

Partie 2

Synthèse des entretiens d'acteurs

Pays du Grand Bergeracois

Plan de la partie 2

I. L'emploi : les acteurs	46
II. L'emploi : les thématiques.....	47
III. La formation	48
IV. L'emploi et l'économie	49
V. Les attentes et le Pays	51
VI. Pays : Spécificités	53
VII. Les pistes d'actions (expression de plusieurs acteurs)	54

Synthèse des rencontres d'acteurs et expression de la réalisation vécue

Face à la dégradation de la situation de l'emploi (notamment par le public féminin) dont les signes apparaissent tant au niveau de la progression au recours à l'intérim, et au maintien du nombre des Rmistes supérieur à la moyenne départementale, l'ensemble des acteurs institutionnels se mobilisent avec le suivi permanent de la qualité des prestations, mais en constatant un réel manque de coordination entre acteurs.

I - L'emploi : les acteurs

Forces – Faiblesses	Enjeux – Besoins - Opportunités
⇒ Les espaces Economie – Formation <ul style="list-style-type: none"> - Lieux d'échanges et de définition stratégique - Impression de chevauchement des structures 	⇒ Création en mars 2003 de l'EEE du Bergeracois <ul style="list-style-type: none"> - Nécessité d'harmonisation : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Des stratégies et des moyens internes EEE et Pays ▪ Des limites territoriales
⇒ Politique départementale en faveur de l'emploi	⇒ Accroître le partenariat entre les demandeurs d'emploi et les entreprises à partir des besoins exprimés ⇒ Promouvoir l'action en faveur de la création d'entreprises
⇒ Chambre de Commerce et d'Industrie	⇒ Faire vivre la PFIL Périgord Initiative
⇒ Coopération entre SPE dans les EEE <ul style="list-style-type: none"> - Regrette la différence de traitement entre milieu urbain et rural (PLIE- Contrat de ville) 	⇒ Amélioration du partenariat avec la Mission Locale ⇒ Sortir d'une logique de sollicitation (missions de sauvetage) pour aboutir à une coopération plus efficace avec les entreprises
⇒ Service emploi de la ville de Bergerac	⇒ Convention partenariale avec SYE

Forces – Faiblesses	Enjeux – Besoins - Opportunités
⇒ Actions réalisées ou en cours par équipe local du Conseil Régional (femmes, viticulture, bâtiment, métallurgie, santé et sanitaire...)	⇒ Logique d'adéquation entre offre et demande d'emploi ⇒ Projet de « cité des métiers » (CIO, ANPE, ML)
⇒ Comités territoriales « solidarités et prévention » du Conseil Général	⇒ Territorialisation des stratégies et actions départementales en cohérences
⇒ Mission locale : <ul style="list-style-type: none"> - Valorisation des métiers (métallurgie, BTP, transport...) - Découverte de l'entreprise par opération « journées du faire » 	⇒ Identification des besoins non couverts concernant les jeunes du territoire ⇒ Valorisation des actions en renforçant le partenariat local

II - L'emploi : les thématiques

Forces – Faiblesses	Enjeux – Besoins - Opportunités
<p>⇒ Insuffisance de services aux publics</p>	<p>⇒ Services en faveur de la mobilité des jeunes et de femmes sans moyen de locomotion (problèmes culturels)</p> <p>⇒ Développement de services périphériques aux salariés : transport, crèche...</p> <p>⇒ Développement de services d'aides au travail administratif permettant une disponibilité du salarié pour suivre une formation</p> <p>⇒ Mise en chantier relatif à l' « accueil des femmes seules »</p>
<p>⇒ Faiblesse de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et de la coopération interentreprises</p> <ul style="list-style-type: none">- Eclatement du tissu d'entreprises- Filières économiques insuffisamment identifiées- Importance des entreprises sous-traitantes	<p>⇒ Etude MEDEF en Dordogne à l'initiative de la DDTEFP (anticipation en compétences et stratégies)</p>

