



## EDITO

**QI**, QE, intelligence émotionnelle, intelligences multiples, qu'est ce qui fait de nous des êtres doués ?

Si la compétence est un savoir agir, par la mobilisation de ressources internes et externes, en les combinant de manière efficace pour gérer une situation, et que l'on peut sans cesse améliorer nos compétences, on peut aussi observer que notre héritage génétique, notre culture, nos expériences construisent des forces particulières, qui s'organisent en différentes formes d'intelligence, les unes étant plus dominantes que les autres.

Ainsi, il nous appartient de bien nous connaître pour révéler nos aptitudes, nos capacités et utiliser nos forces. De même, il est important pour un manager de comprendre ses collaborateurs, leurs forces mais aussi leurs valeurs et leurs motivations de manière à créer des situations de réussite et d'adhésion.

Nous sommes tous des génies, tout l'enjeu est de trouver sa place et de révéler nos talents.

Le territoire accueille le dispositif régional *Klub extraordinaire* et s'intéresse à la question. Retrouvez, dans ce numéro, quelques approches du sujet, ainsi que l'actualité de ce qui se construit sur notre territoire, la présentation de plusieurs instances qui oeuvrent pour son développement ... Comme promis, dès ce deuxième numéro, une nouvelle rubrique est consacrée au témoignage d'un responsable qui aborde la gestion des emplois et des compétences dans son entreprise.

Bonne lecture !

*Pierre Rousseau Vice-président du PETR, référent pour la GPECT*

## A la découverte des intelligences multiples

Depuis 1983, Howard Gardner, psychologue du développement aux États-Unis et professeur à Harvard, approfondit sa théorie des intelligences multiples. Ses travaux tendent à prouver que ce qu'on définit habituellement comme l'intelligence est, en fait,



une synthèse de plusieurs formes d'intelligence.

Howard Gardner en distingue aujourd'hui huit types, correspondant chacune à un talent, une aptitude spécifique, qui constituent autant de facettes de l'intelligence d'un individu:

## Dans ce numéro

<b>Edito : Intelligence(S) et compétences</b>	<b>1</b>
<b>Actualité : Le Territoire s'intéresse aux forces des intelligences</b>	<b>1 &amp; suiv.</b>
<b>Des intelligences multiples au management émotionnel</b>	<b>2</b>
<b>Accueil du Klub Extraordinaire : les partenaires en postes avancés pour accompagner le public vers les métiers</b>	<b>3 &amp; suiv.</b>
<b>Zoom sur l'entreprise du mois : Rencontre avec Europoll</b>	<b>3</b>
<b>Dossier spécial : CODEVE, CLEE, SPRO... Kézako ?</b>	<b>4 &amp; suiv.</b>
<b>Quoi de neuf à la Mission locale ? : Les open badges</b>	<b>6</b>
<b>Portrait du mois : Florence Hoppenot, Conseillère à l'emploi</b>	<b>6</b>
<b>Les jeunes et l'entreprise : Le forum Jobs d'été et alternance</b>	<b>7</b>
<b>Success Story : Du super lourd pour les Transports Dauvilliers</b>	<b>7</b>
<b>C'est dans les tuyaux</b>	<b>7</b>
<b>Toujours d'actualité</b>	<b>8</b>
<b>Agenda</b>	<b>8</b>
<b>A vous de jouer</b>	<b>8</b>

l'intelligence linguistique, logico-mathématique, spatiale, musicale, physique, sociale ou émotionnelle, intra-personnelle et plus récemment, naturaliste Howard Gardner met en évidence que tous les hommes sont intelligents, mais pas forcément

de la même façon.

On trouve aisément matière à tester nos formes d'intelligences pour découvrir, souvent sans surprise, quelle est notre forme d'intelligence dominante.

L'intérêt réside dans le fait qu'elle nous décrive dans notre façon de comprendre et d'appréhender le monde et autrui. Notre intelligence dominante se caractérise par un certain nombre d'aptitudes et de sensibilités sur lesquelles chacun peut s'appuyer pour agir et pour apprendre.

On peut travailler toutes les formes d'intelligence, surtout quand elle nous sont utiles dans un certain contexte et ainsi développer des ressources que l'on pourra mobiliser pour agir.



La Région Centre-Val de Loire a mis en place un dispositif attractivité des métiers, qui permet au public de vivre une expérience extraordinaire visant à mieux se connaître pour mieux s'orienter. Le PETR, via la GPECT, très intéressé par cette proposition faite

## Le Klub Extraordinaire

aux habitants et particulièrement aux publics cibles (les demandeurs d'emploi, les jeunes, et les adultes qui réfléchissent à leur insertion professionnelle) a proposé que Pithiviers soit la 1ère étape d'un tour régional qui durera 2 ans.

