



EDITO



Le territoire Beauce Gâtinais en Pithiverais est un bassin de vie, d'emploi, un territoire économique toujours en mouvement. Les uns succédant aux autres, ou venant compléter le groupe, les acteurs sont tous à pied d'œuvre pour proposer des projets, monter des actions afin de conserver le dynamisme local. Innovant, expérimentant, renouvelant parfois ce qui mérite de l'être, ils sont tous mûs par la volonté de mener à bien leurs missions auprès des entreprises et des actifs.

Découvrez dans ce numéro, les nouveaux interlocuteurs de votre territoire et l'actualité qui l'anime.

Ce journal vous informe, vous fait partager des expériences, notamment dans la rubrique consacrée à une entreprise du territoire qui a fait de ses valeurs et de sa démarche GPEC, des leviers pour fidéliser ses salariés.

Il vous donne aussi des rendez-vous à ne pas manquer, spécialement celui du Club Compétences qui se développe sur le Pithiverais, et que vous êtes invité à rejoindre pour le 3ème volet, le 25 Mars prochain.

Bonne lecture !

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

Des ambassadeurs de votre marque entreprise

Promouvoir votre entreprise, vos métiers, rendre attractif votre secteur d'activité

Fort est de constater que les talents sont souvent difficiles à recruter : l'entreprise doit être plus attractive pour attirer les meilleurs candidats.

De plus en plus, ce sont les candidats qui choisissent l'entreprise

et pas seulement par ce qu'elle propose un salaire motivant. Le cadre de travail, l'ambiance et l'attractivité des missions sont devenus essentiels.

Aujourd'hui, les entreprises ont tout intérêt à investir dans leur communication interne et externe pour se rendre attractives, à développer leur « marque employeur ».

Dans ce numéro

Edito : un territoire en mouvement	1
Faire des jeunes les ambassadeurs de votre marque entreprise	1 & suiv.
Actualité : Le Club Compétences au cœur du sujet !	3
Portraits d'acteurs : Découvrez les nouveaux visages du territoire	4 & suiv.
Journée annuelle du CLEE : «De la compétence au métier»	5
Volontariat territorial en entreprise : C'est quoi, comment ça marche ?	5
Zoom sur l'entreprise du mois : Rencontre avec C.T.L.	6
Success Story : Contrat Initiative Emploi - Jeunes pour se former + CIE mode d'emploi	6
C'est dans les tuyaux : ①Présentation du plan régional de formation	7
②La Bonne Compétence : un outil pour préparer vos futurs recrutements	7
Le saviez-vous ? Un OPCO Kézako ?	7
Toujours d'actualité Agenda	8
A vous de jouer	8

La marque employeur en question

Une marque employeur forte et cohérente est composée de 3 éléments étroitement liés :

▸ l'identité de l'entreprise : sa raison d'être, sa vision, sa culture, ses valeurs...

▸ l'image interne : la perception qu'ont les gens qui y travaillent ou qui y ont travaillé

▸ l'image externe : la percep-

tion du monde extérieur à l'entreprise.

La marque employeur se construit sur une démarche complète et dynamique de ressources humaines : l'implication des salariés de l'entreprise pour améliorer l'expérience collaborateur et développer la fidélisation des salariés, la structuration du parcours des candidats à partir du premier contact jusqu'à la signature du contrat de travail... (Lire article page 3 / Club compétences).

Attirer les talents

Pour entrer en contact avec les jeunes talents en devenir, une des méthodes classiques demeure la présence des entreprises au sein des salons étudiants. Cela permet un premier contact direct avec des étudiants à l'écoute, cherchant à s'orienter. Ne reste plus aux entreprises qu'à séduire les futurs potentiels employés, en vendant au mieux leurs valeurs.

Proposer une expérience

Une autre possibilité consiste à accueillir des jeunes afin de leur faire découvrir votre entreprise : recruter des jeunes pour palier à un surcroît d'activité saisonnier ou à l'absence de vos équipes pendant les congés d'été est un moyen de leur permettre de découvrir votre entreprise d'une manière tout à fait concrète.

La recherche d'un job est une étape importante de la vie des jeunes et des étudiants.

