposer dans le monde de l'insertion. Quand nous avons développé ULISSE ÉNERGIE, son chargé d'insertion professionnelle qui travaille son parcours l'a évidemment orientée vers ces métiers et grâce à la formation, aujourd'hui, elle est diplômée d'une formation en énergie à l'organisme ASDER de Chambéry

Pierre-Louis SERERO- Je suis Pierre-Louis SERERO, Conseil de développement de Grenoble Alpes Métropole et accessoirement, membres du CA de la MRI. J'ai une remarque et deux questions. Ma remarque part de l'expérience de ce qu'est un Conseil de développement : c'est la société civile organisée, c'est-à-dire qu'il y a le monde économique, mais pas que.

J'ai une première question : quelle a été la réaction de vos partenaires quand un acteur non estampillé économie est venu parler de travail, d'emploi et d'entreprise ? Deuxième question : il y a quand même, de mon point de vue, un absent dans la réflexion, c'est quels sont les attentes, les besoins, les lignes rouges, les espoirs des personnes que vous voulez recruter ?

Quand je communique, si quelqu'un refuse ma parole, je me dis qu'une partie vient de moi, c'est que j'ai raté quelque chose dans mon message. À un moment donné, on peut faire l'hypothèse qu'un demandeur d'emploi a quelques neurones actifs et donc, s'il ne va pas dans une filière, c'est qu'il a ses raisons. Est-ce qu'on le contraint ? Que fait-on des personnes qui, en gros, ne vont pas entrer ? Je pense à STEF et à GPECT, nous pourrions nous en servir sur d'autres bassins. Peut-être même que dans notre cas, il faudrait le faire à l'échelle du SCOT : est-ce que nos Conseils de développement sont cette échelle ? La question des personnes, dans ce que vous proposez, me paraît un peu absente : comment la travaillez-vous ?

Pour compléter ce que disait Marie-Christine, nous avons un plan alimentaire interterritorial dans le bassin grenoblois qui inclut Grenoble, la communauté d'agglomération du Voironnais et la

communauté de communes du Grésivaudan, la Ville de Grenoble et les deux parcs naturels régionaux du Vercors et de Chartreuse. Il a été proposé au réseau des Conseils de développement d'animer l'instance informelle où tout le monde est là. Dans le forum dont elle parlait, vous aviez à la fois le collectif Autonomie alimentaire, ce qui donne une coloration, et la Chambre d'agriculture. Ils ont découvert qu'ils pouvaient travailler ensemble

Jean-Louis VERDIER- Qui répond ? Je pense que ce sont en grande partie les questions de cet après-midi.

Jacques BARTIER- Peut-être un élément de réponse : d'abord, on ne force personne à aller dans un secteur et plutôt que d'essayer de forcer les personnes à aller dans un secteur d'activité qui a priori ne les séduit pas, nous préférons les amener à découvrir qu'il y a de nombreux moyens.

Aujourd'hui, quand ce sont des jeunes et des générations Z, on sait comment ils fonctionnent, les psychologues et les sociologues nous l'ont expliqué un peu. On sait donc comment aller les capter, les chercher et les amener vers ce qui nous intéresse. La promotion des métiers ne se fait pas - je parle pour la métallurgie - avec des docteurs Gégenne qui découpent tout en quatre. Ce sont des jeunes de leur âge, qui ont 17 ans, 19 ans, 20 ans qui vont les voir pour leur expliquer ce qu'eux vivent : c'est génial parce que maintenant, un atelier, cela s'appelle une plate-forme technique, mais ce n'est pas qu'un changement de nom, c'est autre chose. Viens voir, ce n'est pas salissant, ce n'est pas bruyant.

Il s'agit d'amener les personnes, celles qui sont en face de nous, à comprendre comment l'on fonctionne, ce que l'on est devenu, que ce soit dans le transport, dans le bâtiment, dans la métallurgie, dans l'industrie, dans tous les secteurs d'activité, tout a changé. Leurs représentations sont fausses et si l'attractivité n'est pas là, c'est simplement parce que dans leur esprit, leur représentation est fautive, pour un certain nombre de métiers.

Jean-Jérôme CALVIER- Dans la structure d'insertion par l'économique, on ne force pas quelqu'un à faire un métier, on a une offre d'emploi et on vérifie l'adéquation entre ses compétences et l'emploi que nous proposons dans l'insertion. C'est la vision à court terme pendant deux ans maximum de son parcours chez nous. Ensuite, on l'aide à construire son propre projet professionnel et là, effectivement, on ne fait pas à la place des personnes. On leur propose de la formation, des immersions dans des entreprises pour qu'elles découvrent un métier et peut-être que le métier qu'elles avaient à l'esprit au départ va évoluer au fil des expériences professionnelles qu'elles auront et au fur et à mesure des compétences qu'elles vont développer dans nos propres métiers. Nous ne forçons pas les personnes vers un métier en tension si ce n'est pas leur projet professionnel.

Jean-Louis VERDIER- Jean-Pierre, dernière question.