Tous les partenaires se sont accordés sur le fait qu'à l'issue de l'expérience proposée par la Région, les personnes auraient besoin d'informations sur les métiers, les formations, le bassin de l'emploi, métiers, entreprises, sur les structures qui pourront les accompagner.

(suite de l'article page 3)

### Les intelligences multiples et le management émotionnel

«La clé d'un bon management des hommes, aujourd'hui, repose sur la capacité du chef d'entreprise à connaître et à maîtriser ses propres forces et faiblesses émotionnelles»

Ces intelligences multiples n'ont plus pour objectif de rendre les individus capables de répondre à différents tests (dont celui du QI auquel Gardner s'oppose), mais de leur permettre, en tant que capacité ou ensemble d'aptitudes, de résoudre des problèmes de la vie courante et de produire des biens et des services de valeur. En cela, nous approchons la notion de la compétence.

Daniel Goleman, diplômé de Harvard et Docteur en psychologie clinique et développement personnel, a approfondi le concept d'intelligence émotionnelle, qu'il définit comme la capacité d'identifier ses émotions, de les comprendre, de les contrôler et de les ajuster en fonction des circonstances.

En management, c'est un outil puissant qui permet de bien faire avancer les organisations. Être doté d'intelligence émotionnelle, naturellement, ou par un travail régulier sur soi, donne des résultats étonnants dans la conduite des hommes.

Pour Olivier Basso\*, aujourd'hui de plus en plus de décideurs, DRH et managers, conscients de l'impact des émotions dans le travail, intègrent l'intelligence émotionnelle dans leurs pratiques managériales. Cela présente deux intérêts majeurs.

Le premier est lié à la complexité de l'environnement dans lequel ils doivent manœuvrer: les organisations sont de plus en plus volatiles, on ne sait pas ce que sera demain. De fait ce n'est plus la puissance de l'entreprise qui rassure ou motive les équipes. Le seul point d'appui solide qui reste aux managers, c'est eux! Travailler sur sa personnalité, son caractère, diront certains, serait donc une nécessité pour qui veut manager efficacement et durablement.

Le deuxième avantage que représente l'intelligence émotionnelle pour les managers est que cela marque la fin du chef autoritaire au profit du leader-coach : « On ne peut plus diriger comme avant, depuis son statut d'expert, avec une posture surplom-

bante » confirme Olivier Basso.

Mettre des mots sur ses émotions, comprendre ce qui les provoque, analyser les conséquences, apprendre à les réguler, gérer ses mécanismes émotionnels, se maîtriser, développer sa flexibilité... tel est le programme qui attend celui ou celle qui veut gagner en intelligence émotionnelle. La clé d'un bon management des hommes, aujourd'hui, repose sur la capacité du chef d'entreprise à connaître et à maîtriser ses propres forces et faiblesses émotionnelles. Il pourra ainsi composer avec celles de son entourage et maintenir à un niveau élevé la motivation indispensable à l'action dans la durée. Cela implique de lui manifester de l'empathie, de s'enquérir de son état, de le complimenter, de lui rendre service afin qu'il réussisse mieux et se sente mieux.

\*Olivier Basso est expert facilitateur de la dynamique entrepreneuriale dans les grandes organisations et directeur pédagogique de la formation «Leadership et management complexe» à Sciences Po Executive Education.

(suite de l'article page Klub extraordinaire, page 2)

L'idée était donc de créer un Village de l'orientation, avec les structures «en postes avancés», réunies en 5 stands :

- 1/ Mission locale pour les plus jeunes + la VAE (Validation des Acquis d'Expérience) pour tous,
- 2/ Pôle emploi pour les dispositifs qu'il propose,
- 3/ Le SPRO (Service Public Régional de l'Orientation ; cf. article page 5) + le CIO (Centre d'Information et d'Orientation), pour l'orientation et la formation,
- 4/ CCI- CMA / Loire&Orléans Eco + GPECT pour informer sur le tissu économique et les entreprises et les métiers locaux,
- 5/ Le CRIJ (Centre Régional d'Information Jeunesse), avec

l'Info Truck et un dispositif de découverte virtuelle des métiers, les PIJ (Points Information Jeunesse) pour aborder d'autres pistes : chantiers internationaux de bénévoles etc.

Le dernier jour, 5 fédérations ont rejoint le village : la chimie, les travaux publics, l'hôtellerie, l'agro-alimentaire, la métallurgie.