Dans un contexte économique souvent difficile, certains jeunes ont besoin de travailler durant les vacances afin de participer aux frais engendrés par leurs études. D'autres jeunes financent peut-être d'autres projets, mais tous auront à travers ces contrats saisonniers, l'opportunité de rencontrer le monde de l'entreprise, de réaliser une expérience nouvelle, d'acquérir des compétences ou de développer leurs capacités, et donc de renforcer leur employabilité.

Mais surtout, en recrutant des jeunes pour des jobs saisonniers, vous leur permettrez de

découvrir l'identité, les valeurs, les conditions de vie au travail..., de votre entreprise. Ils auront une perception de votre entreprise qui les engagera peut-être à continuer leurs études dans le domaine qui est le vôtre et/ou à postuler auprès d'elle leur diplôme acquis !

Accompagner les jeunes en alternance pour répondre à vos besoins en compétences

Proposer des contrats en alternance c'est permettre à un jeune de se former en associant théorie et pratique au sein de votre entreprise. Les jeunes sont opérationnels avant la fin de leur formation, ils connaissent vos méthodes et vos outils de travail. Libre à vous de proposer de les recruter à la fin de leur contrat en alternance (Renseignez-vous auprès de votre OPCO* - OPérateur de Compétences - pour connaître pour les aides afférentes au recrutement d'un alternant).

Le forum des Jobs d'été et de l'alternance organisé dans le Pithiverais

Ce sera cette année la 5ème édition du forum organisé par les acteurs locaux parmi lesquels le PETR via l'animation GPECT, la Chambre de Commerce et d'Industrie, la Chambre des Métiers, le CRIJ (Centre régional d'information jeunesse), le CIO (Centre d'information et d'orientation), les PIJ (Points d'information jeunesse des Communauté de Communes du Pithiverais et Pithiverais Gâtinais), le BIJ (Bureau d'information jeunesse pour les jeunes mineurs), Action Logement, la MFR, la Mission locale, Pôle Emploi.

Habituellement le Forum accueille environ 220 jeunes, dont la grande majorité habite le territoire. Environ 25 entreprises sont présentes pour proposer leurs offres d'emploi. Celles qui ne peuvent pas être présentes font remonter leurs offres par les canaux habituels, Pôle Emploi et Mission locale, qui les communiquent aux jeunes. Jusqu'en 2019, la CCI/CMA traitait les mises en relation

dans le cadre des contrats d'apprentissage.



2021 Édition Spéciale !

La crise sanitaire a fortement impacté l'édition 2020. Le forum a bien eu lieu, mais en juillet, et sous une forme de moindre ampleur, grâce à la mobilisation de quelques entreprises et acteurs tenaces.

Pour 2021, nous programmons une édition spéciale ! La situation est mieux appréhendée que l'an dernier et nous avons imaginé différentes possibilités / modalités d'organisation. Aussi, nous avons besoin de connaître vos besoins en termes de recrutement et vos attentes en termes d'organisation.

Nous avons construit un très court questionnaire pour connaître vos besoins et vos possibilités. Vous aurez accès à ce questionnaire en flashant le QRcode de ce journal ou de la petite carte jointe au journal.

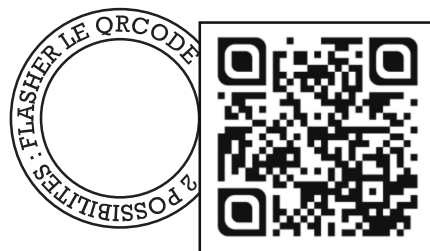
Vous pouvez également contacter les acteurs habituels dont voici les coordonnées :

Pôle emploi :

armelle.janot@pole-emploi.fr

Mission locale :

service.entreprises.mlp@gmail.com



OU demander le lien par mail à la GPECT :

gpect.pbpgp@orange-business.fr

* Cf. page 7 «Le saviez-vous ?» information brève sur la formation et le rôle des OPCO

Le Club Compétences au cœur de la cible



Le programme IBC, Identification des besoins en Compétences (des entreprises) continue de se déployer.

Il vise notamment à venir en appui auprès des entreprises par l'organisation de rencontres régulières : les Club Compétences.

Par 2 fois le Club Compétences du Pithiverais s'est réuni pour traiter de l'approche compétences, processus essentiel pour l'entreprise, qui permet de répondre aux enjeux d'orientations stratégiques, en prenant en compte les impacts directs et indirects issus des évolutions internes et externes à l'entreprise, et à la fois les besoins des salariés, leurs souhaits collectifs ou individuels, leurs besoins en formation dus aux impacts identifiés précédemment. L'enjeu est de formaliser et d'anticiper les besoins des entreprises à court, moyen ou long terme.