III - La formation

Forces – Faiblesses	Enjeux – Besoins - Opportunités
<p>⇒ Existence de nombreuses offres de formation (voire surabondante) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Présence d'une vingtaine d'OF pour une couverture de toutes les activités - Diminution des jeunes due au départ du territoire <p>⇒ Qualité de la formation</p> <p>⇒ A noter le potentiel économique représenté par la présence de 200 à 300 stagiaires sur le territoire</p>	<p>⇒ Promotion de l'apprentissage et relance en interne et hors territoire</p> <ul style="list-style-type: none"> - Promotion des métiers - Promotion du CFA et de la formation initiale professionnelle <p>⇒ Amélioration de la coopération entre le CFA et la chambre consulaire dans une logique de projet</p> <p>⇒ Amélioration de la coopération entre le centre de formation et les entreprises</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mettre en adéquation la présence en entreprise des jeunes avec le fonctionnement de celle-ci
<p>⇒ Existence de projet en cours</p> <p>⇒ Chambre des Métiers</p> <ul style="list-style-type: none"> - VAE - Formation à distance - Gestion des compétences - Brevet de collaborateur conjoint entreprise (BCCEA) <ul style="list-style-type: none"> ▪ Formation des demandeurs d'emploi sur le temps partagé (avec le Conseil Régional) 	<p>⇒ Renforcement du partenariat entre Chambre des Métiers et Mission Locale</p> <p>⇒ Création d'une dynamique au sein du Pays pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Promouvoir les dispositifs de publics - Etudier les possibilités de prise en charge du financement du temps passé en formation - Intervention pour l'assouplissement des mesures (difficultés liées à l'éloignement des pôles de discussion (ex : OPCA)
<p>⇒ Bâtiment : qualité de la formation dans les chantiers écoles</p>	<p>⇒ Palier aux manques de structures de formation qualifiantes dans le bâtiment</p>

IV - L'emploi et l'économie

Forces – Faiblesses	Enjeux – Besoins - Opportunités
<p>⇒ La viticulture</p> <ul style="list-style-type: none"> - Qualité de l'équipement technique - Difficultés croissantes dues : <ul style="list-style-type: none"> ▪ A l'âge des exploitants ▪ A l'arrivée de nouveaux investisseurs non professionnels ▪ A la constante évolution du marché ▪ A la faiblesse du négoce ▪ A la faiblesse des infrastructures ▪ A l'identité floue et une image de marque affaiblie face aux « Bordeaux » <p>⇒ Difficultés de pérennisation de l'emploi, malgré la qualité de la formation</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pas des perspectives offertes par les entreprises - Faiblesse des salaires pour les salariés qualifiés - Multiplicité des emplois saisonniers - Faiblesse de l'investissement en matière de compétences - Faiblesse de l'anticipation stratégique 	<p>⇒ Elaboration d'un plan de formation qualifiante avec VAE dans le cadre d'un projet contractualisé et cofinancé entre Etat - Région et OPCA</p> <p>⇒ Etude de faisabilité d'un groupement de salariés</p> <p>⇒ Projet de groupement d'employeurs Dordogne (CRDA)</p> <p>⇒ Projet d'étude de la Fédération Viticole de Bergerac sur la projection de l'activité à partir de l'âge des exploitants et élaboration d'un plan de développement</p>
<p>⇒ Le tourisme</p> <p>Malgré la qualité de la formation, il subsiste une pénurie de mains d'œuvre du fait de l'aspect saisonnier de l'activité et de la faiblesse des salaires</p>	<p>⇒ Appui sur le potentiel existant : patrimoine, présence de BUZZ, traditions...</p> <p>⇒ Nécessité de valoriser les métiers de professionnaliser l'activité et d'anticiper les compétences</p>