Notre action de village de l'orientation, en complément de l'expérience Extraordinaire proposée par la Région a été une grande réussite, ne serait-ce que dans la mobilisation des acteurs. Nous n'avons pas comptabilisé le nombre de visiteurs mais si nous nous attachons au nombre de personnes qui ont participé à l'expérience immersive du Klub,



ce sont plus de 160 personnes qui sont venues à notre rencontre sur ces 3 jours. Les personnes ont facilement pris contact avec les acteurs présents et amorcer un parcours à poursuivre.

C.F.-GPECT

## ZOOM sur une entreprise

L'entreprise **Europoll** a été créée il y a 40 ans par M. Christian Belin, ingénieur chimiste. Elle se situe à Chambon-la-Forêt.

### Présentation

Experte à l'origine dans la dépollution des gaz, Europoll s'est spécialisée depuis 1990 dans les prélèvements et la métrologie des gaz et, plus largement, dans les études des problématiques liées à la qualité de l'air extérieur ou intérieur.

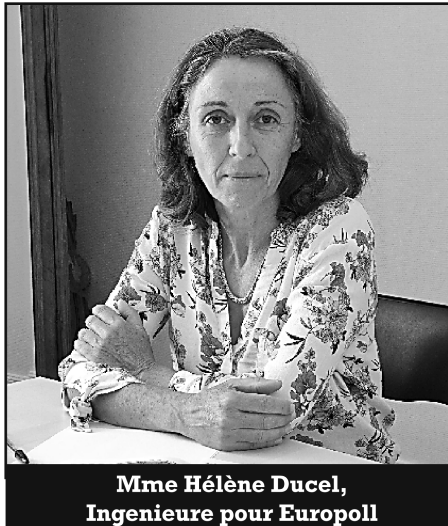
L'entreprise rayonne sur l'ensemble du territoire national que sillonnent ses deux véhicules laboratoires. Les techniciens d'Europoll réalisent in situ ou par échantillonnage des prélèvements et des analyses de gaz ou d'air dans le cadre de contrôles réglementaires, de valorisation d'émission ou pour l'injection dans les réseaux de distribution.

L'essentiel de l'effectif de l'entreprise est composé de techniciens et d'ingénieurs.

Europoll est une petite équipe d'experts et la gestion des compétences y est particulièrement sensible.

### La gestion des compétences

Madame Hélène Ducel, elle-même ingénieure de la produc-



Mme Hélène Ducel,  
Ingénieure pour Europoll

tion atmosphérique, s'occupe de la direction technique et commerciale. Elle gère également les ressources humaines en palliant l'absence éventuelle d'un technicien, en recrutant si besoin.

« Les postes de techniciens sont particulièrement difficile à recruter, moins à cause de la technicité elle-même que du fait que se sont des postes nomades, avec des déplacements du lundi au vendredi, ce qui requiert des compétences importantes d'organisation et d'autonomie ».

Le profil recherché est de niveau BTS ou DUT-licence Pro scientifique. « C'est au cours de ces deux ou trois années d'études que les techniciens acquièrent la minutie, la rigueur, la maturité indispensables à l'exercice de

leur métier. Quand ils arrivent dans l'entreprise, nous mettons en place une période de tutorat: pendant deux mois le nouveau technicien va tourner avec un binôme pour apprendre les protocoles, le matériel... spécifiques d'Europoll ».

Les deux postes de techniciens mobiles sont des postes clés. Un départ sur l'un de ces postes et l'entreprise est désorganisée.

Pour avoir un peu de souplesse Hélène Ducel a eu l'idée de créer un poste d'alternant. En se rapprochant des écoles de Bourges et de Vierzon (ou autres si nécessaire) qui préparent la Licence Pro Analyse des milieux, Europoll proposera un contrat d'un an en alternance (apprentissage ou professionnalisation). C'est un pari gagnant-gagnant : le jeune pourra bénéficier d'un contrat qui lui permettra de préparer sa licence et d'acquérir une vraie expérience professionnelle, et réciproquement, il pourra renforcer l'équipe mobile en cas de besoin.

D'une année sur l'autre, d'autres jeunes se verront offrir la même possibilité. Ce poste restant un poste d'alternant, Hélène Ducel maîtrise les charges pour l'entreprise tout en participant de la professionnalisation des jeunes.