Jean-Pierre GILQUIN- Merci, Président, je voulais vous remercier pour ces interventions ; cela m'a rajeuni, cela m'a rappelé ce que l'on appelait les Programmes intégrés territoriaux faits à l'époque dans un OPCA, mais cela n'existe plus maintenant,

c'était très territorial, l'AGEFOS PME, en l'occurrence.

Ce que je vois dans ce que vous indiquez, ce sont des pronostics d'emploi d'insertion, mais il n'y a pas que de l'intermédiation dans ces problématiques, il y a également des problèmes liés aux mobilités, à la santé, au logement. Je crois qu'il faut globaliser la question quand l'on s'attaque à ces problèmes d'emploi et d'insertion, mais je ne doute pas que nous le ferons dans des prochaines réunions de cette nature, mais là n'était pas l'objet de ma question.

L'objet de ma question était plutôt : quelle est l'articulation entre les Conseils de développement et la thématique que l'on a abordée ce matin ? Madame SIMIAND, pouvez-vous développer peut-être un peu plus le rôle moteur que joue le CDD ?

Marie-Christine SIMIAND- Si je regarde à l'aune de Grenoble, nous avons fait le constat que le monde économique n'était pas très présent parmi les membres eux-mêmes. On a eu une sorte de perte en ligne parce que l'on a fait apparaître des collègues nouveaux, collège jeunes, collège citoyens. Les représentants du monde économique ont eu alors le sentiment qu'ils ne pesaient plus suffisamment. Et de ce fait ils se sont éloignés, déçus par une forme de manque de reconnaissance.

Depuis quelques mois le Conseil de développement de Grenoble Alpes Métropole a un groupe de travail consacré à l'économie. Ils abordent de nombreux sujets qui donneront lieu à des ateliers, des forums.

Si le monde économique ne veut pas faire partie des membres permanents, peut-être faudra-t-il créer un collège de membres associés dont on recherchera la bonne articulation avec le Conseil de développement. Là aussi, je pense que c'est toujours l'esprit d'ouverture qui doit régner pour renforcer cette question, la développer peut-être mieux. Est-ce que l'on nous attend sur les questions économiques ? Finalement, oui, car lorsque nous avons donné un avis sur le manifeste qui est le projet de territoire, version compactée, la question de l'économie est apparue parmi les débats que l'on devait organiser. C'est ce que nous sommes en train de préparer.

Je pense que là aussi, on peut faire plus, on peut faire mieux. Les Conseils de développement arrivent pour certains en fin de mandat, il y aura des changements d'équipes. Nous devons donc consacrer du temps à l'évolution de nos Conseils de développement dans tous les domaines. Nous cherchons constamment à nous améliorer et la manière d'aborder le thème de l'économie suscitera peut-être des propositions spécifiques.

Jean-Pierre GILQUIN- Merci, Madame. J'ai oublié de me présenter : je représente le groupe FO et je préside la commission 5, Solidarité et inclusion sociale. C'était juste pour les attendus.

Jean-Louis VERDIER- Merci, Madame SIMIAND, pour cette conclusion de la matinée. Sur le plan de l'intendance, nous allons arrêter, nous allons manger.

Travail en ateliers

Travail en ateliers

Chaque atelier traite des trois questions suivantes :

- Comment détecter les besoins futurs en compétences ?
- Comment repérer les capacités et les intérêts des personnes ?
- Savoir anticiper dans la réflexion et la définition de ces besoins : Quelles actions à conduire ? Quels outils à mettre en œuvre ?



Atelier 1

Animateurs/rapporteurs :

- **Henri JACOT**, Vice-Président du CDD Lyon Métropole
- **Laurence MARGERIT**, Vice-Présidente « Territoire de Grenoble » au CESER

Secrétaire de séance :
Michel RAFFIN, Chargé d'études au CESER

En préambule, il est fait état par les rapporteurs que l'atelier était riche de par sa composition : une vingtaine de participants : 5 issus du CESER, 7 issus des CDD et 7/8 opérateurs Pôle Emploi, GRETA, associations,

Question 1 : Comment détecter les besoins futurs en compétence ? (par Henri Jacot) :

Pour bien répondre à « *Comment détecter les besoins futurs en compétences ?* », notre atelier a considéré qu'il fallait d'abord retenir une méthode pour « sérier » cette question en établissant une typologie des besoins :

- de manière problématique, en distinguant trois types de besoins : ceux « volumétriques » émanant d'activités économiques en mal de recrutement, ceux concernant des « métiers de niches » peu nombreux en volume mais cruciaux, ceux liés aux « innovations » et aux évolutions tendancielle difficiles à quantifier ;
- de manière thématique, en s'intéressant - bien sûr - à l'industrie et au bâtiment, mais tout autant à l'agriculture et aux services à la personne. C'est dire aussi que les différentes formes d'économie sont à considérer : économie marchande et économie publique, mais aussi économie sociale et solidaire (ESS) où les besoins sont importants mais bridés par une solvabilisation insuffisante de la demande ;
- de manière temporelle, car selon les cas il s'agit de faire une prospective à moyen terme par branches ou secteurs ou de pourvoir à des besoins immédiats des entreprises ou autres employeurs (publics ou associatifs) en mal de recrutements.

