



# Tous Pros

LE JOURNAL DE L'ACTION EMPLOI & COMPETENCES EN PAYS BEAUCE GATINAIS EN PITHIVERAIS

N° 1  
JUIN 2020  
BIMESTRIEL

## UN JOURNAL... POUR QUI ?

### EDITO

**D**e nombreuses actions, en direction de l'emploi et au bénéfice des entreprises, se déploient sur ce territoire.

Le Pôle d'Equilibre Territorial et Rural (PETR) porte l'animation de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, Territoriale (GPECT) qui a pour ambition d'accompagner les entreprises dans l'expression de leurs besoins de compétences à moyen ou long termes, afin de construire, avec les partenaires, les réponses adaptées à leurs attentes.

La Région Centre Val de Loire, le Pôle emploi, la Mission Locale, la Chambre de Commerce et d'Industrie et bien d'autres acteurs, imaginent et mettent en place, avec enthousiasme et professionnalisme, des événements, des opérations et autres dispositifs qui ont pour objectif de venir en appui au développement des entreprises, notamment en anticipant leurs besoins ou en facilitant les mises en relations et les réseaux.

Pourtant, toutes ces initiatives, souvent innovantes, souffrent d'un déficit de communication, et les entreprises peuvent « passer à côté » d'une action qui les intéressent et à laquelle elles auraient souhaité s'associer. Ce journal, est donc pour vous, Chefs d'entreprises, Directeurs des ressources humaines... Vous y trouverez l'actualité de ce qui se construit sur notre territoire et aurez ainsi l'opportunité de vous saisir de ce qui vous intéresse.

Evidemment ce premier bimestriel tient compte d'une actualité particulière, mais vous y trouverez des rubriques récurrentes, au fil des différents numéros, et notamment, dès celui de septembre dans lequel une rubrique vous sera entièrement consacrée; Vous nous parlerez de vous, pour partager votre expérience, vos succès ou exprimer vos attentes.

Nous sommes ravis d'être à votre disposition pour avancer ensemble.

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



## Dans ce numéro

<b>Edito : On vous dit tout sur ce nouveau journal</b>	<b>1</b>
<b>Actualité :</b> La situation sanitaire exceptionnelle, vos besoins en renfort de compétences	<b>1 &amp; suiv.</b>
S'essayer aux métiers du transport et de la logistique, à la Mission Locale	<b>3</b>
<b>Portrait du mois :</b> Dolores, Chargée de services entreprises	<b>3</b>
<b>Emplois francs :</b> Des aides pour recruter dans nos quartiers	<b>3</b>
<b>Compétences :</b> Et si nous en parlions différemment ?	<b>4 &amp; suiv.</b>
<b>Dispositifs :</b> Investir dans les besoins en compétences, DEFI	<b>5 &amp; suiv.</b>
<b>Préparer les besoins en compétences en agriculture :</b> Une formation sur mesure	<b>6 &amp; suiv.</b>
<b>Dossier spécial Grande enquête mobilité :</b> des chiffres, des pistes	<b>8 &amp; suiv.</b>
<b>Les jeunes filment l'entreprise :</b> Ça tourne à la Mission Locale	<b>10</b>
<b>Success Story pour DEKRA :</b> De l'immersion à l'intégration	<b>10</b>
<b>Quoi de neuf au pays ?</b>	<b>11</b>
<b>C'est dans les tuyaux</b>	<b>11</b>
<b>Agenda &amp; jeux</b>	<b>12</b>

## Situation exceptionnelle

**L**a crise sanitaire actuelle est une situation exceptionnelle et évolutive pendant laquelle les entreprises doivent s'adapter. Elles doivent adopter certaines mesures pour limiter la propaga-

tion et prévenir au maximum une situation de crise majeure de leur organisation tant sur les aspects humains que fonctionnels ou financiers.

De nombreuses études sont lancées, par les branches professionnelles notamment, par la

DARES (Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques) également, afin de vite comprendre l'impact, d'analyser les conséquences, de cette crise de la Covid-19 sur les métiers.

Nous disposons de quelques

éclairages fournis par France Stratégie qui publie une note intitulée « Les métiers au temps du corona » dressant une typologie des métiers en fonction de leurs vulnérabilités face à une crise qui affecte aussi bien les conditions de vie et que les conditions de travail.

## Les métiers en fonction de leur vulnérabilité

### Cinq types de métiers

L'évaluation des indicateurs de vulnérabilité pour chaque profession permet de distinguer :

**Les « vulnérables de toujours »**, ceux pour qui la crise a renforcé des vulnérabilités existantes : 4,2 M. de personnes cumulent l'impossibilité de travailler à distance et un statut souvent précaire (1 contrat sur 5 est un CDD). Ce sont en majorité des hommes (77%), artisans et ouvriers de l'industrie et du bâtiment, confrontés traditionnellement à des conditions d'existence et de travail difficiles;

**Les « nouveaux vulnérables »** : 4,3 M. de personnes affrontent une crise inédite, leur métier les mettant au contact direct de la population. Leurs activités sont ralenties ou interrompues, et leur statut les fragilise (31% ont un contrat non permanent ou sont indépendants sans salarié). Dans ces métiers du transport, de l'hôtellerie-restauration, des services aux particuliers, de l'art, de la culture et du sport, l'incertitude sur l'avenir en sortie de confinement s'ajoute à la vulnérabilité financière;

**Les professionnels directement ou indirectement « au front »** : 10,4 M. de personnes dont l'activité est jugée prioritaire : métiers de la santé, de l'éducation, de la propreté, de l'alimentaire et de sa distribution, et professions régaliennes (armée, police, pompiers). Ils sont peu vulnérables économiquement mais soumis à un risque infectieux par le contact

avec le public (pour 73% d'entre eux). Ces professions, exercées à 65% par des femmes, connaissent une intensification du travail;

**Les télétravailleurs** : 3,9 M. de personnes exposées à un nouveau risque : l'hyper-connectivité. Ce sont des cadres qui assurent à distance la continuité du travail et préparent la reprise d'activité. Soumis d'ordinaire à une très forte intensité de travail, ils voient leur charge mentale et leur difficulté à concilier vie professionnelle et vie privée s'accroître;

**Les professions intermédiaires et employés qualifiés** : 4 M. de salariés, contraints à l'inactivité partielle, et protégés du licenciement à court terme par leur statut. Mais leur difficulté à télétravailler les expose à des risques d'éloignement de la sphère professionnelle et de désocialisation. La reprise de l'activité entraîne un repositionnement des tâches.