Interview C.F.-GPECT

# CODEVE, CLEE, SPRO ... KEZAKO ?

Tous les secteurs d'activité ont un vocabulaire spécifique dans lequel les acronymes tiennent une bonne place. Le développement du territoire n'échappe pas à la règle. **Alors que se cache-t-il derrière ces mots codés ?**

Le point commun entre tous : ce sont des rassemblements d'acteurs impliqués, qui œuvrent pour la co-construction des réponses territoriales. On y parle formation, enseignement, emploi, entreprises...

## Le CODEVE

Le Comité de Développement de l'Emploi (ou Economique -on trouve ces 2 déclinaisons-) est **une instance de concertation, de partage des enjeux territoriaux en matière d'emploi, de formation et de développement économique**. Le CODEVE mène des actions collectives opérationnelles en mobilisant les acteurs locaux, contribue à la déclinaison régionale du plan d'investissement dans les compétences.

Le CODEVE est co-présidé par Mme la Sous-préfète de Pithiviers et Mme la Vice-présidente du Conseil régional ; **il se décline en deux instances :**

1/ **Le CODEVE restreint** qui prépare le CODEVE élargi : **On retrouve dans cette première instance la DIRECCTE, la Référence territoriale formation de la Région, le Pôle Emploi, la Mission Locale, le Service public régional de l'orientation (SPRO), la CCI, le PETR via la GPECT.**

En fonction de l'actualité et de la spécificité des sujets traités, peuvent également être conviées des personnes ressources,

acteurs en liens directs avec les sujets à l'ordre du jour.

2/ **Le CODEVE élargi** est composé des mêmes acteurs que le CODEVE restreint, rejoints par **Mme la Présidente du PETR accompagnée par un ou plusieurs Vice-présidents, les Présidents des trois Communautés de communes, les représentants des réseaux d'entreprises, les représentants des établissements scolaires du secondaire, Cap Emploi, la MDD, le CAD CMA (Centre d'aide à la décision de la CMA), l'entente économique, la Chargée de mission Cœur de Ville, et d'autres acteurs locaux concernés par les sujets à l'ordre du jour.**



Les actions du CODEVE viennent en soutien des initiatives territoriales. Le CODEVE impulse une dynamique qui participe du développement de l'emploi. Il propose également des actions opérationnelles qui visent à faire avancer le territoire sur les sujets de l'emploi et de la formation : état des lieux de l'industrie, mobilité, offre de formation, etc...

Le CODEVE se réunit en plénière environ une fois par trimestre.

## Le CLEE

Les Comités Locaux Ecole Entreprise ont été créés pour servir de levier à la structuration et à la pérennisation des partenariats entre l'éducation nationale et le monde économique, et ce afin de préparer au mieux la transition entre la formation et l'accès à l'emploi.

**Le CLEE territorial se définit par 2 instances :**

1/ **le CLEE restreint composé des trois chefs d'établissements du secondaire de Pithiviers (le Proviseur du Collège Denis Poisson, les Principaux des Lycées Duhamel du Monceau et Jean-de-la-Taille (Lycée Pro), le Directeur Délégué aux Formations Professionnelles et Technologiques, l'Inspecteur de l'Education nationale, les représentants des réseaux d'employeurs MSP (Malesherbes Sermaises Puisseaux) et DEP (Dirigeants Economiques du Pithiviers), un représentant de la filière agroalimentaire et la GPECT.**

2/ **Le CLEE élargi, avec les autres chefs d'établissement du bassin, le Centre d'Information et d'Orientation (CIO), la Mission locale, le Pôle emploi, la Chambre de Commerce et d'Industrie, la Chambre des métiers et de l'artisanat, ainsi que plusieurs autres acteurs locaux.**

Le CLEE se réunit régulièrement, plusieurs fois par an pour préparer chaque année la Journée du CLEE.

**Annuellement, organisation de la Journée du CLEE**

Cette journée, à destination de tous les professeurs principaux du territoire a pour objectif d'informer sur le tissu économique

local, de faire découvrir les entreprises du territoire, la manière dont elles fonctionnent, leurs composantes. L'idée est qu'ensuite cette connaissance profite aux élèves, et qu'elle soit rapportée sous toutes formes utiles et adaptées (informations, préparation, conseils etc.)

Cette journée se déroule en deux temps : le matin, tables rondes, avec différentes interventions d'entreprises et d'acteurs locaux. L'après-midi : 8 entreprises ouvrent leurs portes et les professeurs principaux sont invités à les visiter par groupes de 10 à 12.