Quant aux opérateurs à même de contribuer à cette identification des besoins, ils ont été du même coup reconnus comme étant multiples. Pôle Emploi établissant les BMO, mais aussi les entreprises d'intérim à même de déceler les urgences à court terme et d'anticiper les évolutions à moyen terme des besoins de recrutement.

Le rôle des « observatoires » des branches a été de même fortement souligné, mais aussi

celui des pôles de compétitivité et des clusters, ainsi que territorialement celui des clubs d'entreprises. L'analyse des réseaux sociaux a été également mentionnée comme une source possible de repérage des besoins.

Question 2: Comment repérer les capacités et les intérêts des personnes (par Laurence Margerit)

Les participants ont pointé l'importance du repérage des capacités, des intérêts des personnes qui peuvent avoir des avis divergents, et qui doivent être confrontés pour être partagés à minima.

La notion de pédagogie, la capacité à anticiper les besoins, la question de la temporalité est importante. La prise en compte de l'histoire des personnes dans l'accompagnement vers l'emploi est primordiale.

Le socle du savoir devrait être élargie pour lui donner une dimension de savoir devenir, afin de ne pas se figer sur des postures qui peuvent être réductrices. La notion des spécificités des publics doit aussi être prise en compte : celle des salariés, des jeunes, des séniors qui n'ont pas toujours les mêmes intérêts.

La notion de valorisation des compétences transversales doit être prise en compte.

Une des difficultés est que nous répondons aux besoins immédiats, mais nous avons des problèmes à anticiper les besoins futurs.

La valorisation des travailleurs manuels qui sont caractérisés comme des « artisans de la gestuelle » doit aussi se traduire par une revalorisation des rémunérations.

Question 3: Savoir anticiper dans la réflexion et la définition de ces besoins : Quelles actions à conduire ? Quels outils à mettre en œuvre (par Henri Jacot) :

Les conditions et modalités de « *Comment favoriser le rapprochement des besoins en compétences et des capacités des personnes ?* » ont été explorées au cours du troisième temps de l'atelier.

Dans le prolongement de certaines initiatives qui ont pu être citées (comme l'expérience de tels ou tels Comités de bassins d'emploi ...) en plus de celles que nous avons entendues le matin (notamment celle de Saint-Etienne bien représentée dans notre atelier), l'idée directrice de viser à la coopération de tous les acteurs concernés « du sourcing à l'emploi » a été largement plébiscitée. Ceci incluant les acteurs de la formation initiale et continue (dont les GRETA + rôle du PIC...) ainsi que de l'accompagnement pour l'emploi par l'insertion.

La notion de « GPEC territoriale » a été à plusieurs reprises mise en avant. Avec une double préoccupation :

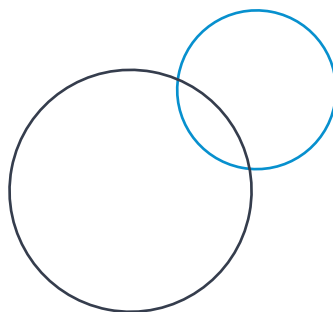
- qu'elle puisse se développer de manière autant « ascendante » (recueil et essaimage des initiatives existantes ou en projet) que « descendante » (vision globale des besoins et capacités sur un territoire) ;
- qu'elle s'établisse aux deux niveaux : régional et local ; le premier offrant à moyen terme un champ élargi de coopérations possibles des divers acteurs, le second outillé à court terme pour répondre aux rapprochements concrets à faire entre besoins et capacités.

Le territoire le plus pertinent pour le niveau local a été unanimement retenu comme devant être celui des Métropoles et des EPCL, même si pour ces derniers les liens

existants entre les élus locaux et les entreprises ont pu être considérés comme restant parfois insuffisants.

L'importance des « freins dits périphériques » (logement, déplacements, monoparentalité...) a été également fortement rappelée.

En conclusion, l'intérêt d'envisager d'élaborer de manière multi-partenaire des Stratégies Territoriales pour l'Emploi et la Formation au niveau des EPCL et Métropoles (STEF, pour reprendre la formulation utilisée pour l'initiative de Saint Etienne présentée le matin) a pu être avancée, en écho explicitement évoqué aux anciens Contrats Territoriaux Emploi Formation (CTEF) qui avaient pu être mis en place par la Région Rhône-Alpes en lien avec l'État.



Atelier 2

Animateurs/rapporteurs :

- Sylvie PLOTTON, membre du bureau du CDD Saint Etienne Métropole, Rapporteur
- Olivier LAFFONT, directeur de pôle emploi Bassin de Vichy, maître d'œuvre de l'opération « Objectif INDUSTRIE » Vichy, Rapporteur
- Marc AUBRY, Vice-Président « Territoire du Cantal » au CESER

Secrétaire de séance :
Laurent de PESSEMIER, Chargé d'études au CESER

Question 1 : Comment détecter les besoins futurs en compétence ? (Mme PLOTTON)

Remarques préalables :

- Il est rappelé qu'il faut dissocier les besoins des métiers en tension, des métiers en devenir, des métiers en voie de disparition : les problématiques ne sont pas les mêmes.

- L'atelier est parti du préalable suivant : l'envie de travailler sur le territoire où l'on réside pour une grande majorité de la population.