Fin 2020, nous avons interrogé les entreprises sur leurs attentes concernant le Club Compétences. 11 thèmes en lien avec l'action d'identification des besoins en compétences leur ont été soumis. (La possibilité proposée de compléter avec d'autres thèmes, n'a pas été utilisée.)

Les objectifs d'IBC

- **Fédérer** les entreprises et les acteurs locaux par l'animation de réseaux
- **Sensibiliser** à la notion de compétence
- **Aider** les entreprises à **mieux définir** leur stratégie RH et leurs besoins en compétences
- **Recueillir** les besoins des entreprises
- **Adapter** les formations afin qu'elles répondent aux besoins des entreprises

..... Ci-contre les résultats de notre mini-sondage :



«De la Gestion RH à l'approche des compétences» «Comment fidéliser ses salariés par l'approche compétences»

- «Comment faire un diagnostic compétences»
- «Rencontre avec les acteurs locaux en lien avec l'emploi et la formation»
- «Communiquer autour des compétences clef de l'entreprise»,
- «La pyramide des compétences»



«Déroulement d'un entretien par les compétences»

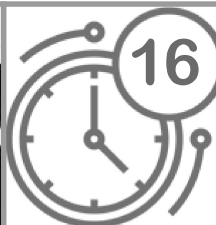
«Les soft-skills»

«Les questions à soulever pour gérer les compétences/impacts externes & internes.»

«Les entretiens professionnels»

«Présentation des mesures pour l'emploi»

Présentiel VS Distanciel
60% répondent préférer se réunir en présentiel
Pour 30% «cela dépend des sujets»,
10% préfèrent le distanciel



Organisation dans la journée
30% préfèrent se réunir en fin d'après-midi, à partir de 16H00
Pour 30% cela est égal
20% choisissent le début d'après-midi et 20% le matin

Le prochain Club Compétences aura lieu **Judi 25 Mars, à 16 heures**, au centre d'affaire Jean-Paul Charrié - 1 bis Faubourg d'Orléans, à Pithiviers

Le thème : **De la GRH à l'approche compétences** ;
intervention de Thomas LÉGRAND, consultant RH.

Inscrivez-vous auprès de Corinne FELUT, Chargée de mission GPECT
02-38-32-98-26 ou 06-77-49-76-88 ou par mail : gpect.pbgp@orange-business.fr

A VOS AGENDAS

A VOS AGENDAS

Exceptionnellement, cette rubrique présentera plusieurs acteurs. Trois viennent de rejoindre le territoire; le quatrième profite de cet espace pour vous dire au revoir.



«C'est non sans regret que je vous annonce mon départ après presque 6 ans passés à l'agence Pôle Emploi de Pithiviers.

C'est avec honneur que j'ai eu plaisir de travailler au sein du bassin d'emploi de Pithiviers. J'ai contribué à ce qu'au niveau local nous puissions œuvrer pour le quotidien de ceux qui en ont le plus besoin lors de leurs recherches d'emploi, écouter les entreprises et permettre de les accompagner dans leurs phases de recrutements.

J'ai également participé auprès des partenaires à analyser les chiffres de l'emploi, à mettre en œuvre les dispositifs nécessaires aux embauches et au développement économique local. J'ai la grande satisfaction d'avoir agi pour résorber les métiers en tension de nombreux secteurs d'activités.

Cette évolution auprès de la Direction Générale de Pôle Emploi à Paris, au sein des services du partenariat, est une joie mais également une tristesse de quitter une équipe dynamique et un environnement stimulant.

M. Bruno CHARFOULAULT et l'équipe de l'agence de Pithiviers travailleront de concert pour assurer la continuité d'un service de qualité auprès de l'ensemble de nos usagers.»



Olivier TROUILLE,
Ancien
Directeur de
l'agence
Pôle emploi
de Pithiviers.

Nous souhaitons bons vents à Olivier, qu'il s'épanouisse dans ses nouvelles fonctions. Au Plaisir de travailler de nouveau avec lui. **CF**



Bruno CHARFOULAULT

Directeur de l'agence Pôle emploi de Pithiviers depuis le 1er déc. 2020

Après des études en Gestion des Ressources Humaines, Bruno intègre l'ANPE en 2000, en tant que Conseiller à l'emploi au sein de l'agence de Romorantin-Lanthenay, puis celle d'Orléans-Martroi.

