

## Projet présenté pour programmation

### **ENTREPRISES ET DEVELOPPEMENT DU TERRITOIRE** **Accompagner une démarche de GPEC Territoriale**

Date de rédaction de la fiche

20/12/2010

**Maître d'ouvrage :** CGPME Dordogne

**Fiche-action :** 4 - le travail, source d'intégration sociale

**Numéro Osiris** 41311G07000013

PDRH : 321

#### Résumé :

Le projet consiste à accompagner les entreprises de trois communautés de communes du Bergeracois, afin de cerner précisément leurs besoins actuels et futurs en compétences. Cette démarche est la GPEC, Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

L'approche territoriale du projet permettra d'identifier les conditions propres à chaque territoire, qu'une approche par filières, plus classique, ne peut pas repérer.

C'est à partir de cette connaissance fine des besoins réels des entreprises que les acteurs publics et privés de l'emploi et de la formation pourront conjointement apporter des réponses adaptées.

#### Plan de financement

Postes de dépenses	€	Recettes	Montant €	Engagement
Salaires	45 579,74 €	Conseil Général	18 200,00 €	
		Leader	22 204,00 €	
		CGPME	5 175,74 €	
<b>Total</b>	<b>45 579,74 €</b>	<b>Total</b>	<b>45 579,74 €</b>	

#### Calendrier

Début de l'opération 01/01/2011 Fin de l'opération 31/12/2011

#### Rapport à la fiche-action

La fiche-action prévoit de favoriser l'emploi durable et l'intégration des salariés, d'anticiper l'évolution du marché du travail par la mise en oeuvre d'une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) avec une dimension territoriale.

#### Critères de sélection

Innovation	Approche simultanée des besoins des territoires et des besoins des entreprises.
Partenariat	MDESP, DIRECCTE, Conseil Régional, Conseil Général, Chambres consulaires, Mission Locale, Pôle Emploi, OPCA, partenaires sociaux
Emploi	Consolider les emplois et favoriser les recrutements par les entreprises locales
Environnement	Prise en compte des démarches de développement durable des entreprises
Impact intercommunal	Le projet se déploie sur 3 communautés de communes
Pérennisation	Reproduction de l'action sur d'autres territoires du Bergeracois

## Entreprises et développement du territoire Accompagner une démarche de GPEC territoriale

### 1. Objectifs

- Déterminer les besoins actuels et futurs en termes d'emplois et de compétences des employeurs en les mettant en perspective avec les caractéristiques socio économiques du territoire.
- Favoriser le maintien et le développement de l'emploi (et donc des populations) grâce à une meilleure prise en compte des besoins et des potentiels des territoires et de leurs entreprises.
- Faire émerger des projets dormants nécessitant des recrutements ou le développement des compétences.
- Mobiliser un large partenariat (les acteurs susceptibles d'intervenir en matière d'emploi et de développement économique) pour apporter des solutions adaptées aux besoins des entreprises.

### 2. Descriptif

#### Lieux :

L'action mobilise les Espaces Economie Emploi (EEE) de Bergerac de Lalinde, chacun sur 1 à 2 communautés de communes. Les territoires concernés ont été déterminés en concertation avec l'ensemble des partenaires et plus particulièrement avec les élus locaux. Ceux-ci sont associés à l'ensemble des étapes du projet.

Les trois secteurs du Bergeracois sont concernés par l'action en 2011 :

- EEE de Bergerac : Communauté de communes Montaigne en Montravel
- EEE de Lalinde : Communauté de communes du Monpaziérois, Communauté de communes du Pays Beaumontois

#### **Déroulement :**

#### Etape 1) : réalisation d'une étude socio-économique.

*CGPME Dordogne : 18 jours (2 agents)*

*Espace Economie Emploi de Bergerac : 37 jours (2 agents)*

*Espace Economie Emploi de Lalinde : 44 jours (3 agents)*

La CGPME participe à cette étude réalisée en grande partie par les Espaces Economies Emplois de Bergerac et de Lalinde.

A partir de données existantes, du lancement d'une enquête auprès des employeurs et de rencontres des acteurs locaux, il s'agit de déterminer le profil socio-économique des territoires d'actions, c'est-à-dire les besoins des territoires, des entreprises et des salariés sur différents points (attractivité, formation, mobilité professionnelle...).

Par sa connaissance du territoire, la CGPME sélectionne les employeurs privés à interroger par le biais de l'enquête.

Ensuite, la CGPME contacte les employeurs ayant montré leur intérêt pour la démarche afin de leur proposer une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) adaptée à leur entreprise.

## Etape 2) : Recensement des besoins des structures

*CGPME Dordogne : 229 jours (2 agents)*

*Espace Economie Emploi de Bergerac : 37 jours (2 agents)*

*Espace Economie Emploi de Lalinde : 44 jours (3 agents)*

### a) mise en œuvre de diagnostics de GPEC

Ce point est réalisé en totalité par la CGPME.

L'objectif est de réaliser 40 diagnostics de GPEC, 20 sur l'Espace Economie Emploi de Bergerac et 20 sur l'Espace Economie Emploi de Lalinde.

Un diagnostic de GPEC a pour objectif de déterminer les compétences dont l'entreprise a besoin, sur les plans quantitatifs et qualitatifs, pour assurer son développement. Un diagnostic se compose de plusieurs phases :

#### *1<sup>ère</sup> phase :*

Elle consiste à déterminer le plan stratégique de l'entreprise à moyen terme (5 ans). L'absence de plan stratégique, fréquente chez les Petites et Moyennes Entreprises (PME) du Bergeracois, est un frein à leur développement.