<p>⇒ L'agriculture</p> <ul style="list-style-type: none"> - Structuration territoriale en faveur du développement local, construite autour du CRDA, décliné stratégiquement au niveau de l'arrondissement et opérationnellement par canton, avec présence d'équipes techniques de proximité <p>⇒ Bonne coopération entre décideurs, entreprises et techniciens</p> <ul style="list-style-type: none"> - Enquêtes des besoins - Diagnostic de l'existant et du prévisionnel d'installation - Utilisation des aides <p>⇒ Pénurie de mains d'œuvre, freins à la formation (formation, rémunération...)</p>	<p>⇒ Potentiel de développement</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fruitiiculture (prunes, fraises, ...) - Professionnalisation engagée dans le secteur du tabac <p>⇒ Besoins de mains d'œuvre peu qualifiée</p>
<p>⇒ Les filières industrielles et PMI</p> <ul style="list-style-type: none"> - Difficulté de recrutement, pénurie de mains d'œuvre qualifiée <ul style="list-style-type: none"> ▪ Chimie ▪ Chaudronnerie ▪ Papeterie 	<p>⇒ Projets collectifs de développement des compétences avec la participation de tous les acteurs « Espace Economie Emploi »</p> <p>⇒ Développement des compétences</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formation ou accueil de compétences dans la fonction « recherche »
<p>⇒ L'artisanat</p> <ul style="list-style-type: none"> - Difficultés de recrutement des salariés dans le bâtiment, les métiers de bouche, l'hôtellerie -restauration - Problèmes de recrutement lié à la saisonnalité - Difficultés d'anticipation et faiblesses dans la définition stratégique du développement (sortir de la logique « feeling ») 	<p>⇒ Etude de faisabilité d'un groupement d'employeurs à engager à partir du territoire « Pays »</p> <p>⇒ Promouvoir l'analyse du marché pour remonter les besoins au niveau « Pays » et définir des actions en faveur de la formation collective des chefs d'entreprises</p>
<p>⇒ Le bâtiment</p> <ul style="list-style-type: none"> - Activité à fort potentiel de développement dans le territoire - Bonne qualité de travail de la chambre des Métiers sur l'organisation des métiers du bâtiment avec le CAPEB <ul style="list-style-type: none"> ▪ Prestation interentreprises ▪ Existence d'un GEIQ ▪ GE inter emploi 	<p>⇒ Besoins lié aux opportunités de rénovation et de restauration de bâti principal et secondaire</p>

V - Les attentes et le Pays

Forces – Faiblesses	Enjeux – Besoins - Opportunités
<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Malgré la forte mobilisation des acteurs dans le territoire plusieurs acteurs regrettaient l'insuffisance des participations aux commissions (acteurs des l'emploi, collectivités...) ⇒ Expression d'une crainte de dérives politiciennes ⇒ Difficultés rencontrées en terme de synergie d'acteurs relatives aux disparités locales entre « urbain » et « rural » ⇒ Travaux s'appuyant sur un réseau d'acteurs par des coopérations bilatérales ou empiriques. Partenariat insuffisamment construit ou partagé, malgré le capital « confiance » ⇒ Difficultés d'obtention des données Economie Emploi Formation à la bonne échelle territoriale ⇒ Recherche de relais territoriaux pour les collectivités territoriales (Région, Département) et l'Etat, pour appliquer les politiques publiques de développement Economie Emploi Formation E 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Amélioration de la participation des acteurs à la définition stratégiques du Pays ⇒ Mise en place d'une logique de travail « gagnant gagnant » basé sur l'existant et la complémentarité des actions (sortir de la logique de saupoudrage) <ul style="list-style-type: none"> - Prise en compte des compétences des acteurs - Apport de méthodes (ingénierie) et de ressources nouvelles (humaines et financières) - Utilisation méthodologique basée sur le management de projet - Promouvoir des logiques d'expérimentation ou d'innovation en tenant compte de celles déjà existantes sur le territoire ⇒ Rééquilibrage territorial entre zone urbaine et zones rurales ⇒ Pays = vecteur d'une nouvelle dynamique et de facilitation des actions dans le cadre d'une approche globale en matière de prestations vers le public : <ul style="list-style-type: none"> - Prise en compte des besoins de services des spécificités locales - Ternir compte des spécificités locales ⇒ Engagement d'un partenariat opérationnel <ul style="list-style-type: none"> - Echanges d'informations - Complémentarité des actions et des outils de développement ou d'appui - Capitalisation et diffusion des données territoriales aux acteurs ⇒ Nécessité d'un pilotage global pour : <ul style="list-style-type: none"> - Stabiliser les rapports entre acteurs - Aboutir à des partenariats permanents