Comment détecter les besoins,

- Prendre en compte des tendances sociétales fortes : transition environnementale, démographie, santé - mieux-être, numérique.

- Capitaliser les expériences, partir d'états des lieux, et être en veille permanente :

observatoires (outils à privilégier), GPEC territoriales... :

- Dissocier « détecter » et « quantifier » les besoins : ce ne sont pas les mêmes logiques

- S'appuyer sur un tissu économique existant (quand il existe des branches, support indispensable), sinon organiser ce tissu de façon à avoir un spectre le plus large possible de l'activité d'un territoire.

- Être conscient du décalage entre offre de formations et besoin des entreprises locales : bien structurer et coordonner cette approche et toujours anticiper sur les évolutions d'un territoire.

Question 2 : Comment repérer les capacités et les intérêts des personnes (M. LAFFONT)

Remarques préalables

Avant de les repérer, il faut les susciter car il est difficile de donner une réalité des métiers, surtout dans les métiers en tension. Or qui parle le mieux des métiers ?

En premier lieu, c'est le chef d'entreprise ou celui qui exerce l'activité avec passion, mais c'est aussi d'autres jeunes qui parlent à d'autres jeunes et font ainsi passer leur intérêt pour leur métier : C'est ce qui s'est fait sur le bassin de Vichy, avec des vidéos où les salariés s'expriment.

L'échange entre pair est primordial. Les professionnels doivent accentuer le message positif de leur métier : exemple de Ligier, leader européen de la voiture sans permis ; c'est une entreprise pourtant peu connue sur le bassin d'emploi, or avoir un leader est valorisant pour un bassin d'emploi.

Il faut donc redoubler les messages positifs, avoir la « positive attitude », mettre en avant les savoirs faire pour inciter les demandeurs d'emplois à choisir certaines filières.

Le recrutement :

La notion de compétences était au cœur des débats.

Il faut des modes de recrutement basés sur les compétences : c'est une démarche bien entamée dans plusieurs institutions (Pôle Emploi, ...), de façon à recruter autrement. On est compétent pour beaucoup de métiers : c'est important car les personnes vont changer d'orientation plusieurs fois dans leur vie professionnelle.

Il existe également un recrutement par « habilités » : comment détecter des savoirs faire même non exercés dans les métiers précédents mais transférables dans d'autres métiers.

L'« agilité » est également un critère de recrutement : elle ne s'enseigne pas mais pour s'adapter dans un monde en mutations, elle devient une compétence de base.

Il faut accompagner de façon spécifique certains publics en difficultés pour lesquels il est compliqué de se projeter, d'identifier ses compétences et de les mettre en avant.

L'accompagnement peut se faire par tutorat et/ou parrainage : la notion de transmission est importante.

Une note positive en conclusion avec ce chiffre de Pôle Emploi : 42% des personnes qui retrouvent un emploi, le retrouvent dans un autre secteur que leur métier d'origine, preuve que ce mouvement de repérer les capacités est bien engagé. À

poursuivre, surtout pour des publics spécifiques qui ont du mal à se projeter.

Question 3: Savoir anticiper dans la réflexion et la définition de ces besoins : Quelles actions à conduire ? Quels outils à mettre en œuvre ? (Mme PLOTTON)

- Il faut sortir de la seule logique académique et de la tendance à recruter à partir des seuls diplômés :

Il est plus intéressant de voir les compétences acquises, les agilités et habiletés (évoquées ci-dessus) : il faut davantage raisonner par blocs de compétences.

- Il faut penser « qualifications » : aborder le recrutement uniquement par le diplôme présente le risque de se priver de bons profils

- les entreprises ont intérêt à avoir des politiques RH et Management qui tiennent compte de la responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE), de façon à jouer articulation entre vie personnelle et professionnelle.

Autour du contrat de travail et des fondamentaux du contrat de travail, il existe tout un environnement dans l'entreprise favorable à recruter et à fidéliser et il faut accompagner les entrepreneurs sur cette voie.

En conclusion et pour les trois points, il faut sortir d'une méthode « one shot », entrer en mouvement permanent sur toutes ces questions, car les mutations iront de plus en plus vite : il faut structurer avec tous les acteurs d'un territoire (politiques, entreprises, organismes, ...) de façon à créer des dynamiques et des réflexions permanentes.

Atelier 3

Animateurs/rapporteurs :

- **Françoise TRAHAND**, membre du CDD Grenoble Alpes Métropole,
- **Georges CLAPPAZ**, Co-Président du CDD Vienne Condrieu agglomération,
- **Didier LATAPIE**, Vice-Président « Territoire du Rhône » au CESER

Secrétaire de séance :

Tristan DESFRENNES, Chargé d'études au CESER

Question 1 : Comment détecter les besoins futurs en compétence ?

L'atelier a abordé cette question sous l'angle : Comment les besoins en compétences ont-été identifiés dans les différents projets ? Comment identifier les besoins futurs ?

Les emplois non pourvus dans certains secteurs sont bien identifiés : anticipation des besoins sur l'autonomie et le grand âge, avec prise en compte de la digitalisation de ces métiers (cf. initiatives de la Métropole de Lyon). Mais comment déceler des métiers et besoins qui n'existent pas encore ?