La vulnérabilité économique perdure après la crise de la Covid 19, des licenciements s'annoncent, il convient de construire des réponses en termes de reconversion ; les jeunes vont être très impactés ; le télétravail devient la norme et nécessite plus d'encadrement au niveau législatif.

Au delà de ces grandes lignes de lecture, qu'en est-il pour vous ?

Quelles compétences peut-on vous aider à développer ou à renforcer pour vous prémunir contre ces vulnérabilités ?

Anticipez-vous un nouveau besoin ou un besoin accru de compétences dont nous pourrions organiser le développement en intra ou inter-entreprise ?

On parle du poids de la fracture numérique, cette fracture s'invite un peu plus dans l'organisation du travail; Comment peut-on vous aider à en réduire l'impact ?

Contact: C.Felut, Chargée de Mission GPECT

## Du côté des Partenaires

### La CCI en contact avec 488 entreprises du Nord Loiret

Dès le début de la crise sanitaire, la CCI Loiret a mis en place une cellule de soutien des entreprises. 488 entreprises sur le Pithiverais ont eu un contact avec la CCI du Loiret dans ce cadre; 34% dans le secteur de l'industrie, 29% dans celui du commerce.

A ce jour, alors que les activités économiques se relancent progressivement, cette action se poursuit en réalisant pour exemple des achats groupés d'équipements de protection individuelles auprès de fournisseurs partenaires. La CCI vous informe des dispositifs suivants :

**L'Assurance Maladie** – Risques professionnels propose la subvention « Prévention COVID » pour aider les entreprises de moins de 50 salariés et les indépendants, à financer les équipements de sécurité allant jusqu'à 50% de l'investissement.  
<https://www.ameli.fr/entreprise/covid-19/une-subvention-pour-aider-les-tpe-et-pme-prevenir-le-covid-19-au-travail>

**Le Ministère de l'Économie et des Finances** a mis en place une cellule d'écoute et de soutien psychologique pour les chefs d'entreprises.

Les 3 Chambres Consulaires du Loiret ont activé ce dispositif en partenariat avec l'APESA (Aide psychologique aux entrepreneurs en souffrance aigüe).

- par mail : [ecoute.apesa@outlook.fr](mailto:ecoute.apesa@outlook.fr)
- par téléphone, joindre la cellule COVID-19 de la chambre consulaire dont dépend votre activité professionnelle :
  - o CMA Loiret : 02 38 62 99 97
  - o CCI Loiret : 02 38 77 77 10
  - o Chambre d'Agriculture : 02 38 71 90 10

Vous trouverez plus d'informations sur la globalité des aides, sur le site de la CCI Loiret : <http://www.loiret.cci.fr/coronavirus-0> ou rapprochez-vous de la cellule d'accompagnement COVID 19 de la CCI Loiret dont fait partie l'agence de Pithiviers :  
Numéro unique : 02 38 77 77 31 - [infoscoronavirus@loiret.cci.fr](mailto:infoscoronavirus@loiret.cci.fr)

### Pôle emploi toujours présent

Pôle emploi maintient son activité pour toutes les entreprises et concentre ses efforts pour les recruteurs des secteurs prioritaires identifiés au niveau national.

Pôle emploi vous informe qu'afin d'aider les entreprises à mettre en place toutes les mesures indispensables pour assurer la sécurité et la santé des salariés, le ministère du travail met à leur disposition une cinquantaine de fiches pratiques préconisant, par secteur d'activité ou par métier, les mesures ad'hoc à appliquer [travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/virus-covid-19/proteger-les-travailleurs-les-emplois-les-savoir-faire-et-les-competences](http://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/virus-covid-19/proteger-les-travailleurs-les-emplois-les-savoir-faire-et-les-competences)

## Cela se passe à la Mission locale

### Découverte des métiers du transport et de la logistique pour les jeunes et les demandeurs d'emploi

En janvier dernier, Nadège Démol de l'AFT (Association pour le développement de la formation professionnelle Transport et Logistique) - Délégation Centre Val de Loire pour le Service Emploi Filières Information Transport-Logistique, invitée par le SPRO du Pithiverais (Service Public Régional de l'Orientation), est venue rencontrer une quinzaine de demandeurs d'emploi dans le cadre d'une présentation des métiers du transport et de la logistique.



### Des métiers en tension

L'objectif était de sensibiliser les jeunes et les demandeurs d'emploi sur les opportunités d'emplois locaux dans ce domaine d'activité.



Une rencontre interactive grâce à l'utilisation de simulateurs et de casques à réalité virtuelle! Ce temps a permis de faire évoluer les idées reçues et certains ont même pu envisager un parcours de formation professionnelle vers ces métiers.

(Photos Mission Locale du Pithiverais)

## PORTRAIT DU MOIS



Dolores NIOLETT

28 ans, est Chargée de Relations Entreprises, à la Mission Locale du Pithiverais. Après ses études universitaires, elle s'est orientée vers l'accompagnement des

personnes en démarches vers l'emploi. Une première expérience au CREPI Loiret (réseau de Clubs Régionaux d'Entreprises Partenaires de l'Insertion) avec pour missions l'accompagnement des cadres et des séniors et la gestion de projets, puis elle intègre le réseau des Missions Locales en 2015 au poste de Chargée de Relations Entreprises à Orléans. Dolores rejoint l'équipe de Pithiviers en 2017.

« Ce qui me motive c'est de développer un partenariat avec les entreprises afin de favoriser l'accès à l'emploi des jeunes. »

Interlocutrice unique des entreprises, référente de l'offre d'emploi et de son suivi, Dolores est une ressource au service des entreprises, des collectivités ou des associations.

Au sein de la ML du Pithiverais, ses missions sont de :

- Rencontrer les entreprises pour avoir une meilleure connaissance des postes de travail
- Définir avec l'entreprise les possibilités de partenariat : recrutement, accueil de stagiaires, alternance, visite d'entreprise pour des groupes de jeunes
- Présenter les différents contrats et les mesures d'aides à l'embauche.
- Mettre en place un recrutement (définir le profil recherché, sélectionner des CV de jeunes, présenter les candidatures, effectuer un suivi pour le maintien du jeune dans l'emploi.

« Ce que j'aime dans mon métier : la réussite des jeunes qui deviennent apprenants puis professionnels dans leur métier ; la satisfaction de rendre service. »

Très investie dans ses missions, saisissant toutes les opportunités pour trouver leur emploi aux jeunes motivés, Dolores propose aux entreprises un accompagnement personnalisé lié au(x) projet(s) de recrutement.