	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Intégrer la dynamique EEE dans le pays en y apportant cohérence et valeur ajoutée (ingénierie, moyens) <ul style="list-style-type: none"> - Faciliter le montage des projets avec la priorisation des actions ⇒ Faciliter la recherche de financement avec plus value attendue ⇒ Etre en capacité de mobiliser les acteurs au-delà des réalités des bassins de vie ⇒ Fédérer les actions similaires des EEE pour aboutir à un projet global à l'échelle du pays (travaux avec entreprises, formation, prestations aux DE) ⇒ Articulation des partenariats entre <ul style="list-style-type: none"> - Groupes techniques territoriaux - Syndicats professionnels, chambres consulaires, et collectivités locales - Acteurs pour la conduite partenariale des projets <p>Globalement, harmonisation spatiale face aux multiples découpages générant une utilisation complexe des outils et des mesures, lieu de débat entre tous les acteurs pour une définition stratégique et la mise en cohérence des politiques publiques</p>
--	---

VI - Pays : Spécificités

Forces – Faiblesses	Enjeux – Besoins - Opportunités
<p>⇒ Différence de logiques et de moyens de territorialisation des actions des chambres consulaires</p>	<p>⇒ Proposition d'établissement d'une charte entre l'ANPE et les EEE sur les modalités de fonctionnement</p> <ul style="list-style-type: none">- échanges d'informations- suivi coordonné des entreprises- conduite partenariale des projets <p>⇒ Mise en chantier d'un travail inter consulaire pour l'harmonisation des présences et des prestations sur le territoire du Pays</p> <ul style="list-style-type: none">- Organisation de projet partenariaux- Déclinaison des stratégies régionales et départementales des chambres- Appropriation des projets par les décideurs locaux

VII - Les pistes d'actions (expression de plusieurs acteurs)

a) En matière d'insertion

- ⇒ Création d'une mission de coordination des accompagnateurs des demandeurs d'emploi en difficulté (DLDE, jeunes, femmes, plus de 50 ans, sans emploi...)
 - **Objectif :**
 - Mise en commun des compétences et création d'un processus opérationnel évitant la rupture des itinéraires
 - Inciter l'investissement des communes en faveur de « l'humain »
 - **Projet :**
 - Création de nouvelles habitudes de travail axé sur un véritable partenariat en amont de l'accès à l'emploi (préparation, orientation, formation...) en tenant compte des missions, des moyens et du savoir faire des acteurs
 - Partenariat entre référents
 - Mise en commun des compétences
 - Convention opérationnelle par « projet »
- ⇒ Création d'une plateforme territoriale de formation et d'insertion
- ⇒ Création de sas de préparation et de professionnalisation pour le public féminin en difficulté
 - Analyse des conditions de vie des femmes en milieu rural
 - Analyse des potentiels de retour à l'emploi après « plans sociaux » (vers le commerce par exemple)
 - Analyse des conditions d'accès à l'emploi des femmes seules
- ⇒ Projet global de valorisation de l'insertion par l'économie
 - Approche globale et exhaustive des besoins économiques (avec la participation active des chefs d'entreprises) pour sortir d'une logique de placements
 - Elaboration d'un plan d'action globale partagé entre organismes d'insertion (AI, EI, ETTI...)

b) En matière d'emploi

L'une des caractéristique du PGB concerne **la multiplicité des emplois saisonniers et des opportunités** nouvelles dans de nombreuses activités : viticulture, agriculture, tourisme, artisanat, bâtiment, sous-traitance etc. L'organisation est souvent empirique; alors que le cumul des contrats pour un salarié pour arriver à dix mois dans l'année :

⇒ **Développement d'un plan territorial structurant et professionnalisant l'emploi saisonnier**

- Analyse globale des pratiques et des besoins
- Fédérer les initiatives au sein d'un groupe territorial des acteurs en faveur de l'emploi, sans rupture de parcours de la formation à l'emploi (ANPE, EEE, Conseil Régional, organismes professionnels, Pays)
- Renforcer et optimiser la stratégie en faveur des groupements d'employeurs.