Il y a une évolution des métiers actuels sous l'effet de la digitalisation : des nouveaux besoins sont identifiés sur la maîtrise des technologies avancées, sur les capacités relationnelles.

Les besoins sociaux, sociétaux sont aussi à prendre en compte : enjeux environnementaux... (exemple de SOLENI à Grenoble).

Il y a un lien à faire entre ces besoins et les citoyens, notamment dans les quartiers populaires : il y a rôle à jouer pour l'éducation nationale pour anticiper ces évolutions. Il faut aussi penser au maintien des savoir-faire sur les métiers traditionnels. Il faut surtout identifier les compétences transversales (savoir être, capacité d'adaptation à l'évolution des métiers) dont on aura besoin demain.

Dans cet enjeu, il faut distinguer la formation initiale et la formation tout au long de la vie, qui s'appuie davantage sur des formations courtes pour une adaptation aux besoins du métier (exemple du secteur Hôtellerie Café Restauration). L'adaptabilité passe par des modules de formation pour accompagner les évolutions professionnelles.

L'enjeu porte aussi sur la place du travail dans la société : il faut préparer les jeunes à exercer plusieurs métiers dans la vie. Des carrières multiples demandent des formations qui permettent d'évoluer tout au long de la vie, dans différents contextes de travail.

Par exemple, on observe de nouveaux profils dans l'artisanat : il y a moins de carrière unique, davantage de souhait de travail collaboratif... On recherche des « capacités » plutôt que des compétences, et les travailleurs donnent de l'importance à l'utilité sociale du travail effectué.

Il reste beaucoup d'emplois non pourvus dans l'artisanat : des secteurs ont fait évoluer leur image, mais des métiers rémunérateurs peinent encore à recruter (boucherie...).

Cependant, les nouveaux métiers ne sont pas synonymes d'épanouissement dans le travail : certains nouveaux métiers sont très répétitifs. Le bien-être au travail est important pour favoriser l'implication des salariés.

La connaissance du monde du travail se fait principalement à travers l'environnement familial : il y a un décalage entre perception et réalités du monde du travail. Les témoignages du monde économique dans les écoles sont à développer.

Par ailleurs, l'importance de la mobilité dans les parcours est soulignée.

Question 2 : Comment repérer les capacités et les intérêts des personnes ?

Le sens donné au travail est lié à l'organisation du travail : il y a besoin d'espaces de dialogue et il faut favoriser la participation des salariés dans l'entreprise. Il faut aussi s'appuyer sur des méthodes de recrutement permettant de révéler les capacités des candidats.

Les structures intermédiaires (centres sociaux, associations locales...) ont un rôle à jouer pour détecter les capacités des individus, et leur offrir des perspectives dans le monde du travail.

Il faut prendre en compte les freins à l'emploi : les structures d'insertion par l'emploi ont des difficultés à recruter certains candidats (problèmes de langue,

problèmes administratifs...). Il y a besoin d'étapes préalables à l'accès à l'emploi.

Des activités spécifiques sont à créer pour faciliter le retour à l'emploi (exemple : Emmaüs), il y a de nombreuses initiatives dans l'entreprenariat social.

Les structures intermédiaires ont pour rôle de rechercher des solutions pour chaque personne en recherche d'emploi : utilisation des clauses d'insertion, création d'entreprises, avec un accompagnement de l'employeur et une médiation en cas de difficultés avec le salarié.

Il y a aussi une difficulté spécifique pour les seniors dans le monde de l'entreprise : quel sens donner au travail ?

On observe que le CDI est moins recherché par certains jeunes : il y a une préférence pour des contrats courts, pour être son propre employeur, avec par exemple des reprises d'études en CAP...

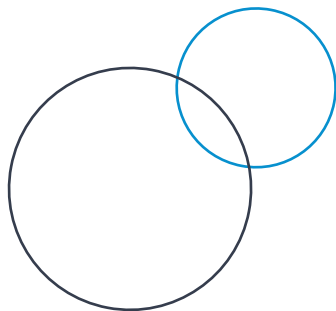
Il y a un éclatement des aspirations, des souhaits des individus : des demandeurs d'emploi qui recherchent une satisfaction de leurs intérêts personnels et une jeunesse qui a des attentes variables. Il faut surtout rendre les individus responsables de leur parcours.

Question 3 : Savoir anticiper dans la réflexion et la définition de ces besoins : Quelles actions à conduire ? Quels outils à mettre en œuvre ?

Agir dans ce domaine est un pari sur l'avenir, face à des métiers qui changent, l'émergence de nouveaux métiers... et avec une évolution très rapide de certains métiers.

La mise en place du Campus de l'énergie à Grenoble est un exemple de travail partenarial : il y a besoin de tous les acteurs pour anticiper les besoins en formation et en accompagnement des nouveaux métiers... Les besoins sont identifiés par les entreprises du secteur sous la forme de compétences nouvelles, qui permettent de prendre en compte ces nouveaux besoins. On observe aussi une tendance des entreprises à former en interne pour répondre à leurs besoins.