Pour contacter Dolores NIOLETT,

Chargée Relations Entreprises, Mission Locale du Pithiverais :

Tél : 02.38.30.78.06 - 06.72.68.06.62

@ : service.entreprises.mlp@gmail.com ou

ml.pithiverais@orange.fr

IN: www.linkedin.com/in/mission-locale-pithiverais-dolores

## Des compétences dans nos Quartiers

Les **emplois francs** sont un dispositif d'aide à l'embauche qui vise à répondre aux inégalités que subissent certains de nos concitoyens. A diplôme, âge et parcours équivalents, il est en effet plus difficile d'accéder à un emploi pour les habitants des Quartiers Prioritaires de la Politique de la Ville (QPV).

Le principe est simple : les emplois francs consistent en une aide financière versée à tout employeur privé (entreprise, association) qui recrute un demandeur d'emploi ou un jeune suivi par une Mission Locale résidant dans un QPV, dans le cadre d'un contrat à durée in-

déterminée (CDI) ou d'un contrat à durée déterminée (CDD) d'au moins six mois.

Plus d'infos :

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/emplois-francs/>

Les QPV de notre bassin d'emploi sont situés sur la Communauté de Communes du Pithiverais :

⇒ Saint-Aignan, avec un taux d'emploi de 35,2%

⇒ Quartiers Nord avec un taux d'emploi de 46,8%

Le taux d'emploi de la CCDP est de 66,3%



emplois francs

Montant de l'aide pour une embauche à temps plein

CDI ▶ 15 000 €

sur 3 ans (5 000 € par an)

CDD ▶ 5 000 €

d'au moins 6 mois

sur 2 ans (2 500 € par an)

# Et si nous parlions de compétences ?

**Q**u'est-ce qu'une compétence? Comment se construit-elle, comment s'exerce-t-elle ?

## La construction d'une compétence

La compétence se construit au quotidien. Dans l'exercice de son travail comme dans toutes autres activités, un individu mobilise son corps et son intelligence pour produire une idée, un service, un objet ... La compétence est donc propre à chacun, de par la singularité de son parcours, ses expériences, son engagement.

## L'exercice des compétences

L'entreprise recherche les compétences dont elle a besoin pour réaliser ses activités. Les individus sont donc encouragés à donner du sens aux expériences formelles et informelles qu'ils ont connues dans leur vie.

La compétence n'est pas l'action mais l'appréhension de l'action. C'est un savoir-agir par la mobilisation de ressources internes et externes en les combinant de manière efficace, pour gérer une situation (de travail). Une compétence ne peut donc n'être manifeste qu'à travers une action. Elle s'exerce de manière singulière et est indissociable du collectif.

Quand on doit déterminer des compétences, on s'appuie sur un référentiel qui définit de manière théorique une prescription du travail ; il y a toujours des écarts entre le travail réel et le travail prescrit.

## La recherche de compétences

Pour se rapprocher des besoins réels il faudrait recenser les activités allant au-delà du travail prescrit : l'organisation du travail, les conditions de réalisation, le système de management existant, les outils de travail, etc.

Partant du constat que les entreprises rencontrent des difficultés de recrutement, les acteurs publics se mobilisent pour apporter des services adaptés.



- **IBC : Pour accompagner les entreprises, les dirigeants, les services RH dans l'identification de leurs besoins en compétences le dispositif se met en place sur notre territoire.**

C'est dans le cadre du Plan d'investissement dans les Compétences (PIC) que se définit le dispositif IBC : **Investir dans les Besoins en Compétences** qui vise à mieux analyser les besoins, pour mieux orienter les politiques de formations et les personnes, financer de nouveaux parcours de formation, innover et transformer par l'expérimentation.

## Les objectifs du projet :

- Fédérer les acteurs locaux et les entreprises par l'animation de réseaux à travers les Clubs compétences (pour les entreprises) et les Comités des acteurs locaux (pour les partenaires),
- Sensibiliser les entreprises et les acteurs locaux à la notion de compétences,
- Aider les entreprises à mieux identifier leur stratégie RH et leurs besoins en compétences
- Recueillir les besoins en compétences des entreprises de façons précises et localisées, à travers une plateforme de mutualisation,
- A terme, permettre aux financeurs d'adapter les achats de formation au plus près des besoins de compétences.

## Le déploiement d'IBC

2019 - 2022, 4 années de déploiement du dispositif Identification des Besoins en Compétences.

## Pithiverais, territoire expérimental

A partir de 4 territoires expérimentaux, le GIP Alfa Centre Val-de-Loire, va déployer ce service de terrain auprès des entreprises et des acteurs locaux.

A terme, le dispositif sera étendu aux 21 zones d'emploi qui constituent le territoire régional par la mise en place des Clubs compétences à l'attention des entreprises, et des Club d'acteurs locaux, à l'attention des acteurs de terrain qui accompagnent le développement des entreprises.

2019, début de l'expérimentation : Pithiviers est l'un des 4 territoires retenus pour bénéficier de cette expérimentation (les autres sont : Blois, Bourges et Dreux).

## La phase d'amorçage

La chargée de mission GPECT, identifiée comme animatrice locale, présente le dispositif en différents lieux : Réunion du réseau d'entreprises MSP en Octobre 2019, CODEVE (Comité pour le développement de l'emploi), au Comité de Pilotage de Territoire d'industrie en Janvier 2020, puis de nouveau au CODEVE de Février 2020.

C'est la phase d'amorçage du projet. Les entreprises et les acteurs locaux sont informés, posent des questions sur le projet présenté. L'enjeu principal est de sensibiliser les entreprises et les acteurs à cette approche nouvelle par la notion de compétence.

En même temps, le dispositif continue de s'enrichir et se décline en outils opérationnels.

## Deux axes poursuivis

**simultanément :**

**Les Comités d'Acteurs Locaux**

D'un côté, il s'agit d'outiller les acteurs de terrain qui interviennent auprès des entreprises et de leur proposer une méthode commune de recueil des besoins en compétences. Cela se fera à travers les Comités d'acteurs locaux.

**Les Clubs Compétences**

D'un autre côté, il s'agit d'appuyer les dirigeants d'entreprises pour les aider à clarifier leurs besoins en recrutement. Des Clubs Compétences s'organiseront régulièrement dans une démarche à moyen terme, les dirigeants d'entreprises pourront affiner leur stratégie Ressources Humaines en identifiant les compétences génériques et celles qui sont spécifiques à leur entreprise ou à leur territoire. Ils pourront formaliser et anticiper leurs besoins en recrutement.