⇒ **Développement d'une stratégie globale en faveur des groupements d'employeurs**

- Etude de faisabilité des GE à l'échelle du Pays pour l'activité artisanale et commerciale (métiers de bouche, hôtellerie – restauration, artisanat de production, commerce...)
- Optimisation du GE bâtiment
- GE agriculture : solutionner les problèmes liés à la cohabitation de plusieurs activités à convention collective différente
- Développement d'une stratégie globale de formation par la création d'une plateforme qualifiante

c) En matière de recrutement

⇒ Projet inter entreprises concernant les modes et méthodes de recrutement

⇒ Mise en œuvre d'un plan d'action relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et aux fonctions stratégiques et de management des chefs d'entreprises

- Artisans
- Entreprise PME PMI
- Santé, social
- Tourisme (après étude du plan de développement de l'activité)
- Viticulture

d) En matière économique (à renforcer par l'étude économique à venir)

- ⇒ Poursuite de la politique d'essaimage entreprise dans les années 90
- ⇒ Développement de la filière scientifique et de la recherche à partir des expériences déjà engagées (dans les entreprises majors, créa-science, opération « main à la pâte »)
- ⇒ Développement des filières à maintenir et à valoriser
 - Viticulture
 - Chimie et para-chimie
- ⇒ Développement local agricole
 - Poursuite des travaux à partir des travaux de l'INRA
 - Potentiel de l'activité fruiticole
 - Tabac
 - Stratégie globale de développement des produits du terroir (production commercialisation, communication à partir du Pays)
- ⇒ Promotion de **nouveaux services à la population et aux entreprises**, avec professionnalisation des compétences
- ⇒ Santé, sanitaire, social (fort potentiel existant dans l'activité hospitalière et sociale : besoins de 100 salariés immédiats)
Le potentiel est renforcé par le phénomène de vieillissement de la population et les déficits à la retraite programmés dans la profession.

e) Autre projets périphériques

- ⇒ Définitions d'une politique d'accueil des nouveaux arrivants :
 - Salariés, cadre, chefs d'entreprises
 - Stagiaires et jeunes salariésCette politique nécessitera en complément des actions d'amélioration du cadre de vie et du logement transitoire avant installation.
- ⇒ Création des services aux entreprises
 - Immatériels : conseil, assistance, formation, veille technologique, juridique ...
 - Prestations techniques : nettoyage, environnement...



Institut du Management Territorial & Européen



Pays du Grand Bergeracois

Partie 3

Synthèse des rencontres « Entreprises »

Pays du Grand Bergeracois

Plan de la partie 3

I -	Territoire et emploi	59
II -	L'entreprise et l'emploi.....	59
III -	L'entreprise et le recrutement.....	60
IV -	L'entreprise et la formation.....	61
V -	Les propositions (ouverture de chantiers)	62
VI -	Les logiques de travail	63

Les différentes rencontres entre représentants des entreprises du Grand Pays du Bergeracois ont surtout permis d'aborder la problématique de l'emploi sur le plan qualitatif et du vécu.

Même si la participation fut faible dans les groupes des participants de l'artisanat et du commerce, l'importance et la qualité des membres des groupes « industries » et « services » ont abouti à des échanges riches en constats et en propositions.

I - Territoire et emploi

Face à la pénurie de main d'œuvre qualifiée, une première tendance se dessine dans le milieu industriel par la délocalisation de la production dans des zones d'emploi industrielle hors territoire et par le maintien et le développement de prestations immatérielles (recherche, ingénierie...) plus favorables au recrutement de personnes plus qualifiées et plus facilement attirables sur la zone.

Par contre, lorsque le territoire de recrutement couvre le GPB (ex : bâtiment, commerce, services...) les entreprises connaissent des difficultés à trouver leur main d'œuvre, du fait de la faible mobilité des candidats à l'emploi, fortement ancrés dans leur espace de vie. Cette évidence est surtout marquée chez les personnes de faible qualification et parmi les OS et les OQ.

De plus, les chefs d'entreprises sont partagés entre la motivation de recruter prioritairement leur personnel localement et l'indifférence vis-à-vis des territoires.