La GPEC et la GTEC sont des outils complexes à mettre en œuvre dans les TPE/PME. Elles peuvent permettre d'anticiper les pertes en savoir-faire.



CONCLUSION

Par Marie Christine SIMIAND

Je remercie le CESER pour l'initiative de cette journée

Je remercie les Conseils de développement qui ont répondu positivement à la proposition de collaborer ou de coopérer à la préparation de ce colloque qu'ils ont enrichi au travers des initiatives innovantes qu'ils ont présentées. Ce sont ces expériences qui ont alimenté les travaux des ateliers.

Je remercie toute celles et ceux qui ont pris le temps de participer à cette rencontre.

Il nous faut maintenant envisager une suite à cette première journée coopérative ou collaborative entre CESER et Conseils de développement.

Elle peut s'envisager sous différentes formes :

1) S'approprier les différentes expériences présentées au cours de cette journée pour en tirer le meilleur parti et quelques orientations pour améliorer le lien Emploi /Formation dans nos territoires ;

2) Réfléchir à une suite à donner à cette première rencontre et envisager l'organisation d'une coopération dans le même esprit mais sur un autre sujet, qui pourrait être la citoyenneté à l'échelle inter communale, citoyenneté de contribution

comme le dit Martin Vanier, la mobilité, c'est un thème également partagé par tous ;

3) Profiter de la présence d'un certain nombre de Conseils de développement à cette journée pour amorcer la création et la pérennisation d'un réseau régional des Conseils de développement qui permettra de partager les réflexions que nous menons ;

4) Imaginer d'autres formes de coopération : lorsque le CESER amorce une réflexion sur une thématique, elle pourrait être enrichie par l'apport des Conseils de développement ;

5) Solliciter le CESER pour qu'il dédie sur son site un espace aux Conseils, une rubrique qui leur soit consacrée en vue de faciliter les liens, d'aider au fonctionnement du réseau, et d'améliorer la visibilité des Conseils, possibles contributeurs aux travaux du CESER et de la Région.

Voici quelques pistes pour tirer le meilleur profit de cette intéressante journée et faire en sorte qu'elle contribue à lancer d'autres travaux partagés dans l'intérêt collectif des territoires d'Auvergne-Rhône-Alpes et de leurs habitants.

Par Jean-Luc FLAUGERE

Je m'associe aux remerciements de Marie Christine aux uns et aux autres.

Les perspectives de suites à donner à une telle journée

Nous avons vu, à travers cette journée, qu'il est important de mobiliser les acteurs vers une gestion territoriale des compétences.

Nous espérons donc que les actes du colloque intéresseront différentes parties prenantes - politiques, acteurs de la formation, etc.- et nous en déduisons un document de synthèse, un « quatre pages », sorte de guide des bonnes pratiques qui pourrait être mis à disposition de tous.

Nous souhaitons également que nos travaux d'aujourd'hui contribuent à créer, à renforcer ce lien avec les territoires auquel le CESER est attaché.

Nous ne souhaitons pas faire de cette manifestation une journée unique et, si possible, nous aimerions poursuivre nos réflexions sur d'autres thématiques :

D'autres sujets sont intéressants pour les territoires et pourront être abordés prochainement : Par exemple, la thématique des mobilités qui constitue une priorité pour beaucoup de territoires.

Mais il faut commencer par faire le point sur le contenu de cette journée, car les propos étaient très riches.

Cette journée a été réussie, car nous avons mis du temps à la préparer.

Merci à tous et toutes de votre participation

Par Laurent CARUANA,

1^{er} Vice-Président du CESER

Mesdames, Messieurs, Chers collègues, chers amis,

Monsieur le Président du CESER, Antoine QUADRINI, n'a pas pu rester avec nous jusqu'au terme de cette journée. Il le regrette et vous prie de bien vouloir l'en excuser.

Il me revient donc la responsabilité et l'honneur de conclure ce temps très riche, au cours duquel plusieurs éléments intéressants ont été échangés.

Je serai donc bref.

Tout d'abord, je souhaitais vous remercier toutes et tous pour votre implication et votre engagement durant ce colloque, que ce soit ce matin en séance plénière ou au cours des ateliers cet après-midi. La parole riche, construite, diversifiée, et la qualité d'écoute ont été des marqueurs forts de notre journée. Ils ont largement contribué à ce que le Président a appelé ce matin « la coopération productive ».

Ensuite, et sans entrer à nouveau dans le détail de ce qui a été débattu, l'organisation de cette journée met en lumière la pertinence et la richesse de l'échelon territorial. C'est particulièrement le cas pour les questions liées à l'emploi, au travers notamment des politiques de formation ou d'orientation professionnelle.

Cette journée en est l'illustration : elle est l'illustration que l'innovation, la créativité se trouvent du côté des territoires et des acteurs locaux qui vivent ces territoires au

quotidien. Des initiatives comme celles d'aujourd'hui permettent de les mettre en lumière et de les rendre visibles.

Enfin, et en dernier point, il me paraît tout à fait nécessaire, pour ne pas dire indispensable, que de telles initiatives soient pérennisées. En nous permettant de nous enrichir mutuellement de nos méthodes de travail, de nos retours d'expériences positives et innovantes, je suis convaincu qu'elles contribuent à améliorer notre connaissance des territoires, la lisibilité des actions qui y sont menées et ainsi enrichir la relation.