En 2011, il accède à la fonction de Responsable d'équipe pour l'agence d'Orléans-Ouest et prend notamment en responsabilité les conseillers en charge de la relation entreprises.

Aujourd'hui, il dirige une équipe de 32 personnes chargées de l'indemnisation et du suivi des demandeurs d'emploi ainsi que de l'accompagnement des entreprises dans le cadre de leurs recrutements.

« Ma priorité est de permettre aux demandeurs d'emploi d'avoir une visibilité sur les besoins en compétences des entreprises du territoire. De fait, il est nécessaire de promouvoir les actions de formation auprès des demandeurs d'emploi afin de pallier les difficultés de recrutement de certains secteurs d'activité ».

Suite à la crise sanitaire, l'agence de Pithiviers est impliquée dans le cadre de la mise en œuvre du plan #1jeune1solution et mobilise au quotidien l'ensemble des dispositifs et aides, au bénéfice du retour à l'emploi durable des jeunes.

Pour contacter Bruno CHARFOULAULT - Tél 06 22 05 91 37 - a.p.e.45031@pole-emploi.fr



Julien CADOREL
29 ans,
a rejoint les équipes de la **CCI Loiret** en janvier dernier.

Il occupe le poste de **Responsable de l'agence de Pithiviers** (agence mutualisée avec la Chambre de Métiers et de l'Artisanat) en remplacement d'Élodie LANHERMICHE jusqu'à fin avril 2021.

Issu d'une formation en Sciences Politiques à l'Université d'Orléans, Julien s'est orienté vers le secteur de l'innovation et des nouveaux usages. Après être passé par la Direction Interministérielle de la Transformation Publique, Julien rejoint, en 2018, une start-up installée au LAB'O à Orléans, en tant que Chargé de projets et partenariats.

« J'ai rejoint la CCI Loiret et l'agence de Pithiviers afin de pouvoir soutenir l'économie locale et l'ensemble des secteurs d'activité de notre territoire. Intégrer la CCI Loiret c'est travailler pour favoriser la mise en réseau et développer des synergies entre les différents acteurs (entreprises, institutionnels et acteurs de l'orientation) à travers l'organisation d'événements ou la mise en place de partenariats (ateliers, conférences, réunions...). »

Son rôle est de répondre aux sollicitations des entreprises ou porteurs de projets en proposant des solutions adaptées à leurs besoins, mais également de travailler en lien avec les acteurs institutionnels pour favoriser la croissance économique de notre territoire.

Au quotidien, Julien et son équipe composée de Gwennaëlle TRIPOT et de Chloé RENAULT, assurent également la continuité des services du Centre d'Affaires Jean-Paul Charié : location de salles, domiciliation.

Pour joindre Julien CADOREL - Tél: 02 38 77 89 40 - julien.cadorel@loiret.cci.fr

« De la compétences au métier »



Elodie
**COMPERAT-
LAGARENNE**
est chargée de
mission «Ingénierie
Orientation» au
Conseil régional
pour les bassins de
Montargis, Gien et
Pithiviers.

Originaire de Bourgogne, après des études en psychologie du travail, elle débute en tant que formatrice en insertion dans un GRETA avant de devenir Psychologue de l'Éducation Nationale. En 2016, Elodie est mutée dans le Loiret au CIO de Montargis dont elle devient directrice un an plus tard. Le 1er septembre 2020, Elodie rejoint l'équipe nouvellement créée de 12 chargés de mission «ingénierie orientation» au sein du Conseil régional.

«La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel (2018) a confié aux conseils régionaux la responsabilité «d'organiser des actions d'information sur les métiers et les formations». L'équipe des CMIO (chargés de mission ingénierie orientation) à laquelle j'appartiens, est chargée d'accompagner les établissements scolaires dans l'élaboration et la mise en œuvre de projets autour de l'information sur les métiers et les formations, en prenant en compte leurs besoins ainsi que les spécificités du territoire sur le plan économique et social. Ce que j'aime dans mon métier c'est être un relais de proximité et un facilitateur de projet permettant au monde de l'éducation et au monde professionnel de se rencontrer et ainsi contribuer à la construction du projet d'avenir de chaque jeune ».