II - L'entreprise et l'emploi

Après avoir rappelé que l'emploi est la conséquence de l'action économique et non l'objectif de l'entreprise, les participants ont mis en exergue l'urgente nécessité de motiver et d'inciter le demandeur d'emploi à travailler. Pour ce faire, la révision des aides aux chômeurs et leurs conditions d'attribution devra nécessairement s'opérer par un contrôle plus actif de la recherche effective d'un emploi.

Néanmoins, plusieurs pistes de réflexion ont été abordées quant au potentiel de développement de l'emploi à partir :

- ⇒ Du développement de l'existant et de projets déjà définis :
 - Renforcement de la dynamique des groupements d'employeurs
 - Projet de fédération du commerce rural en phase de constitution
 - Territorialisation des actions en faveur de la création d'entreprise

- ⇒ Du potentiel de développement de l'emploi à partir de besoins nouveaux et des manques exprimés :
 - Développement des entreprises existantes
 - Développement des services aux entreprises (prestations immatérielles, nettoyage, environnement...)
 - Renouvellement du tissu commercial (boutiques, franchising)
 - Engagement d'une stratégie économique en faveur des services à la personne (santé, social, mobilité)
 - Valorisation de l'activité touristique (restauration, hôtellerie ; forfaits...)
 - Mise en œuvre d'une politique d'accueil de nouveaux arrivants...)

- ⇒ D'un processus partenarial favorisant l'employabilité des demandeurs d'emploi
 - Préparation à l'emploi (savoir faire)
 - Sas de socialisation (savoir être)
 - Renforcement de la formation professionnelle initiale et de l'alternance

III - L'entreprise et le recrutement

Les disparités des modes opératoires en matière de recrutement sont essentiellement inhérentes à la typologie et à la taille des entreprises PME/TPE : ANPE, publications, bouche à oreille, parfois débauche de salariés chez la concurrence.

Entreprises industrielles ou entreprises possédant un service ressources humaines : recrutement stratégique par transformation des personnels intermédiaire en CDI, contrats en alternance, partenariat avec ANPE, etc.

La bonne collaboration avec l'ANPE est signalée dans le territoire, mais en précisant les difficultés de recrutement pour le personnel d'ateliers et ceux concernant les métiers (bâtiments, métiers de la bouche, restauration..., de même que pour l'embauche de jeunes cadre sans expérience).

Le traitement de la démarche se fait essentiellement par la prise en compte catégorielle des métiers (ROM) et non par la définition préalable des pré-requis, qui permettait d'adapter le demandeur d'emploi à la fonction souhaitée. Cette difficulté est renforcée par des problèmes existants en matière de gestion des ressources humaines :

- ⇒ Faiblesse de la compétence ressources humaines en entreprise (validation des acquis, connaissance fine des pré-requis nécessaire, fonction ressources humaines non établie ou maîtrisée)
- ⇒ Faiblesse de l'influence du monde économique sur la formation initiale dans le territoire.

Les pôles d'actions explorées portent sur :

⇒ **L'amélioration des méthodes de recrutement**

- Favoriser l'employabilité (en amont de l'emploi)
- Mettre en œuvre des actions en faveur de la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences)
- Promouvoir la fonction ressources humaines en entreprises (savoir recruter, temps partagé, groupement d'employeurs...)

⇒ **La poursuite du développement des groupements d'employeurs**

- Tous secteurs d'activités (industrie, métiers avec restructuration des tâches permettant l'appel d'emploi non qualifié, commerce avec recherche de solution pour le remplacement des salariés (fermeture, RTT, maladies...)
- Qualification de la MO opérationnelle
- Temps partagés pour les fonctions non couvertes en petites entreprises (ressources humaines, stratégie, organisation etc...)

⇒ La mise en œuvre de moyens pour favoriser la promotion interne

- Formation continue
- Réorganisation des tâches (cibler les tâches ne nécessitant pas de qualification particulière, exécutées par du personnel spécialisé ou à compétence forte)

IV - L'entreprise et la formation

Les principales difficultés exprimées concernent le manque d'anticipation dans la définition des compétences face aux incertitudes du devenir de l'entreprise et dans la planification de la formation en interne. Ces difficultés génèrent de ce fait des réponses aux besoins immédiats, essentiellement basés sur la formation ou sur l'actualité (normes, qualité...)