**Un outil : la plateforme**

Les besoins en compétences seront recueillis dans une plateforme partagée avec les acteurs locaux. Ceci devrait réduire les sollicitations faites aux entreprises. Cette plateforme vise surtout à faciliter la perception des écarts qui peuvent exister entre les compétences nécessaires à l'exercice d'un poste et les référentiels, et ceux qu'il peut y avoir sur un même poste d'un territoire à l'autre. A terme, la compréhension de ces écarts pourra caractériser les difficultés de recrutement et faciliter l'adaptation de l'action publique locale (ajustement de l'achat de formation).

**La phase opérationnelle**

Un premier Comité d'acteurs locaux de préfiguration a été réuni au bénéfice du comité de pilotage de la GPECT le 20 février dernier. Il devait être suivi d'un Comité d'acteurs locaux constitué, le 19 mars, lequel compte tenu des circonstances, a été reporté au 30 Juin.

Les dirigeants d'entreprise seront très prochainement invités au premier Club Compétences.

Le GIP Alfa Centre est l'organisme porteur du projet régional.

Le comité de pilotage est composé de Pôle emploi, de la DIRECCTE, du Conseil Régional, du MEDEF, et de l'U2P (Union des entreprises de proximité).

Il prend la forme d'une expérimentation sur 4 territoires dont celui du Pithiverrais ; cette expérimentation est suivie au niveau national par le Ministère du Travail.

Territorialement, la coordination du dispositif IBC est confiée à la GPECT.

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

**Lançons nous des DEFI**

**DEFI ?** Développement de l'Emploi par des Formations Inclusives.

**Le principe :**

Vous avez un projet de recrutement mais vous ne trouvez pas les candidats qui correspondent à vos besoins en compétences.

La Région vous propose un dispositif qu'elle finance pour former, au plus près de vos besoins, des demandeurs d'emploi.

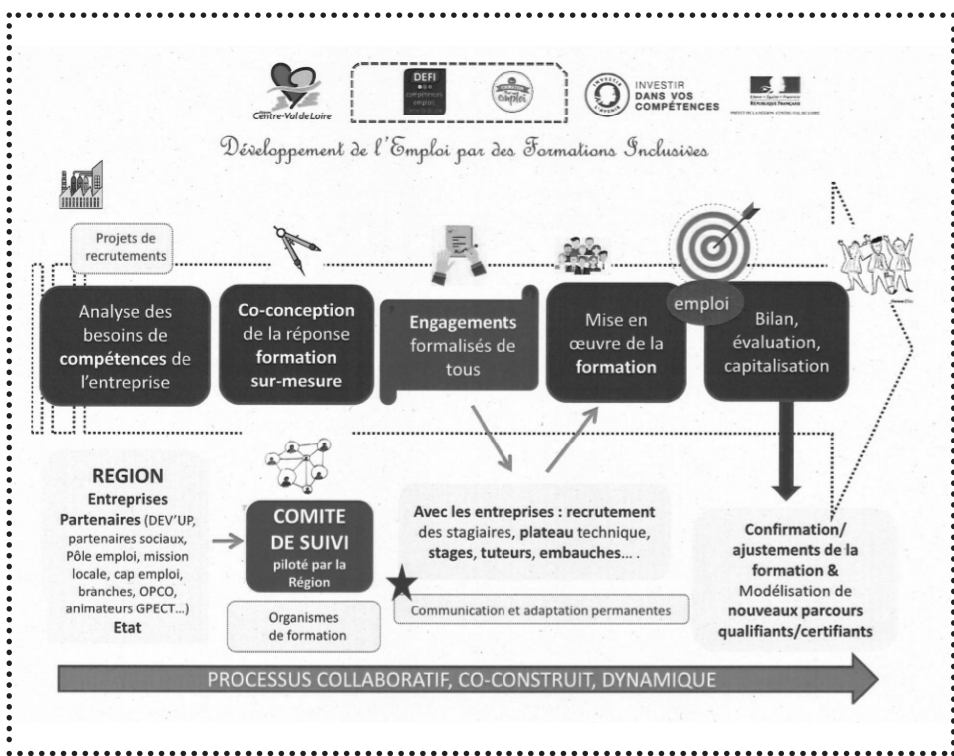
**L'action :**

Vous êtes associé d'un bout à l'autre au processus.

Vous analysez vos besoins de compétences, vous co-conceptualisez la réponse en termes de formation.

L'opération DEFI est lancée à partir de l'engagement de tous : votre entreprise qui s'engage à recruter, l'organisme de formation qui met en oeuvre la partie théorique, les plateaux techniques, la Région, le Pôle emploi... Une convention est signée.

A partir d'un sourcing fait pour vous, vous sélectionnez les candidats. Vous les accueillez dans



(Lançons nous des DEFI, suite de l'article)

vosre entreprise en tant que stagiaires de la formation professionnelle. Ils sont rémunérés à ce titre et n'entrent pas dans vos effectifs.

À l'issue de la formation, si tout s'est bien déroulé, vous recrutez ces personnes qui auront été formées au plus près de vos attentes.

.....

## Les DEFI du Pithiverais

### Plusieurs DEFI ont été relevés sur notre bassin d'emploi

Divers secteurs d'activité ont recours à cette formule pour pouvoir recruter des personnes formées à leurs métiers.

Ainsi, sur notre territoire :

**DEFI transporteur routier** : une session est terminée. Les 8 stagiaires sont en emploi.

Une autre est en cours. À terme, 16 chauffeurs routiers auront été formés pour les entreprises qui se sont engagées dans cette opération.

**DEFI aide à domicile** : Une session est en cours et se terminera début juillet. 10 personnes suivent la formation, toutes sont embauchées par différentes structures d'aide aux personnes du bassin.

**DEFI ouvrier qualifié en maintenance industrielle** : C'est le besoin le plus important du secteur de l'industrie, le métier qui ressort en premier dans les BMO (déclaration de besoins de main d'œuvre). Cette appellation est générique, souvent peu usitée par les entreprises elles-mêmes. C'est en échangeant avec les entreprises que nous nous sommes rendu compte de la diversité des compétences requises.

Il y a un socle métier (diagnostiquer et contrôler, intervenir, analyser, améliorer...), des techniques qui dépendent de l'activité des entreprises (pneumatique, mécanique, électricité, hydraulique...) et des compétences transverses. L'analyse fine de ces différents besoins a permis de monter une

Toutes les entreprises peuvent être à l'initiative d'une opération DEFI, pour tous les métiers (prioritairement les métiers de faible niveau de qualification).