**La journée CLEE traite chaque année d'un thème différent, en lien avec un sujet lié à l'entreprise ou à une actualité territoriale.**

En 2018 le thème de la journée était «Demain j'intègre l'entreprise». Des entreprises sont venues le matin témoigner de la manière dont elles intégraient les nouveaux venus, salariés ou stagiaires. Une agence d'intérim et le Pôle emploi ont présenté différents moyens de recrutement dont les entreprises disposent à travers eux. Pour exemples, Pôle emploi a montré la Méthode de Recrutement par Simulation (MRS), l'agence d'interim, une série de tests visant à cerner les potentialités des candidats.

En 2019, la journée mettait à l'honneur l'industrie, le territoire étant labellisé Territoire d'industrie. Plusieurs entreprises ont témoigné et présenté leurs innovations, leur parcours.

Pour 2020, du fait des circonstances sanitaires, la journée CLEE se fera non pas en novembre comme habituellement, mais en février 2021. Quant au thème ... il sera bientôt validé et vous en serez informés.

## Le SPRO

Le Service Public Régional de l'Orientation régional PRO est un service d'information de proximité qui répond aux questions concernant les formations et les métiers. Le SPRO est organisé par la Région Centre-Val de Loire

**Derrière cet acronyme, se sont de multiples acteurs qui s'associent pour informer ou accompagner:** Pôle emploi, Cap emploi, Missions locales, Association pour l'emploi des cadres (APEC), les CIO, le réseau Information jeunesse, les services d'information et d'orientation des universités (SUIO), les Points Information Conseil en Validation des acquis (PIC VAE), les Centre Ressources Information Accompagnement pour le développement des compétences de base (CRIBA) et bien d'autres avec lesquels ils est possible d'entrer en contact via le site <http://www.etoile.regioncentre.fr>

Aujourd'hui, il est de plus en plus

fréquent de se réorienter vers un autre métier ou secteur d'activité. Cela peut même arriver plusieurs fois dans une carrière. Ces structures sont mobilisées pour accompagner la réalisation des projets, ouvrir la voie vers des formations courtes ou longues.

Pour exemple, le Conseil en Evolution Professionnelle constitue pour tous les salariés ou les demandeurs d'emploi une opportunité de faire le point sur sa situation professionnelle et engager, le cas échéant, une démarche d'évolution professionnelle. Il va favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours. Il vise à accroître les aptitudes, les compétences et les qualifications, en facilitant l'accès à la formation.

Le SPRO se réunit périodiquement pour informer les acteurs des nouveaux projets ou dispositifs (tels les Open badges) ou travailler sur des thématiques au cœur de l'action de ses membres (telles l'approche de la notion de compétences). Il est porteur de projet sur des forums d'orientation.

**La coordination territoriale du SPRO est confiée à Clément Andreault, par ailleurs Chargé de projet à la Mission locale de Pithiviers.**  
[spropithiverais@gmail.com](mailto:spropithiverais@gmail.com).



**Cet article ou un autre vous ont intéressé(e), vous souhaitez voir certains sujets traités, recevoir le premier numéro de Tous Pros n'hésitez pas à nous adresser une suggestion, un commentaire par mail à Corinne Felut : [gpec.pbpgp@orange-business.fr](mailto:gpec.pbpgp@orange-business.fr)**

## Cela se passe à la Mission locale

### Open Badge :

#### « Badgeons le Pithiverais »

Le monde du travail ne s'intéresse plus uniquement aux diplômes. Depuis quelques années, il n'est pas rare de voir figurer sur les CV, des compétences informelles, aussi appelées « soft skills ».

Les jeunes rencontrent souvent des difficultés pour identifier et faire reconnaître leurs compétences, qu'elles soient liées à leur parcours scolaire, professionnel ou personnel.

## PORTRAIT DU MOIS



Florence  
HOPPENOT

Florence est Conseillère à l'emploi au Pôle emploi de Pithiviers.

Après des études techniques dans le domaine agricole et agro industriel, elle mène des missions

de conseil, d'assurance qualité et de formation, en industrie, auprès de la grande distribution, puis au Ministère de l'Agriculture. Son parcours l'amène vers le développement de compétences et l'accompagnement vers/dans l'emploi.

Après avoir réussi le concours de l'ANPE, elle accompagne les candidats et recruteurs durant près de 10 ans en Ardèche. Elle rejoint l'équipe des Conseillers à l'emploi du Pôle emploi de Pithiviers en 2016. Depuis le 1er novembre 2019, elle s'inscrit sur la mission Action Recrut'.