Pour constituer le plan stratégique, la CGPME analyse l'ensemble des activités et des postes des salariés de l'entreprise (état des lieux, évolution récente, prospective).

Le plan stratégique détermine les activités de l'entreprise à poursuivre, à arrêter ou à réorienter.

#### *2<sup>nde</sup> phase :*

En fonction du plan stratégique, il s'agit de déterminer comment évolueront les salariés (formation, évolution de poste, recrutement, externalisation...).

Des simulations seront proposées à l'entreprise sur les impacts des choix de développement (coût, investissement, évolution des conditions de travail...).

Un diagnostic de GPEC s'effectue en 5 jours environ, selon la taille et les problématiques des entreprises.

La CGPME tiendra également compte des projets d'entreprises qui souhaitent suivre une démarche de développement durable (ex. : modes de productions utilisant des matériaux sains, conception de nouveaux produits à teneur écologique...).

### b) Elaboration d'un référentiel métier

Ce point est réalisé en totalité par les Espaces Economie Emploi de Bergerac et de Lalinde.

Lors des visites en entreprises, les Espaces Economie Emploi seront présents afin de réaliser un entretien qualitatif avec un responsable (chef d'entreprise, responsable ressources humaines ...) sur les métiers et emplois présents dans la structure.

L'élaboration du référentiel métier a pour objectifs de :

- Faciliter la mobilité des salariés en interne et en externe à l'entreprise ;
- Clarifier les fiches de postes, si besoin ;
- Améliorer les procédures de recrutement.

### Etape 3) : Identification et mise en œuvre des réponses aux besoins exprimés

*CGPME Dordogne : 18 jours (2 agents)*

*Espace Economie Emploi de Bergerac : 7 jours (2 agents)*

*Espace Economie Emploi de Lalinde : 8 jours (3 agents)*

Le diagnostic de GPEC et la réalisation des référentiels métiers ont permis de repérer des besoins. Ceux-ci sont exprimés aux partenaires locaux de l'emploi et de la formation : communautés de communes, Pôle Emploi, DIRECCTE, Maison de l'Emploi Sud-Périgord, OPCA<sup>1</sup>, Mission Locale, chambres consulaires ...

Deux types de réponses peuvent être apportées selon les besoins :

- La réponse au besoin est identifiée par la mise en place d'un dispositif déjà existant (recrutement, plan de formation, conseils à l'organisation ...).
- La réponse au besoin est à construire. Dans ce cas, les partenaires mettent en place un dispositif ad hoc spécifique au besoin recensé.

Ensuite, la CGPME participe à la mise en place des réponses adaptées, applicables dans l'immédiat, à moyen terme ou à long terme.

### **3. Mode de mise en œuvre :**

Le caractère innovant du projet réside dans la mise en place d'un large partenariat avec les acteurs en capacité d'apporter des réponses, en matière d'emploi et de développement économique, aux besoins des entreprises.

Ceux-ci sont en cours de consultation à ce jour.

- DIRECCTE, Pôle emploi,
- Mission locale,
- Espaces Economie Emploi,
- Les partenaires sociaux :
  - Membres d'une Commission paritaire (CFTC, CFDT, CGC) qui est consulté sur les dossiers de GPEC territoriale afin de trouver des réponses globales au projet de l'entreprise.
  - La CGPME consultera aussi les partenaires sociaux présents dans l'entreprise, s'ils existent.
- chambres consulaires,
- Conseil Régional (Mission Formation Emploi),
- Conseil Général,
- OPCA,
- Elus locaux

La Maison de l'Emploi Sud Périgord coordonne les partenaires.

---

<sup>1</sup> Organismes Paritaires Collecteurs Agréés

#### **4. Effets attendus de l'opération**

Mise en place d'actions (recrutement, actions de formation) visant à maintenir ou à développer les emplois et les compétences, selon que le projet visera des structures en repli ou en développement.

Plus-value territoriale du projet :

- par leur connaissance fine du terrain et des besoins en terme d'économie et d'emplois, les élus locaux sont fortement consultés pour le choix des entreprises bénéficiaires du projet.
- Mettre en relation des entreprises d'un même territoire, pour bénéficier de synergies (ex. : diversifier la compétence d'ouvriers en industrie pour l'accès à des emplois dans le secteur du matériel agricole, mettre en contact des entreprises ayant les mêmes partenaires, etc.).

Amélioration au sein des territoires et des employeurs sur les points suivants :

- L'anticipation de l'adaptation des compétences aux emplois. Par exemple, la mise en place des référentiels métiers permettra de mieux rédiger les offres d'emplois en cas de recrutement.
- La maîtrise des conséquences des évolutions technologiques (ex. : changement des techniques de production) et économiques (ex. : passer d'un marché local à un marché national).
- La synthèse entre les facteurs de compétitivité et le développement des compétences des salariés.
- La réduction des risques liés aux déséquilibres entre développement de l'entreprise et gestion des ressources humaines (ex. : augmentation du nombre de salariés pour atteindre les objectifs fixés).
- La mise en place des mesures d'accompagnement nécessaire aux besoins recensés des entreprises.

*Projets qui pourraient découler de la réussite de celui-ci*

Le projet 2011 a un caractère expérimental : en fonction de l'évaluation des résultats, menée par l'ensemble des partenaires, cette démarche pourra être reconduite sur d'autres territoires du Pays du Grand Bergeracois.

#### **5. Communication sur l'aide européenne**

Les logos Leader seront apposés sur l'ensemble des documents utilisés.