Renseignements auprès de la Direction de la Formation professionnelle de la Région CVL ou de Pôle Emploi

formation sur mesure, au plus près de la spécificité de l'exercice du métier au sein des entreprises qui se sont engagées dans cette opération. La formation est donc modulable, individualisée en fonction des entreprises.



**La formation débutera le 17 décembre**, en continuité d'une première phase de préqualification aux métiers de l'industrie laquelle commencera dès le 20 août.

Plusieurs entreprises se sont inscrites dans le processus, mais **il reste encore des possibilités pour des entreprises intéressées de rejoindre l'opération de qualification de leurs futurs salariés en maintenance industrielle.**

#### Contactez :

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)

ou le service entreprises de Pôle Emploi entreprise.CEN0059@pole-emploi.net

### Du sur mesure pour l'agriculture

**M**ise en œuvre d'une formation en agriculture, maraîchage grandes cultures, avec conduite d'engins motorisés, et polymaintenance des engins et des installations agricoles, en vue de répondre aux besoins de main d'œuvre dans ce domaine et de professionnaliser les demandeurs d'emploi, jeunes ou adultes, de faible niveau de qualification, sur la zone d'emploi du Pithiverais.

Les besoins de main d'œuvre relevés en 2019 par Pôle emploi pour le bassin de Pithiviers, font état de 202 projets de recrutement pour le métier de salarié agricole, soit 12% des BMO du territoire. La difficulté de recruter des salariés agricoles est estimée à 72% par les professionnels. Le taux de saisonnalité est de 100%.

#### L'analyse de la situation par les acteurs locaux

Différents acteurs sollicitent l'animation territoriale de la GPECT portée par le PETR pour constituer un groupe de réflexion. La principale motivation du groupe est de qualifier les publics demandeurs d'emploi jeunes et adultes de manière à répondre aux besoins de recrutement des agriculteurs.

Au vu du caractère agricole du territoire, des nouveaux besoins en compétences des métiers, des besoins exprimés par les professionnels du secteur et des objectifs d'insertion des publics éloignés du monde du travail, il semblait opportun de proposer une action qui bénéficie à tous et participe du développement du territoire.

#### Les questions, les hypothèses

Comment répondre aux besoins des exploitants agricoles ? Pourquoi le métier est-il à ce point en tension, la saisonnalité est-elle un frein au recrutement ? Comment peut-on « réduire » l'aspect saisonnier pour attirer davantage de candidats ? Comment donner envie aux demandeurs d'emploi et notamment aux plus jeunes d'entre eux de se tourner vers ce type de

métier ? Comment le rendre plus attractif, moins saisonnier ?

L'hypothèse est faite que le développement de compétences annexes, connexes, complémentaires aux compétences de bases, utiles à l'exploitation et aux exploitants, pourrait rendre le métier plus attrayant. Les compétences, répondant aux besoins des exploitations, les contrats n'en seraient que plus longs. Les compétences annexes pourraient devenir la base d'un autre métier (parcours qualifiant ou accès direct dans un emploi de polymaintenancier).

### La démarche auprès des exploitants agricoles

Pour vérifier les hypothèses et avancer dans la construction d'une réponse sur-mesure, une base de contenu est élaborée à partir de la connaissance qu'ont les interlocuteurs du milieu agricole sur le territoire et des référentiels. Pour tester ce premier programme de formation et construire du sur-mesure par rapport aux besoins des agriculteurs, une enquête est diffusée.

L'enquête sera adressée au plus grand nombre d'exploitants du territoire via les réseaux que sont la Chambre d'agriculture, les Jeunes Agriculteurs, CAP (Cultivons l'avenir en Pithiverais), le réseau des maraichers bio, celui des producteurs qui font de la vente directe, l'organisme de remplacement, la fédération des CUMA (Coopératives d'utilisation du matériel agricole), etc.

### L'analyse des enquêtes

Les questionnaires renseignés qui nous ont été retournés ont été analysés. Voici (une partie de) ce qu'il en ressort :

**78%** des établissements ont un ou des projets de recrutement (la moitié pour au moins un permanent, et l'autre moitié pour au moins un saisonnier)

**50%** des personnes concernées par un recrutement disent qu'elles rencontrent toujours des difficultés à recruter (50% en rencontrent souvent).

Difficultés qu'elles analysent de la manière suivante (plusieurs réponses possibles) :

**45%** des réponses évoquent le manque d'attrait pour la profession (pas de candidat, manque de motivation des candidats)

**35%**, la nature du contrat et les conditions (périodes courtes, horaires difficiles, travailler seul)

**36%** évoquent l'inadaptation des profils par rapport au métier (manque de qualification, de polyvalence, de connaissance du métier)

### Les besoins en polymaintenance

**82%** des agriculteurs déclarent avoir des besoins en compétences pour l'entretien du matériel : premier niveau de mécanique, vérification, entretien, **55%** en soudure.

**73%** évoquent des besoins en compétences pour l'entretien des installations : petite maçonnerie, électricité **36%**.

**73%** des exploitants annoncent leur intérêt pour des profils d'ouvrier agricole polymaintenancier.



### La mise en place opérationnelle de la formation

La Mission locale et le Pôle emploi mettent en œuvre tous les moyens dont ils disposent pour informer leur public et lui faire découvrir les métiers de l'agriculture.

A l'issue de 3 informations collectives organisées par les organismes de formation retenus par la Région Centre Val de Loire, le CFA/CFPPA Métiers agricoles de Bellegarde et la MFR du Pithiverais à Ascoux, 10 stagiaires sont recrutés pour suivre une formation rémunérée, déployée sur le territoire, sur une durée de 5 à 6 mois, et financée par la Région sur le Fonds Régional Emploi Formation (FREF)

La formation a débuté le 8 mars. A cause de l'épidémie, elle a été suspendue et reprend le 20 août prochain.

Elle est soutenue financièrement par la Région Centre Val de Loire. Les stagiaires seront formés en centres de formation et sur les exploitations, sur des contenus basés sur différents référentiels et donnant lieu à des validations reconnues.