« Cette mission me permet de travailler en synergie avec l'ensemble de nos équipes, de m'appuyer et développer notre réseau partenarial, d'être au service du recrutement. En parlant compétences nous construisons avec le recruteur des solutions adaptées pour faciliter, accélérer le pourvoi de l'offre d'emploi. »

Action recrut' est un service qui accompagne les entreprises dont les offres d'emploi ne sont pas satisfaites dans les 30 jours. Ce service a pour but d'accélérer et sécuriser les recrutements des entreprises. ( Cf. encadré ci-contre)

Pour contacter Florence Hoppenot, Conseillère Relation Entreprise au Pôle Emploi Pithiviers Tél : 02 38 32 74 36 [entreprise.cen0059@pole-emploi.net](mailto:entreprise.cen0059@pole-emploi.net)

### Qu'est-ce qu'un Open Badge ?

[https://youtu.be/dgr9E09cq\\_U](https://youtu.be/dgr9E09cq_U)

Un Open Badge est tout simplement une image numérique dans laquelle sont contenues des informations. Il est utilisé par des communautés, des organisations ou des individus pour reconnaître une compétence, un savoir-faire, un savoir-être, une participation, un rôle, une réalisation, un engagement, une contribution, un projet ou un intérêt.

#### « Badgeons le Centre Val de Loire »

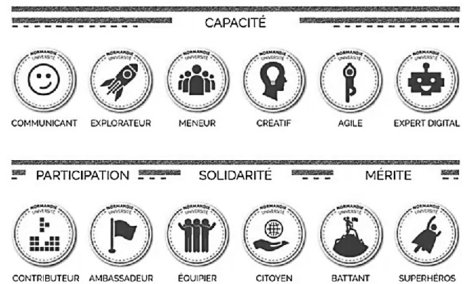
Ainsi dans le projet de la Mission locale, en collaboration avec l'action régionale, les badges peuvent être attribués pour valoriser des savoir-être et des savoir-faire recherchés par les employeurs : ponctualité, organisation, gestion du temps, résolution de conflits, travail en équipe...

Les jeunes peuvent accumuler des badges, les partager sur les réseaux sociaux, les mettre en avant dans leur signature, sur un site web ou les afficher sur leur CV.

Plus d'informations auprès de Clément Andreatt 06 13 34 94 18 [projet.mlpithiverais@gmail.com](mailto:projet.mlpithiverais@gmail.com)

...

NB : les Open Badges peuvent également être utilisés par les adultes pour valoriser leurs compétences.



Accélérer  
les recrutements



### Action recrut' en quelques mots

Afin de vous aider à recruter plus rapidement, vous bénéficiez de services adaptés, pour :

- ⇒ Rendre votre offre d'emploi plus attractive et mieux ciblée avec l'analyse de poste, des conseils pour l'entretien de recrutement
- ⇒ Faire connaître votre entreprise et ses métiers : participer à une opération #versunmétier (VUM)
- ⇒ Rencontrer des candidats autrement et réussir leur recrutement :
  - des immersions de candidats au sein de votre entreprise
  - la méthode de recrutement par simulation (MRS)
  - des actions de formation préalables à l'embauche pour adapter leurs compétences à vos besoins
- ⇒ Attirer des candidats d'autres régions : en lien avec le réseau des agences Pôle emploi et leurs partenaires, des solutions peuvent être mises en place pour faciliter la mobilité géographique de candidats venus d'autres régions.

Vous pouvez demander à bénéficier de ce service dès la diffusion de votre offre. Dans tous les cas, l'équipe entreprise de pôle emploi revient vers vous au plus tard dans les 30 jours qui suivent la diffusion de votre offre. Par ailleurs, elle s'engage avec vous sur un délai de mise en œuvre des solutions convenues.

Pour contacter l'équipe Relation Entreprise au Pôle Emploi de Pithiviers Tél : 02 38 32 75 43 - 39 95 [entreprise.cen0059@pole-emploi.net](mailto:entreprise.cen0059@pole-emploi.net)



UNE ÉQUIPE 100% ENTREPRISE

Pour vous accompagner dans tous vos recrutements



pôle emploi

## Les jeunes et l'entreprise

Les jeunes du territoire peuvent avoir besoin ou envie de travailler pendant l'été. Les entreprises ont besoin de se faire connaître pour attirer les compétences ; elles peuvent avoir besoin de recruter des jeunes pendant la période estivale.

Chaque année, au mois d'avril, les partenaires de l'emploi organisent le *Forum des Jobs d'été et de l'alternance* afin de faciliter le rapprochement entre les jeunes et les entreprises. Entre 20 et 30 entreprises y tiennent des stands, les partenaires organisent des ateliers thématiques, les jeunes (200 en 2019) viennent à leur rencontre.