Ses missions sont de rendre lisibles les métiers des entreprises du territoire auprès des équipes éducatives, des jeunes et de leur famille, favoriser les coopérations et les rencontres avec les acteurs socio-économiques, contribuer à mettre en œuvre des projets autour de l'information des métiers et des formations, accompagner les équipes éducatives afin de renforcer l'accompagnement des élèves et de leur famille dans leur parcours d'orientation.

Pour contacter Elodie **COMPERAT-LAGARENNE**,
Tel : 02 38 70 30 88 / 06 42 06 77 69
elodie.comperatlagarenne@centrevaleloire.fr
Site : <https://orientation.centre-valdeleire.fr/>



La journée **CLEE** (Comité local école entreprise) s'est déroulée le 18 février dernier sur le thème : « De la compétences au métier ». Du fait de la crise sanitaire, la formule a été repensée : le matin une table ronde s'est tenue au Lycée Jean de la Taille. Cinq professionnels sont intervenus et 60 auditeurs ont pu suivre la conférence d'un lieu de leur choix. L'après-midi, consacrée aux ateliers, a permis à une quarantaine de professeurs de participer, à partir de leur établissement.

Début de la table ronde, introduction de la notion de compétences dans la sphère scolaire par un Inspecteur de l'académie d'Orléans-Tours, de ses implications sur le plan pédagogique. Cette intervention a été suivie par celle d'un professeur d'enseignement technique et professionnel qui a explicité l'évaluation des compétences dans sa matière, puis par celle d'un second inspecteur académique qui a souligné l'importance des synthèses de fin de séance dans la construction des savoirs chez un élève. La coordinatrice emploi-formation du MEDEF régional a poursuivi en « décortiquant » les ressources indispensables à l'action professionnelle, et la transférabilité de certaines compétences d'un secteur professionnel à un autre. Enfin, une responsable ressources humaines a pu présenter le déploiement dans son entreprise d'un outil innovant pour capitaliser les compétences, les développer et améliorer les process.

L'après-midi, des ateliers ont été organisés dans 7 établissements du secondaire. En présence d'un animateur du CLEE, les professeurs volontaires ont pu se prêter à un petit exercice autour des compétences, de leur repérage et de leur transversalité. Les 40 personnes concernées ont pu ensuite échanger, via un outil participatif et toujours reliées en visio avec le Lycée Jean de la Taille.

La conclusion que l'on pourrait faire de cette journée bien trop riche pour être résumée, est que la notion de compétences occupe une place centrale dans les intérêts de tous, ceux des entreprises qui en ont besoin et ceux des acteurs de l'enseignement secondaire qui préparent les jeunes à construire leurs compétences pour intégrer le monde professionnel.

(Cf. article dans n°2 de TouS ProS; pour plus d'infos : C. Felut -GPECT /Membre du CLEE Pithiviers)

Volontariat territorial en entreprise

Le dispositif Volontariat territorial en entreprise ou VTE vise à créer des ponts entre les jeunes issus de grandes écoles, étudiants ou jeunes diplômés, et les PME dans les territoires.

Afin d'accompagner les entreprises dans leur transformation, **une subvention d'un montant de 4000 € est versée par l'État et la Banque des Territoires** à toutes les entreprises PME et ETI implantées dans l'un des 148 Territoires d'Industrie, qui recrutent un jeune en VTE. Cette aide est cumulable avec d'autres aides de l'État en faveur de l'emploi des jeunes et de l'apprentissage, et avec des aides de certaines régions.

Le contrat, signé avec le « jeune talent », doit remplir les conditions suivantes : CDD d'une durée d'un an minimum, ou CDI, signé à partir du 1er janvier 2020, pour un poste responsabilisant, en lien direct avec l'équipe dirigeante de l'entreprise. Le jeune est un étudiant en alternance ou diplômé depuis moins de 2 ans, diplôme à partir de niveau Bac+2

Action Logement intervient pour aider les alternants à s'installer près des entreprises. Le dispositif AIDE MOBILI-JEUNE® VTE, prend en charge jusqu'à 1 200 € pour financer une partie du loyer (aide soumise à conditions).

Comment faire ?

Pour l'aide aux entreprises, la demande de subvention doit être déposée sur le site mon.bpifrance.fr. Elle est limitée à une aide maximum par entreprise et versée en une seule fois.