**Mesdames, Messieurs, Exploitants agricoles, si vous souhaitez accueillir les stagiaires pendant la formation, pour un stage (gratuit), ou si vous souhaitez recruter ces profils à l'issue de la formation, prenez contact avec Sandrine Gérard, Directrice de la MFR, 06 49 42 66 60 [sandrine.gerard@mfr.asso.fr](mailto:sandrine.gerard@mfr.asso.fr) ou avec Pascal Rabier, 06 74 48 98 16 [pascal.rabier@educagri.fr](mailto:pascal.rabier@educagri.fr)**



### Le programme de la formation : Socle maraichage et grandes cultures :

- Préparation du sol
- Entretien et surveillance de la culture
- Récolte manuelle et/ou mécanisée des légumes en plein champ, abris froids
- Conduite de tracteur
- Conditionnement, vente de produits agricoles

### Polymaintenance :

- Mécanique agricole
- Initiation à la soudure
- Entretien des bâtiments (électricité, maçonnerie)

Les acteurs engagés dans cette action : Mission locale, la MFR, le CFA/CFPPA agricole, l'ACI Les Jardins de la voie romaine (Atelier Chantier d'Insertion), Pôle emploi, la GPECT du PETR. Également associés/consultés à différents stades de l'avancée du travail : la Fédération des CUMA (Coopérative d'utilisation de matériel agricole), la FNSEA, la Chambre d'agriculture, PLURALIS...

# La mobilité en question

**GRANDE ENQUÊTE MOBILITÉ**

pour analyser la mobilité sur le Pithiverais\* et trouver des solutions adaptées

\* autour de Pithiviers, Le Malesherbois, Sermaises, Pithiviers, Beauce la Rolandaise, Outarville (soit les cantons de Pithiviers et de Malesherbois)

1. vous habitez le Pithiverais...  
ou  
2. vous travaillez dans le Pithiverais...

donner votre avis  
Jusqu'au 31 août 2019

ou sur [www.pays-du-pithiverais.fr](http://www.pays-du-pithiverais.fr)

Plus de renseignements auprès de  
Corinne au 06 77 49 76 88  
gpect.pbgp@orange-business.fr

COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DU PITHIVERAIS  
Pithiviers Gâtinais  
PLAINE NORD LOIRET

## Une enquête ambitieuse !

Rappel du contexte :

Sur le territoire du Pithiverais, la mobilité est très souvent citée comme le frein qui empêche tout : les recrutements pour les entreprises, l'insertion pour les demandeurs d'emploi, l'apprentissage pour les jeunes, l'accès aux loisirs, aux soins ... Avant de chercher des solutions pour faciliter la mobilité, il fallait étudier en quoi elle représentait un problème : où, quand, à qui et pourquoi ?

Certaines études avaient été menées pour appréhender les situations et mettre en place des actions. Toutefois, l'attention n'avait été portée que sur un secteur, géographique ou économique, ou un segment de la population.

Emploi et mobilité sont liés dans le sens où il est essentiel que les personnes qui travaillent ou qui recherchent un emploi puissent se déplacer. C'est pourquoi le PETR s'est impliqué dans ce dossier qu'il a, dans un premier temps, confié à la GPECT.

Néanmoins, il convenait d'élargir cette approche, d'ouvrir l'angle d'analyse, en prenant en compte toutes les populations, quelles que soient leur situation au regard de l'emploi, leur âge, leur



mode de vie ou les raisons pour lesquelles elles se déplacent.

L'objectif était de proposer, à partir de cette nouvelle étude, des actions qui, demain, faciliteraient la mobilité du plus grand nombre. L'idée de réaliser une enquête publique a donc émergé et a reçu l'assentiment des Présidents des trois Communautés de Communes. Cette « Grande Enquête Mobilité » devait nous permettre de faire une analyse actualisée et affinée de la mobilité sur le territoire.

## Les personnes interrogées

Toutes les personnes qui habitent sur le territoire du Pays (78 communes) qu'elle que soit leur situation vis-à-vis de l'emploi, d'une part, et toutes les personnes qui n'y demeurent pas mais qui y travaillent d'autre part, étaient invitées à nous décrire la façon dont elles se déplacent, leurs contraintes et leurs attentes en matière de mobilité.


3 mois d'enquête (de mi-juin à mi-septembre 2019)

Plus de **850 réponses** ! Pour 2/3 des femmes , pour 1/3 des hommes 

**80%** des personnes qui ont répondu habitent le territoire ; elles ont entre 16 et 89 ans

**20%** n'y habitent pas, mais y travaillent ; elles ont entre 16 et 60 ans

**93%** ont un permis de conduire

**92%** possèdent au moins une voiture 

**1/3** des personnes qui habitent le Pays disent de leur lieu de vie qu'il est isolé (27%, isolé ; 8,5%, très isolé)

L'ensemble des personnes qui habitent le Pays déclarent avoir des difficultés pour se rendre chez un professionnel de santé (69%), en formation (62%), au travail (55%)

**57%** des personnes déclarent avoir déjà dû renoncer à se déplacer :

majoritairement pour un déplacement lié au sport ou aux loisirs (47% des renoncements), mais également pour aller travailler (17%), aux motifs du manque de transport en commun (34%), d'une destination trop éloignée (24%), d'un trajet trop cher (17%)

**75% des actifs** qui travaillent sur le territoire se concentrent autour de 3 Communes :

Pithiviers 45%, Malesherbes 18%, Sermaises 12%



**78% des actifs** qui travaillent sur le Pays mais n'y habitent pas, parcourent moins de 50 Km pour se rendre sur leur lieu de travail :

- 35% viennent d'Orléans\* ,
- 13,5% de Châteauneuf-sur-Loire\*
- 12,6% de Nemours\* ,
- 10% de Montargis\* ,
- 8% de Fontainebleau\* ;



\* ou des environs de ces villes

**98% de ces actifs possèdent une voiture et 97% l'utilisent pour aller travailler**

Ce qu'attendent les personnes qui habitent le Pays :

- ♦ 77% des transports en commun plus nombreux 
- ♦ 69% des transports en commun plus près de chez elles
- ♦ 63% une amélioration des infrastructures (pistes cyclables..) 

Ce qu'attendent les personnes qui n'habitent pas le Pays pas mais y travaillent :

- ♦ 60% des transports en commun plus nombreux 
- ♦ 59% un service de mise en relation avec des conducteurs qui font le même trajet 
- ♦ 58% la mise en place par leur entreprise d'un Plan de Déplacement Entreprise (PDE)

Autre attente commune : 59% des personnes qui habitent ou qui travaillent au Pays déclarent avoir besoin d'aide pour financer les réparations de leur(s) véhicule(s).



## Préconisations

Partir de ce qui existe :

Le réseau de transport REMI (Réseau régional de mobilité Interurbaine), REMI + Mobilité, transport à la demande, des plateformes (nationales) de covoiturage ou d'autopartage.

