



CESER et CDD

Emploi, Compétences, Capacités et Territoires

OCTOBRE 2020

Répondre aux attentes et aux besoins du local au régional

Le Conseil économique, social et environnemental régional (CESER) Auvergne-Rhône-Alpes

- ▶ **2^{ème} institution régionale** : C'est l'Assemblée consultative de la Région Auvergne-Rhône-Alpes : 121 Organisations y sont représentées et elle comprend 190 membres. Par ses avis et contributions, le CESER concourt à l'administration de la Région.
- ▶ **Une instance au cœur des territoires**, en lien avec ceux qui les font vivre.
- ▶ **Une institution ancrée dans le réel**, au contact direct de ses partenaires, proche des problématiques quotidiennes de ses concitoyens.

Les Conseils de Développement (CDD)

- ▶ **Instances** instituées par la loi Voynet dès 1999, composées de bénévoles impliqués dans la vie locale.
- ▶ **Des lieux de dialogue et de propositions**, essentiels pour une implication citoyenne et une démocratie participative locale : les CDD répondent aux saisines des conseils métropolitains et intercommunaux, s'auto-saisissent sur les questions qui nécessitent une réflexion partagée pour enrichir les travaux et décisions des conseillers intercommunaux et métropolitains.
- ▶ En Auvergne-Rhône-Alpes, ils sont plus d'une trentaine et leur mise en réseau est en cours de préparation.

*Du local au régional, le dialogue entre Conseils de développement et le CESER fait de la société civile un acteur clé.
Il permet de porter ensemble des propositions pour répondre aux enjeux majeurs auxquels doivent faire face
les différents territoires et leurs habitants.*

Réunion du CESER et des CDD le 11 février 2020

LE CESER ET LES CDD DE GRENOBLE-ALPES MÉTROPOLÉ, GRAND LYON MÉTROPOLÉ, SAINT-ETIENNE MÉTROPOLÉ, PAYS VICHY-AUVERGNE, VIENNE-CONDRIEU AGGLOMÉRATION ÉTAIENT CO-ORGANISATEURS DE CE COLLOQUE.

Cette journée commune a rassemblé différents acteurs du territoire, avec l'objectif :

- de dégager une vision partagée sur le thème de l'emploi sur les territoires,
- de déboucher sur des propositions communes et de repérer des pistes d'évolution et d'anticipation et les présenter. Elles sont rassemblées dans les 3 fiches suivantes

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.





Comment détecter les besoins futurs en compétences ?

1 Etablir une typologie des besoins

► Divers types de besoins :

- « volumétriques » émanant d'activités économiques en mal de recrutement,
- les « métiers de niches » peu nombreux en volume mais cruciaux,
- liés aux « innovations » et aux évolutions tendancielle ou conjoncturelles difficiles à quantifier : digitalisation, besoins environnementaux, besoins sociétaux, ...

► **Considérer les différents secteurs** (Bâtiment, Industrie, Agriculture, Services, ...) et les différentes formes d'économie, y compris l'ESS

► **Réaliser des prévisions et des actions à court et moyen terme par branches et par secteurs**

2 Identifier les ressources de repérage et d'analyse des besoins du territoire

► **Les acteurs** : Pôle Emploi, les entreprises d'intérim, les « observatoires » des branches animés paritairement par les partenaires sociaux, les pôles de compétitivité, les clusters ainsi que les clubs d'entreprises, ...

► **Capitaliser les expériences**, partir d'états des lieux, et être en veille permanente : observatoires (outils à privilégier), Gestion Prévisionnelle Emploi Compétences (GPEC) territoriale, ...

► **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.

3 Faire le lien entre ces besoins et les citoyens, notamment dans les quartiers populaires

► **Identifier les compétences transversales** : savoir être, capacité d'adaptation à l'évolution des métiers, ...

► **Articuler la formation initiale et la formation tout au long de la vie**

► **Préparer les jeunes à exercer plusieurs métiers dans la vie** : avoir des formations qui permettent d'évoluer tout au long de la vie, s'adapter à la mobilité dans les parcours

► **Veiller au bien-être et à la qualité de vie au travail pour favoriser l'implication des salariés dans l'entreprise**

► **Lutter contre le décalage entre perception et réalités du monde du travail** : les témoignages du monde économique dans les écoles sont à développer



Comment repérer les capacités et les intérêts des personnes ?

Le repérage des capacités est primordial, mais avant de les repérer, il faut les susciter car il est difficile de donner une réalité des métiers, surtout dans les métiers en tension.