En toute logique, les travaux issus des ateliers et réflexions de cette journée ne devront pas non plus rester lettre morte.

En tous cas, j'en forme le vœu pour nos actions futures.

Que cette collaboration perdure, qu'elle soit aussi fructueuse qu'elle l'a été aujourd'hui pour porter loin les enjeux de nos territoires et de leurs habitants.

Je vous remercie.



ET APRES... ?

Lorsque nous avons engagé nos travaux, lorsque nous avons préparé cette journée du 11 février, lorsqu'ensemble nous nous sommes retrouvés pour ce colloque, à aucun moment nous n'aurions pu imaginer que dans les semaines suivantes une crise sanitaire inédite, provoquant de nombreux décès, allait bouleverser nos vies, nos organisations, nos entreprises... et allait malheureusement - outre tous les autres dommages et conséquences dramatiques - se traduire par un très grand nombre de personnes sans emploi et un avenir incertain dans certains secteurs de l'économie.

Aussi la publication des Actes dont vous venez de prendre connaissance doit s'accompagner d'un message particulier.

La conclusion fait déjà état d'une volonté de donner une suite à cette initiative et, mieux encore, de la pérenniser.

Pour ce qui est de donner une suite : oui, dans le contexte post-covid, la problématique de l'emploi et de la formation va être au cœur des préoccupations de tous. La contribution conjointe des conseils de développement et du CESER, aux côtés des acteurs concernés ne peut qu'être facteur d'innovation, d'expérimentation pour s'adapter et répondre aux nouveaux enjeux.

Pour ce qui est de pérenniser de telles initiatives, force est de constater que le partage d'expériences ne peut que favoriser de nouveaux projets, moyennant des adaptations, alternatives tant pour tenir compte des résultats que des particularités territoriales. Ce partage est source de richesses et d'économies aussi, à une époque où le temps comme l'argent sont à rationaliser. Ce que nous avons fait sur la question de l'emploi / formation, nous pouvons donc l'envisager sur bien d'autres thématiques communes à tous les territoires. La thématique « Mobilités » a d'ores et déjà été citée.

Et si le 11 février n'était que le début d'une nouvelle collaboration au service de nos territoires et de leurs habitants ? Cela ne tient qu'à nous.

En tout cas, une prochaine date est déjà retenue pour nous revoir, préparer une synthèse des Actes sur 4 pages et réfléchir aux prochains projets de coopération entre le CESER et les Conseils de développement.

LISTE DES INSCRITS

- **ACHARD Eve**, CDD Grand Lyon, (69)
- **ARNAUD Christian**, Pole Emploi AURA, (69)
- **AUBERGER Edouard**, CDD Vichy, (03)
- **BARRAT Jean**, CESER, (63)
- **BARRUCAND Chantal**, CDD Grand Lyon (69)
- **BARTOLI-BOULI Brigitte**,
- **BASSAL Jean-Michel**, Fondation Face, (69)
- **BENOIT Jean-Marie**, CESER, (15)
- **BESSON-THURA Séverine**, Ork-ID, (69)
- **BINGERT Philippe**, (38)
- **BLACHON Eric**, CESER, (42)
- **BOLF Edith**, CESER, (38)
- **BONNET Philippe**, Graine d'emplois, (69)
- **BOUILLON Yves**, ONISEP AuRA, (69)
- **BOUTIN Juliette**, Groupement Régional d'Actions Cinématographiques, (69)
- **BROUSSAS Paulette**, CESER, (69)
- **BUTTARD Alain**, Ulisse Energie, (38)
- **CARRE Maxime**, Grenoble-Alpes Métropole, (38)
- **CARRU-ROUCH Isabelle**, Via compétences, (69)
- **CHAMBADE Adrien**, ONYL Rocks, (69)
- **CHARVERON Philippe**, CESER, (03)
- **CHATANAY Hervé**, CDD Beaujolais Saône, (69)
- **CLANCY Catherine**, CDD Grand Lyon, (69)
- **CULLAFROZ Jean-François**, CDD Vienne Condrieu, (38)
- **COMPARINI Anne-Marie**, CDD Grand Lyon, (69)
- **CONDAMIN Yvon**, CESER, (26)
- **CRISTOFORETTI Jean-Daniel**, Emploi Loire Observatoire, (42)
- **DA CONCEICAO Alain**, CDD Vichy, (03)
- **DA COSTA Rosa**, CESER, (63)
- **DAUMAS Catherine**, Métropole de Lyon, (69)
- **DELAUME Colette**, CESER, (03)
- **DI MARCO Anna**, CESER, (38)
- **DUCLOUD VELLETT Béatrice**, CAPI, (38)
- **ESCOMEL-FRANÇOIS Julie**, ONISEP, (69)
- **FAURE Philippe**, CESER, (63)
- **FRACHISSE David**, Emploi Loire Observatoire, (42)
- **GALLET Marie-Astrid**, Métropole de Lyon, (69)
- **GARCIN Anne-Laure**, Grand Lyon Métropole, (69)
- **GAVARD Hervé**, GRETA Nord Isère, (38)
- **GELDHOF Nathalie**, (38)
- **GEORGET Maud**, Handishare, (69)
- **GILQUIN Jean-Pierre**, CESER, (38)
- **GOLDFARD Hervé**, Université Lumière Lyon 2, (69)
- **GOURMELON Lucie**, Rectorat Lyon, (69)
- **GOUTTENOIRE Olivier**, RMC - Réseau Médiation Cinéma, (69)
- **GRANDJEAN François**, CESER, (63)
- **GROS MICOL Patricia**, Handishare, (69)
- **GUÉZOU Alain**, METRO en Isère / CDD, (38)
- **GUINAND Jean**, CESER, (69)
- **HACHE Mathieu**, Vienne Condrieu Agglomération, (38)
- **HEIM Renée**, Lycée André PAILLOT, (69)
- **HUBERT Dominique**, Association EGEERA
- **IDIR Said**, Ligue de l'Enseignement de la Loire, (42)
- **JACQUIN-ANTONY** Anne-Charlotte, Université de Bourgogne-Franche-Comté, (25)
- **JANVIER Gérard**, CFDT, (69)
- **JONGEJAN Eliette**, CCI, (38)
- **LALOY Dominique**, UL CFDT, (38)