Des travaux de recensement ont donné lieu à des présentations de l'offre de transport ; elles sont à compléter, à maintenir à jour, voire à préciser en termes d'horaires et de tarifs.

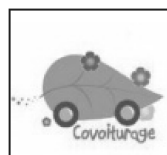
### Les pistes à étudier :



Rézo Pouce est un système d'autostop solidaire. Le principe : un réseau sur lequel chacun s'inscrit, gratuit pour les « covoitureurs »

et pour les « covoiturés », la collectivité adhère et participe en fonction du nombre d'habitants. Elle implante sur son territoire des panneaux pour identifier les lieux de prise en charge sécurisés des autostoppeurs. Rézo Pouce permet les déplacements en mode « quand je veux, où je veux ! ». Ce dispositif est en plein développement. Il a déjà été mis en place sur le 77 et le 91, sur le Montargois et bientôt le Giennois. La Communauté de Communes de la Forêt conduit une étude pour l'implantation.

Rézo Pouce se décline sur 2 offres complémentaires : Rézo Pro pour les actifs et Rézo Séniors (en cours d'expérimentation).



Autre piste : organiser les déplacements domicile-entreprise à l'échelle d'une Zone d'activité.

59% des actifs habitant hors du bassin sont demandeurs de plateforme de covoiturage et de la mise en place d'un PDE, Plan de Déplacement d'entreprise (contre 37% de ceux qui demeurent au Pays).

Une réflexion pilote a été menée à l'échelle de la Zone d'activité de Sermaises. Deux solutions sont explorées à travers la mise en place d'une plateforme de covoiturage à laquelle les entreprises pourraient s'abonner et par le déploiement de minibus-navettes sur des circuits aux départs de Dadonville et de

Malesherbes utilisables par les salariés des entreprises de la ZA. D'autres idées approchantes sur d'autres secteurs sont également en cours de réflexion.



Un garage solidaire, (59% des personnes déclarent avoir besoin d'aide pour financer l'entretien de leur véhicule), garage associatif participatif, est une structure qui permet d'intervenir soi-même sur son véhicule ou de faire appel à un spécialiste pour une intervention à moindre coût. Il peut également être un support d'insertion quand il est développé en Atelier Chantier d'Insertion (ACI) et participer de la formation de demandeurs d'emploi sur des métiers en tension.

### En faire l'affaire de tous

L'amélioration de la mobilité sur le territoire, pour tous, habitants, actifs avec ou sans emploi, étudiants, retraités..., passe par le soutien des initiatives qui participent de son développement vertueux :

◇ **Reconnaissance** d'une initiative par un label Ecomobilité, pour exemples :

⇒ études de plans de déplacements communaux vélo/à pied

⇒ proposition d'une application qui facilite les déplacements de voisinage ou le rendu d'un service qui évitera le déplacement

⇒ pérennisation d'un pédibus pour se rendre à l'école,

⇒ utilisation des places disponibles d'une cabine 5 places lors de la distribution de produits locaux

⇒ mise en place d'une vélo-école, proposition de vélos de seconde main, ateliers d'autoréparation

◇ **Encouragement** de l'intermodalité par la mise en place des garages à vélos sécurisés...

◇ **Accompagnement** au changement par la proposition d'alternatives (Pour exemple : lever les freins au covoiturage en mettant à disposition des salariés-covoiturés, une voiture en cas d'urgence).

### Un référent territorial dédié à la mobilité

Afin que le déploiement des mesures

soit à la fois cohérent et efficace, que les collectivités et les entreprises soient accompagnées, que tous les publics puissent bénéficier d'une amélioration de la mobilité quotidienne, il semble essentiel qu'un référent spécifique nommé.

Il pourra ainsi traiter la question de la mobilité dans sa globalité et accompagner la mise en œuvre sur-mesure d'actions adaptées au plus grand nombre. en prenant également en

Le 19/12/2019 le Bureau du PETR, a voté en faveur de la création de ce poste. La démarche de recrutement est imminente.



L'intérêt de l'enquête était également de prendre en compte le PCAET (Plan Climat Air-Energie Territorial), outil de planification qui a pour but d'atténuer le changement climatique, de développer les énergies renouvelables et maîtriser la consommation d'énergie, de manière à accompagner la mise en place des nouvelles mobilités.

Quelques chiffres :

**90** % des personnes qui habitent le territoire possèdent au moins 1 voiture.

Concernant ces véhicules :

**2/3** roulent au diesel

**1/3** a plus de 10 ans

Pour plus d'informations :

[territoire.pbgp@orange-business.fr](mailto:territoire.pbgp@orange-business.fr)

ou [gpect.pbgp@orange-business.fr](mailto:gpect.pbgp@orange-business.fr)

## Mission locale : ça tourne !

Les jeunes de la Mission locale du Pithiverais ont récemment bien des talents : ils relèvent des défis et s'engagent dans l'écriture, le tournage, le jeu, le montage d'un court métrage destiné à promouvoir les missions locales auprès des autres jeunes !

Leur film a été nominé pour la sélection finale de VoX Milo qui devait les conduire à Cannes !

Les circonstances sanitaires ont obligé au report de l'évènement en septembre. A suivre donc !

Autre groupe, autre ambition



**Les jeunes de la Garantie Jeunes décident de lutter contre les préjugés et de parler de l'industrie de leur territoire.**

Encadré par des professionnels et accompagnés par les référents de la Mission locale du Pithiverais, le petit groupe s'est rendu dans l'entreprise BCO à Sermaises, filmer une salariée de ce groupe dans l'exercice de son métier : conductrice d'installations et de machines automatisées.

de ligne automatisée en s'appuyant sur le témoignage d'Adeline actuellement en poste à l'entreprise BCO de Sermaises et ce afin de faire découvrir son métier de "surveillance et de programmation informatique" qui consiste à "réceptionner des bennes de camions de 30 tonnes d'oignons et de réaliser le tri par calibre et par qualité en programmant le trieur optique".



Ils ont voulu présenter les avantages et les contraintes "comme dans tout métier". L'objectif était d'aller à l'encontre de certaines idées reçues sur le secteur de l'industrie (c'est pour les garçons, trop ennuyeux, trop sale !!), afin de faire évoluer la vision de l'industrie que peuvent avoir, notamment les jeunes ».