1 Faire connaître les métiers

- ▶ **Avoir un message positif sur les métiers en difficultés de recrutement** : Rôle du chef d'entreprise, de ceux qui exercent l'activité, qui parlent à d'autres jeunes et transmettent ainsi leur intérêt pour leur métier.
- ▶ **Prendre en compte la spécificité des publics** qui n'ont pas toujours les mêmes intérêts et peuvent avoir des avis divergents, favoriser les compréhensions mutuelles.

2 Prendre en compte les aspirations des individus et leur nouveau rapport au travail

- ▶ **Les entreprises** : avoir des politiques « Ressources Humaines » (RH) et « Management » qui tiennent compte de la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE).
- ▶ **Les salariés** : tenir compte de la spécificité des publics : salariés, chômeurs, séniors... ; en particulier de la préférence de certains jeunes pour des contrats courts, pour être son propre employeur, avec des reprises d'études ou de nouvelles formations.

3 Accompagner les personnes pour faciliter le retour à l'emploi

- ▶ **Élargir le socle du savoir** pour lui donner une dimension dynamique : s'adapter, évoluer
- ▶ **Accompagner les publics pour lesquels il est compliqué de se projeter**, d'identifier ses compétences et de les mettre en avant
- ▶ **Savoir détecter les capacités des individus**, leur offrir des perspectives de travail, rechercher des solutions personnalisées en s'appuyant sur les structures intermédiaires et les dispositifs existants
- ▶ **Prendre en compte les freins à l'emploi** (langue, problèmes administratifs, fracture numérique, ...) **et les freins dits périphériques** (logement, déplacements, monoparentalité, ...)
- ▶ **Instaurer des étapes préalables à l'emploi** : créer des activités spécifiques, développer le tutorat et/ou parrainage



Favoriser le rapprochement des besoins en compétences et des capacités des personnes : Quelles actions à conduire ? Quels outils à mettre en œuvre ?

1

S'appuyer sur des méthodes de recrutement permettant de révéler les capacités des candidats et pas uniquement basées sur les seuls diplômes

- ▶ **Valoriser les compétences transversales** : les personnes sont amenées à changer d'orientation plusieurs fois dans leur vie professionnelle
- ▶ **Repérer « les habilités »** : comment détecter des savoirs faire même non exercés dans les métiers précédents mais transférables dans d'autres métiers
- ▶ **Estimer « l'agilité »**, indispensable pour s'adapter dans un monde en mutations
- ▶ **Développer la formation en interne** pour répondre aux besoins spécifiques des entreprises

3

Mettre en avant de la GPEC Territoriale (GPECT) avec une double préoccupation

- ▶ **Un développement d'une GPECT autant « ascendante »** (recueil et essaimage des initiatives existantes ou en projet) que « descendante » (vision globale des besoins et capacités sur un territoire) ;
- ▶ **Avoir les deux niveaux régional et local**, le premier offrant un champ élargi de coopérations possibles des divers acteurs, le second outillé à court terme pour répondre aux rapprochements concrets entre besoins et capacités.

2

Développer le travail partenarial avec tous les acteurs, dont les partenaires sociaux, pour anticiper les besoins en formation et en accompagnement des nouveaux métiers

- ▶ **Identifier les compétences nouvelles** permettant la prise en compte des nouveaux besoins.
- ▶ **Viser à la coopération de tous les acteurs concernés de la recherche des ressources humaines (« sourcing ») à l'emploi** en incluant les acteurs de la formation initiale et continue ainsi que ceux de l'accompagnement pour l'emploi par l'insertion.

4

Élaborer de manière multi-partenariale des Stratégies Territoriales pour l'Emploi et la Formation au niveau des EPCI et Métropoles

- ▶ **Élaborer de manière multi-partenariale des Stratégies Territoriales pour l'Emploi et la Formation au niveau des EPCI et Métropoles** en écho aux anciens Contrats Territoriaux Emploi Formation (CTEF) qui avaient pu être mis en place par la Région Rhône-Alpes en lien avec l'État.

Sortir d'une méthode ponctuelle, entrer en mouvement permanent sur toutes ces questions, car les mutations iront de plus en plus vite, agir avec les acteurs d'un territoire (politiques, entreprises, organismes, ...) de façon à créer des dynamiques et des réflexions permanentes.

Crédit photos : 123RF

Téléchargez le document et les actes du colloque 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