En outre, la formation n'est pas ressentie globalement comme un investissement en faveur du développement de l'entreprise. Les chefs d'entreprises, ayant définis une véritable démarche en faveur des compétences estiment insuffisant l'offre de services sur le territoire et insistent sur la méconnaissance des mesures d'accompagnement.

Les représentants du commerce signalent une réelle opportunité d'embauche d'un public féminin (35 / 45 ans) à condition de définir une véritable stratégie de formation du retour à l'emploi.

Plusieurs propositions émanant de groupes :

- ⇒ Renforcement du rôle d'interface de l'organisme de formation entre l'entreprise et le public
- ⇒ Renforcement de la plateforme emploi formation
- ⇒ Optimisation des outils de développement et de financement de la formation (FSE, EDDF etc...)
- ⇒ Renforcement des partenariats en faveur du développement de la formation avec les OPCA
- ⇒ Promouvoir un processus inter-entreprises pour la définition des besoins et pour l'acquisition de savoir faire pour construire un plan de développement de la formation

V - Les propositions (ouverture de chantiers)

5.1. Action en faveur de l'attractivité et de la valorisation du territoire

(Image de marque, valorisation des métiers et des entreprises par des projets d'actions collectifs)

5.2. Action d'information et de communication

- ⇒ Partage de connaissances face :
 - A l'illisibilité des mesures, l'impression de dispersion et de « doublons » des moyens humains, techniques et financiers
 - Aux besoins de définition d'entité ayant la masse critique permettant la réalisation des projets
- ⇒ Mise en place de moyens d'information et de diffusion :
 - Des projets en cours
 - Des mesures d'accompagnement
 - Et des aides aux entreprises

5.3. Action en faveur du changement culturel du demandeur d'emploi (uniquement lié à la rémunération)

- ⇒ **Création d'un site expérimental** (à l'échelle du GPB) entre chefs d'entreprises et acteurs publics (UNEDIC, ASSEDIC, ANPE)
 - Préparation du demandeurs d'emploi (savoir être)
 - Utilisation des moyens (voire création) et des outils de contrôle de la recherche d'emploi effective

5.4. Action en faveur de l'orientation des jeunes (site pilote Pays)

- ⇒ Travail en synergie avec les représentants de l'Education Nationale et les organismes de formation initiale (orientation, déficience d'attractivité des métiers, dévalorisation des « plus en difficulté », méconnaissance de la situation des jeunes sortis du système scolaire)
- ⇒ Promotion des dispositifs d'aide à la décision (SAE, immersion en milieu de travail)
- ⇒ Promotion de l'apprentissage et de l'alternance

5.5. Action en faveur de l'alternance multisectorielle (site pilote Pays)

- ⇒ Projet partenarial et engagé (entreprises, Conseil Régional, ANPE, Mission Locale, ASSEDIC...) pour la préparation des publics (sélection des candidats, sas d'employabilité, formation)

5.6. Action en faveur d'une plateforme de formation (multi-acteur) et d'insertion

- ⇒ Gestion des parcours des demandeurs d'emploi, réponses aux besoins des entreprises, adéquation de la formation (offre/demande)

5.7. Renforcement des actions engagées

- ⇒ Groupement d'employeurs, commerce rural, GPEC...

VI - Les logiques de travail

⇒ **Promouvoir le partenariat**

- Favoriser le travail de réseau pour les définitions des stratégies et des actions entre acteurs privés et publics
- Favoriser la connaissance partagée des besoins et des mesures d'accompagnement pour promouvoir une dynamique inter entreprises
- Valoriser le rôle de l'entreprise en tant que « force de proposition dans la définition des stratégies et des actions du Pays.

⇒ **Promouvoir l'initiative en faveur de l'innovation et de l'expérimentation**

- Sélectionner des actions destinées à encourager l'engagement des entreprises face aux résistances, aux changements et pour briser les habitudes de dépendance

⇒ **Promouvoir le management de projet territorial local**

- Répondre aux besoins par des moyens appropriés, par une conduite de projets partenariale, concertée et reconnaissant l'entreprise comme « acteur voir porteur » du projet de développement global du pays