Initialement prévu le 15 avril, le Forum 2020 n'a pas pu avoir lieu, compte tenu de la crise sanitaire. Néanmoins, le 1er juillet nous avons organisé un Forum en mode allégé avec quelques partenaires et entreprises.

Grâce à la réactivité et à l'engagement de chacun, cette édition 2020 fut un succès : 38 jeunes ont été accueillis dans le strict respect des mesures sanitaires, 4 entreprises issues de différents secteurs d'activité ont pu rencontrer des candidats motivés et disponibles.



Nous sommes déjà en action pour préparer le **Forum 2021**, avec plusieurs scénarii envisagés : une organisation classique, une organisation avec un accueil par petits groupes, un forum en visio avec des moyens adaptés.

Quelle que soit l'option qui s'imposera à nous, vous serez invités à nous rejoindre ou à déposer vos offres d'emploi saisonnier. Ce forum reste un merveilleux outil pour faire découvrir votre entreprise et ses métiers.

Renseignements Corinne Felut  
Tél 02 38 32 98 26 - 06 77 49 76 88  
gpect.pbpgp@oranges-business.fr

## Immersion, formation, intégration



### Ça roule pour Dauvilliers Transports !

L'entreprise Dauvilliers Transports, au Malesherbois, recherchait des conducteurs de véhicules super lourds. Dès l'enregistrement de son besoin, Marie-Christelle Mayen conseillère Pôle emploi alerte l'entreprise sur la pénurie de candidats possédant les compétences attendues ; elle présente alors le dispositif de préparation opérationnelle à l'emploi (POE). Suite à un travail d'identification des compétences et de conseil en évolution professionnelle, le profil de M. Larach, conducteur de véhicules poids lourds, est proposé à l'entreprise.

Afin de sécuriser le recrutement, une période d'immersion (période de mise en situation en milieu professionnel - PMSMP) au sein de Dauvilliers Transports se met en place : l'entreprise pourra évaluer la motivation du candidat, qui, lui, pourra se projeter dans le poste à pourvoir.

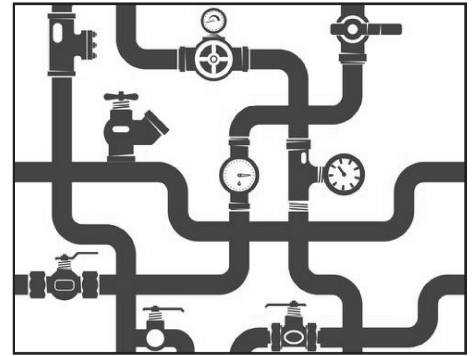
A l'issue de cette période, l'entreprise et M. Larach décident de s'engager mutuellement, l'une vers un possible recrutement, l'autre vers un développement de ses compétences.

M-C. Mayen fait une demande d'aide financière, avec l'entreprise et le candidat, pour la prise en charge de la formation Conducteur de véhicule super-lourd, qui se déroulera l'AF-TRAL (Apprendre et se Former en TRANsport et Logistique).

M. Larach obtient son permis EC (super lourd) et la FCO (Formation Continue Obligatoire : remise à niveau des connaissances et acquis, pour les conducteurs de véhicules de transports de marchandises) ; l'entreprise Dauvilliers Transports le recrute en contrat à durée indéterminée.

Contact équipe Relation Entreprise de Pôle Emploi Pithiviers  
entreprise.CEN0059@pole-emploi.net

## C'est dans les tuyaux !



### Développement de l'offre de formation territoriale

Les élus et notamment les Présidents de Communauté de communes, la ville de Pithiviers, le PETR en lien avec le CODEVE, travaillent sur l'opportunité de doter le territoire d'un ou de 2 dispositifs de formation afin de préparer les qualifications qui répondent aux besoins des entreprises locales. Vous serez sans doute prochainement appelé à évoquer vos besoins.

Ce sujet vous intéresse ? Contactez :  
Corinne Felut, Chargée de mission GPECT  
Tél : 02 38 32 98 26 - 06 77 49 76 88  
gpect.pbpgp@orange-business.fr

### Reprise des #VUM

Le Pôle emploi va remettre en place les #VUM (VersUnMétier)

Ce dispositif permet de faire découvrir votre secteur d'activité, vos métiers ; pour les demandeurs d'emploi, il s'agit de se diriger, éventuellement via une formation, vers les secteurs/métiers qui recrutent.

Vous souhaitez attirer des candidats vers votre secteur d'activité ?