- **LAMOTTE Bruno**, CESER, (38)
- **LHOMME Marie-Karine**, Université Lumière Lyon 2, (69)
- **LOUIS Pierre**, ONISEP AuRA, (69)
- **MANOLOGLOU Antoine**, CESER, (69)
- **MARCEL Philippe**, Groupe iDal, (38)
- **MASSAULT Christian**, CESER, (69)
- **MASSON Jean-Paul**, CDD Métropole Lyon, (69)
- **MERIAU Anne-Laure**, CDD Métropole Lyon, (69)
- **MEYER Daniel**, Pôle emploi, (69)
- **MILLET Nicolas**, CDD Métropole Lyon, (69)
- **MILLET Cécile**, APECITA 69, (69)
- **MOLLARD André**, (73)
- **MORISSE François**, CESER, (73)
- **MOUISSET BACHA Ilhem**, ASPIE, (69)
- **MOUSSAOUI M.**
- **MURCIA Jean-Raymond**, CESER, (69)
- **MUSSET Sophie**, CESER, (01)
- **PELLISSIER Elisabeth**, CESER, (43)
- **PERRIN Florence**, AFPA Accès à l'emploi, (69)
- **PERROUSSET Pierre**, EGEE,
- **POTHIN Georges**, CDD Métropole Lyon, (69)
- **POUJOL Christian**, CDD Beaujolais Saone, (69)
- **PROST Michel-Louis**, CESER, (38)
- **PUTOUX Laurent**, CESER, (43)
- **REYNAUD Pascal**, Vienne Condrieu Agglomération, (38)
- **RIPOCHE Vincent**, EPLEFPA Lyon, (69)
- **ROBERT Anne-Marie**, CESER, (69)
- **ROUX Hélène**, GRAC, (69)
- **SALEL Brigitte**, CDD Vienne Condrieu, (69)
- **SAGOT Fabrice**, CESER, (69)
- **SCHAEFFER Patrick**, CDD Saint Etienne, (42)
- **SCHINDLER Pierre**, CDD Grand Lyon, (69)
- **SEFSAF Farida**, Société Capital Humain,
- **SERERO Pierre-Louis**, CDD Grenoble Alpes Métropole, (38)
- **SORLIN Christophe**, Pole emploi, (42)
- **TANTET Robert**, Grand Lyon Métropole, (69)
- **TARNIER Isabelle**, GRETA Nord Isère, (38)
- **VACHERON Tristan**, Fédération BTP, (42)
- **VIGNAT Josette**, CESER, (69)
- **VIVANCOS Gilles**, Cristalys, (69)
- **WALLET Etienne**, Association Conscience et Impact Ecologique, (69)
- **WITTEMANN Rudy**, CDD des Balcons du Dauphiné, (38)

Vous souhaitez suivre l'actualité
du **CESER Auvergne-Rhône-Alpes**,

inscrivez-vous à notre newsletter sur
lettre.ceser@auvergnerhonealpes.fr

ou retrouvez les informations
sur le site internet de la Région Auvergne-Rhône-Alpes :
ceser.auvergnerhonealpes.fr

ACTES

N°2020_01

COLLOQUE CESER/CDD

« Emploi, compétences et territoires »

11 février 2020 - Lyon

Crédits photos : © Pierre Nouvelle

Téléchargez les actes sur
ceser.auvergnerhonealpes.fr



CESER AUVERGNE-RHONE-ALPES / LYON

8 rue Paul Montrochet - CS 90051 - 69285 Lyon cedex 02
T. 04 26 73 49 73 - F. 04 26 73 51 98

CESER AUVERGNE-RHONE-ALPES / CLERMONT-FERRAND

59 Bd Léon Jouhaux - CS 90706
63050 Clermont-Ferrand Cedex 2
T. 04.73.29.45.29 - F. 04.73.29.45.20