Pour les alternants, un dossier AIDE MOBILI-JEUNE® est disponible sur actionlogement.fr.

Localement, votre interlocutrice Action logement est Françoise LIEUGARD. Pour la contacter : francoise.lieugard@actionlogement.fr - Tél : 02 37 18 56 58 ou 06 87 98 10 94

ZOOM sur une entreprise : C.T.L, la GPEC pour fidéliser ses salariés

Située à Bazoches-les-Gallerandes, **C.T.L. - Chaudronnerie Tuyauterie du Loiret** est une entreprise, créée en 1989, pour répondre au besoin de maintenance d'une industrie située à proximité. Au cours du temps, C.T.L s'est développée et a élargi sa clientèle.



En 2017, Stève et Mathilde Fourchez reprennent C.T.L. Il est ingénieur en matériaux, issu d'un parcours industriel dans la métallurgie ; elle est RH, avec déjà une carrière significative dans plusieurs établissements. Tous deux partagent la même ambition : fabriquer, vendre des produits et faire de leur vision de l'entreprise la valeur ajoutée de C.T.L.

« *Quand nous sommes arrivés, il a fallu gagner la confiance des salariés et des clients, pour asseoir de la légitimité et pouvoir développer la stratégie que nous avons en termes de poursuite puis de développement de l'activité* » confie **Mathilde FOUCHÉZ**.

Une part forte de cette stratégie repose sur l'humain. « *C'est un secteur d'activité dans lequel les conditions de travail sont difficiles ; nous avons cherché à les améliorer* ».

Premier investissement : une table et 4 chaises ! « *Cela peut paraître anecdotique mais il n'y avait aucun lieu pour se rassembler et échanger. L'échange avec les salariés est la base de beaucoup d'enseignements, nous faisons du retour d'expérience un outil d'amélioration continue.* »

Ce principe d'amélioration continue est très important chez C.T.L. En partant du postulat que tout peut être perfectionné (mieux anticiper, plus réactif, moins pénible, plus vertueux...) chacun participe du développement qualitatif de l'entreprise à laquelle tous appartiennent.

Ponctuellement Mathilde et Stève FOUCHÉZ font appel à l'UIMM (Union des Industries et Métiers de la Métallurgie) pour réaliser des audits internes. « *C'est important de prendre du recul, parce que nous voulons garder cette capacité de regarder comment les choses fonctionnent et avancer sur l'amélioration.* »

L'approche compétences de C.T.L.

« *Nos salariés travaillent sur des sites d'intervention extérieurs. Au-delà des savoir-faire techniques en chaudronnerie, soudure, tuyauterie, nous recherchons des compétences transverses : de l'autonomie, un sens du service et de la relation clients, une grande adaptabilité. Ces soft-skills sont des compétences-clés pour l'entreprise au même titre que les compétences techniques.*

« *Nous accompagnons nos salariés dans le développement de leurs compétences parce que cela est intimement lié à la compétence de l'entreprise. Nous sommes tous dans une grande aventure que nous partageons, ce que nous faisons à du sens, cette vision partagée est la force de notre entreprise.* »

Une équipe de 9 salariés

« *Nos métiers sont en tension, nous savons être ouverts d'esprit en ce qui concerne les parcours des personnes que nous recrutons et nous jouons la carte de l'apprentissage en accueillant 2 jeunes compagnons.*

« *À ce jour, nous sommes une équipe consolidée nous partageons les mêmes valeurs que sont le respect (des salariés, des clients, des partenaires, de nos engagements...) la satisfaction de nos clients, l'amélioration continue, pas à pas.* »

C.F.

Immersion, formation, intégration



M. Christophe GUERTON de la Ferme de la Porte à Autruy-sur-Juine recherche un ouvrier agricole de grandes cultures. Opportunément, il rencontre le jeune Clément, habitant de sa commune.

Face à la nécessité de former Clément, M. Guerton sollicite l'aide de Pôle-emploi.

Mme Christine PETIT, conseillère Relation Entreprise lui présente le Contrat Initiative Emploi Jeunes (CIE Jeunes). Ce contrat permet à des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles de s'engager dans une expérience professionnelle tout en étant suivi par un référent chargé de son insertion. Clément est recruté en CDI et va pouvoir être formé pour développer de nouvelles compétences.



Dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 solution », les employeurs du secteur marchand peuvent bénéficier d'une aide financière lorsqu'ils recrutent un jeune âgé de moins de 26 ans ou un jeune reconnu travailleur handicapé (jusqu'à 30 ans inclus) en Contrat Initiative Emploi Jeunes (CIE Jeunes).

L'aide à l'insertion professionnelle, attribuée à l'employeur qui recrute ces profils en contrat initiative emploi (CIE) s'élève à **47% du Smic**.

Vous êtes intéressé par cette nouvelle mesure ? Rapprochez-vous de votre Pôle emploi :

**Equipe Relation Entreprise
Pôle emploi Pithiviers**
Tél 02.38.32.75.43
entreprise.cen0059@pole-emploi.net

C'est dans les tuyaux !



PRÉSENTATION DU PROGRAMME RÉGIONAL DE FORMATION



Le Programme régional de formation (PRF) 2021-2024, vient d'être présenté à notre territoire, par la Région Centre-Val de Loire. **Il a été construit dans une logique de parcours, de renforcement de l'approche compétences**, dans une volonté de maillage territorial et de proximité, afin de constituer une réponse adaptée aux besoins des entreprises.

Le public cible est élargi : tout public, à partir de 16 ans, du moins au plus qualifié, engagé dans une dynamique d'insertion ou de reconversion professionnelle

Ce PRF renforce les exigences envers les organismes quant au lien avec les entreprises dans la mobilisation de ces dernières notamment dans leur processus de recrutement (job dating, participation aux entretiens de recrutement ou aux jurys ...)

Il place la formation comme **un levier, pour répondre aux transitions numérique et écologique, aux évolutions des compétences métiers** et des besoins des entreprises. Les contenus de formation ont été adaptés en lien avec ces évolutions.

La mesure DEFI, expérimentée en 2019, en plein essor en 2020, est **maintenue** sur ce nouveau PRF. Cette méthodologie de co-construction et de mobilisation de tous les acteurs autour d'un projet commun pour répondre au plus près des besoins des entreprises et des territoires a aujourd'hui fait ses preuves et reste plébiscitée tant par les entreprises que par les partenaires.

Le Programme Régional de Formation 2021-2024 vise à être un outil innovant, inclusif, réactif mais aussi visionnaire, une aide à la transition, pour le développement économique et social de notre région.

Les formations qui vont être déployées sur le Pithiverais (par métier) :

Commercial en magasin/ELS, préparateur de commandes en entrepôt, cariste, conducteur du transport routier de marchandises sur porteur, conducteur de ligne, opérateur de maintenance industrielle, technicien de maintenance industrielle, agent de restauration, cuisinier, gestionnaire de restauration collective, accompagnant éducatif et social, assistant de vie au famille, agent de sûreté et de sécurité privée, assistant de comptabilité et d'administration, ouvrier agricole polymaintenancier ... , ainsi que plusieurs formations aux métiers dans différents secteurs : industrie, informatique, pharmacie/cosmétiques/agroalimentaire, services à la personne.

D'autres formations pourront compléter ce programme, sur une enveloppe de fonds réactifs.

Le Service public de l'emploi, la GPECT, peuvent vous apporter des informations complémentaires, si vous le souhaitez. N'hésitez pas à vous rapprocher d'eux .



... OU COMMENT REPÉRER LES APPRENANTS QUI CORRESPONDENT A VOS BESOINS

La formation est un levier pour répondre aux difficultés de recrutement que rencontrent certains secteurs, certaines entreprises. Elle vise à réduire les écarts entre les compétences attendues par les entreprises et celles détenues par les demandeurs d'emploi. C'est donc là que vous trouverez sans doute la perle rare !

« La Bonne Compétence Pro » est un nouvel outil numérique pour faciliter les recrutements, il permet aux chefs d'entreprise de géolocaliser en 3 clics, les formations qui préparent des demandeurs d'emploi à leurs métiers et d'entrer en contact avec leurs futurs candidats.

Cette application offre une vision prospective, le recruteur va pouvoir visualiser le nombre de chercheurs d'emploi qui suivent la formation visée et les dates de celle-ci. **L'outil facilite la mise en contact avant même la fin de la formation, offrant ainsi une anticipation optimale du recrutement.** L'entreprise peut aussi se positionner auprès de l'organisme pour accueillir un stagiaire durant la période de formation en entreprise et ainsi évaluer in situ les compétences et capacités de la personne.