Renseignements auprès du Pôle emploi

### Dans le prochain numéro :

L'insertion par l'activité économique, les structures présentes sur le territoire : quels métiers font-elles, comment préparent-elles le retour à l'emploi de leurs salariés en parcours ?

+ Les ruriques habituelles.

Envie de voir traiter un sujet en lien avec les compétences et l'emploi ? Envie de réagir sur cette publication ?

Tél Corinne Felut 02 38 32 98 26 ou 06 77 49 76 88 ou gpect.pbpgp@orange-business.fr

**AGENDA****Emploi des personnes handicapées**

La 24<sup>ème</sup> édition de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) s'organise. Chaque année, cette semaine est un moment de communication positif sur la non-discrimination des personnes en situation de handicap, l'égalité et la solidarité dans l'emploi.

Un salon régional en ligne, dédié aux travailleurs handicapés, est planifié sur cette période soit du 9 au 27 novembre.

[www.handi-cv.com](http://www.handi-cv.com) agenda

**La semaine de l'industrie**

Le Ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance a décidé de reporter l'édition 2020 de la Semaine de l'industrie, prévue du 16 au 22 novembre prochains, au mois de mars 2021.

**Le deuxième Club Compétences**

Comme annoncé dans le précédent numéro de ce journal, le déploiement de l'action IBC a commencé et le 1<sup>er</sup> Club compétences s'est réuni le 8 octobre dernier

**Vous pouvez rejoindre les entreprises déjà inscrites dans cette démarche pour le prochain Club Compétences qui aura lieu le jeudi 3 décembre 2020, de 16 à 18 heures.**

Corinne Felut, Chargée de mission GPECT  
Tél : 02 38 32 98 26 - 06 77 49 76 88  
[gpect.pbgp@orange-business.fr](mailto:gpect.pbgp@orange-business.fr)

**Forum Jobs d'été et de l'alternance**

Le Forum 2021, qui vous permettra de diffuser vos offres d'emplois saisonniers ou de contrats en alternance auprès des jeunes, aura lieu le 7 avril. (Cf. article page 8)

Pour vous inscrire dans cet événement, vous pouvez vous rapprocher de Pôle emploi, Armelle Janot, ou de la GPECT, Corinne Felut

**A vous de jouer !**

Devinez « Qui a dit Quoi » en reconnaissant le portrait de l'auteur et en déchiffrant le rébus. Petit indice : cela a un rapport avec l'article sur les différentes formes d'intelligence ! A vous de jouer !



~~RIEN~~ LE  EST UN  MAIS SI ON  UN  A SA CAPACITE A  
A UN  ,  ,  PASSERA SA  A CROIRE QU'IL EST STUPIDE.

*Solutions - Albert Einstein a dit : « Tout le monde est un génie, mais si on juge un poisson à sa capacité à grimper à un arbre, il passera sa vie à penser qu'il est stupide »*

**Toujours d'actualité****Vos besoins en ouvriers agricoles polymainteniciens**

La formation d'ouvriers agricoles avec des compétences en matière de maintenance des installations et des outils (soudure, électricité, petite mécanique...) est toujours en cours.

Vous souhaitez accueillir des stagiaires, vous avez des besoins de recrutement ?

Contactez la MFR du Pithiverais:  
Sandrine Gérard, Directrice  
Tél : 06 49 42 66 60  
[sandrine.gerard@mfr.asso.fr](mailto:sandrine.gerard@mfr.asso.fr)

**Vos besoins en compétences en maintenance industrielle**

Vous recherchez des ouvriers qualifiés en maintenance industrielle ?

L'opération DEFI (Formation sur mesure adaptée en fonction des besoins des entreprises) est toujours en cours. La formation débutera en décembre, faisant suite à une préqualification sur les métiers industriels actuellement en cours.

Pour vos besoins en compétences, prenez contact avec la GPECT de votre territoire : Corinne Felut, Chargée de mission  
Tél : 02 38 32 98 26 - 06 77 49 76 88  
[gpect.pbgp@orange-business.fr](mailto:gpect.pbgp@orange-business.fr)

Lettre d'information GPECT - Oct./Nov. 2020

Pour nous contacter :

Animation GPEC Territoriale - Corinne Felut  
PETR Beauce Gâtinais en Pithiverais

48 bis, faubourg d'Orléans - 45300 Pithiviers - Tel : 02 38 30 64 02

Crédits photos PETR, Mission Locale ; illustrations libres de droits

Conception : GPECT en partenariat avec le Pôle Emploi et la Mission Locale du Pithiverais

Directeur de la Publication : Pierre Rousseau, Vice-président du PETR