3 enjeux pour accroître l'impact des formations :

- Mieux informer les entreprises sur les formations de demandeurs d'emploi en cours, récemment terminées ou sur le point de démarrer
- Mettre facilement en contact les entreprises, les organismes de formation et les demandeurs d'emploi en cours de formation ou venant de terminer leur parcours
- Recueillir en temps réel les besoins de formation des entreprises et monter avec elles l'ingénierie de financement.

Pour avoir accès à l'outil, tapez «La bonne connaissance pro» dans votre moteur de recherche habituel.



Le saviez-vous ?

Le 1^{er} avril 2019, onze opérateurs de compétences - OPCO - chargés d'accompagner la formation professionnelle, ont été agréés. Ils ont remplacé les anciens organismes paritaires collecteurs agréés - OPCA - .



Près de 329 branches professionnelles sont réparties dans ces 11 OPCO, au lieu des 20 OPCA qui existaient auparavant. Le regroupement des branches professionnelles autour d'un OPCO désigné, s'appuie sur les critères de cohérence des métiers et des compétences, de filières, d'enjeux communs de compétences, de formation, de mobilité, de services de proximité et de besoins des entreprises.

Ces opérateurs de compétences ont pour missions de financer l'apprentissage, d'aider les branches à construire les certifications professionnelles et d'accompagner les PME pour définir leurs besoins en formation.



AGENDA

Le troisième Club Compétences

Le prochain Club Compétences aura lieu
Jeudi 25 Mars,
à 16 heures, à Pithiviers

Le thème :
«De la GRH à l'approche compétences»

Intervention de Thomas Legrand, consultant RH.

(Lire article page 3)

Inscrivez-vous auprès de C.FELUT,
02 38 32 98 26 - 06 77 49 76 88
gpect.pbgp@orange-business.fr

Forum Jobs d'été et de l'alternance

Le Forum 2021, aura lieu le 7 avril 2021 - (Lire article page 2)
Pour vous inscrire, flashez le QRCode p.2

Toujours d'actualité

Les Open badges

La Mission Locale déploie actuellement les Opens Badges sur le territoire. Cette action permet aux employeurs de valoriser les compétences spécifiques qu'ils aimeraient trouver dans une candidature. Les premiers badges arrivent ! Ils seront dédiés aux métiers de la logistique. Ces badges ont pu être mis en place grâce au soutien de FM logistique. Bien évidemment d'autres entreprises vont être contactées afin de reconnaître et valider ses badges. Devenez acteur dans la conception et la validation du « BADGEONS LE PITHIVERAIS » Pour tout renseignement, contactez : Dolores NIOLLET, Chargée de Relations Entreprises
Tél: 06.72.68.06.62, mail: service.entreprises.mlp@gmail.com

A vous de jouer !

Reliez ces citations à leur auteur. Attention il y a un (petit) piège !

<p>A. « Se réunir est un début; rester ensemble est un progrès ; travailler ensemble est la réussite.»</p>	<p>1.John Fitzgerald KENNEDY (1917-1963)</p>
<p>B. « L'art de la réussite consiste à savoir s'entourer des meilleurs.»</p>	<p>2.Henry FORD (1863-1947)</p>
<p>C. « On considère le chef d'entreprise comme un homme à abattre, ou une vache à traire. Peu voient en lui le cheval qui tire le char.»</p>	<p>3.Thomas EDISON (1847 - 1931)</p>
<p>D. «Échouer c'est avoir la possibilité de recommencer de manière plus intelligente.»</p>	<p>4.Winston CHURCHILL (1874 - 1965)</p>

*« qui ne fonctionnent pas. »
simplement trouve 10.000 solutions
autres) de : « Je n'ai pas échoué, j'ai
Il est néanmoins l'auteur (entre
Thomas Edison n'était pas cité ici!
A-2; B-1; C-4; D-2.
SOLUTION DU JEU*

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. Elle a débuté en décembre 2020 et se poursuit jusqu'en juin 2021. Pour vos besoins en compétences, prenez contact avec la GPECT de votre territoire : Corinne FELUT - 02.38.32.98.26
gpect.pbgp@orange-business.fr

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 rubriques 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

Lettre d'information GPECT - Fév./Mars. 2021

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