### La participation au concours national

Le Ministère de l'Education Nationale, le Ministère de l'Enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation, et celui du Travail, organisent chaque année un concours parrainé et soutenu des partenaires économiques engagés *Je film le métier qui me plaît*. Le court-métrage a concouru dans 2 catégories : *Halte aux préjugés* et *L'industrie ça bouge !*

**Il a reçu le Clap de bronze au niveau Régional !**



Ces jeunes ont fait montre de curiosité et de compétences. Ils ont aussi eux-mêmes découvert le métier et le secteur, sujets du film. Un grand merci à BCO qui leur a ouvert ses portes, ainsi qu'à PDG Plastiques qui leur a également permis de filmer les ateliers de production.

(Photos Mission Locale du Pithiverais)

## Immersion, formation, intégration



Cette rubrique vous présente des actions partenariales fructueuses. Ce mois-ci, Pôle Emploi nous donne ce 1er exemple.

### Un recrutement tourné vers les compétences pour le Centre DEKRA Pithiviers

Quand M. Pelletier a racheté le Centre de contrôle technique automobile DEKRA de Pithiviers, à la recherche d'un collaborateur, il a pris contact avec Pôle Emploi de Pithiviers. Premier contact, premier diagnostic.

Quand M. Pelletier a rencontré un jeune demandeur d'emploi qui souhaitait évoluer d'un poste de mécanicien à celui de contrôleur technique automobile, il a demandé des conseils à Mme Poupin-Courtois, sa référente Pôle-emploi. Elle a pu lui expliquer l'intérêt de mettre en place très opportunément une période d'immersion.

L'immersion d'un demandeur d'emploi dans une entreprise a pour objectif d'évaluer l'intérêt du candidat pour le poste et l'adaptation de ses compétences. Cette période permet au professionnel de mesurer l'adéquation du profil avec ses besoins en compétences.

La période d'immersion a pu se mettre en place et a confirmé les compétences du candidat pour évoluer vers le poste de contrôleur technique automobile.

À la suite de cette première mesure, M. Pelletier a choisi de former le candidat via une mesure appelée Préparation Opérationnelle ce qui a permis la prise en charge par Pôle emploi de l'intégralité du devis de formation élaborée et présentée par M. Pelletier.

Le candidat bénéficie d'une rémunération et d'une aide pour minimiser ses frais de déplacement et d'hébergement durant sa formation qui se déroule à Trappes (78).

À l'issue de cette formation ce candidat ainsi détecté, préparé et formé pourra signer un CDI pour intégrer le Centre DEKRA de Pithiviers. Pari gagné!

Contact Pôle emploi : Pascale Poupin-Courtois  
02 38 32 75 43

Entreprise. CEN0059@pole-emploi.net



Dans cet univers à la pointe de la technologie, ce métier s'exerce dans une cabine au dessus de l'ensemble de la chaîne de production, entouré de multiples écrans d'ordinateurs. Il nécessite de savoir parler l'anglais pour communiquer avec les fournisseurs des machines. Tout cela est bien loin de l'idée qu'on a communément de ce métier !

Clément Andréault, raconte : « Les jeunes de la mission locale ont choisi eux-mêmes de réaliser un film sur le métier de conductrice

## Quoi de neuf au Pays ?

### L'attractivité de notre territoire passe aussi par-là !

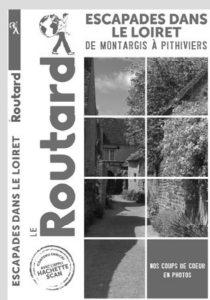
Après un long travail de préparation, mené par le PETR Beauce Gâtinais en Pithiverais et celui du Gâtinais Montargois, *Le Guide du Routard Escapades dans le Loiret, de Montargis à Pithiviers* vient de paraître ! - aux éditions Hachette -.

Dès la photo de couverture on peut apercevoir les richesses de notre beau territoire.

Au travers les traditionnelles rubriques du célèbre guide, nous découvrons les coups de cœurs de la rédaction, les itinéraires conseillés pour visiter notre territoire mais aussi les hommes, la culture, l'environnement...

### Le secteur économique

Les produits du terroir tiennent bonne place et on trouve également un chapitre sur l'économie qui met en avant des entreprises ou un secteur d'activité remarquables. De quoi attirer l'envie de faire carrière sur notre territoire !



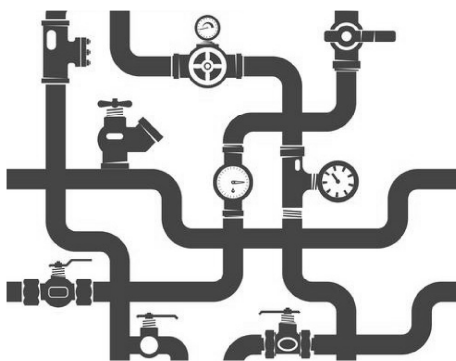
*Le Guide du Routard est disponible dans les réseaux de distribution traditionnels.*

### Besoin de nouvelles compétences ?

Si ce nouvel élan entraînerait de nouveaux besoins ? Mieux maîtriser le numérique pour créer une vitrine touristique, développer l'accueil international, créer un concept innovant ?

### Rapprochez-vous de la GPECT

## C'est dans les tuyaux !



*Cette rubrique vous informe des projets en cours de réflexion ou d'élaboration, qui ne sont pas encore programmés.*

### Vidéotheque des entreprises locales

La Mission locale travaille sur un projet de promotion des entreprises, de leurs métiers, de la réalité de leurs conditions de travail, qui consistera en la réalisation de courtes séances vidéo.

Les entreprises seront contactées pour participer, si elles le souhaitent, à cette vidéotheque destinée à informer les jeunes et les demandeurs d'emploi de notre bassin.

Contact: Dolores Niollet, Chargée Relations Entreprises à la Mission Locale Tél : 02.38.30.78.06 - 06.72.68.06.62 service. entreprises.mlp@gmail.com

### Qualifier dans les métiers industriels

La Région, la GPECT, le CNAM, les établissements de l'enseignement supérieur, et d'autres partenaires associés, réfléchissent à l'opportunité d'ouvrir une formation supérieure, niveau Bac + 2 ou Licence en mécanique industrielle.

Les entreprises seront bien sûr interrogées sur leurs besoins en la matière; elles seront partie intégrante du projet.

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

### La Petite Fabrique des métiers

La Région et le SPRO (Service public régional de l'Orientation : Référent Clément Andréault à la Mission Locale du Pithiverais) organisent un forum des métiers et de l'orientation, pour tous les publics à partir de la 4ème.

Les entreprises seront sollicitées pour présenter leurs métiers/secteur d'activité. A venir pour début 2021.

Clément Andréault : 06 13 34 94 18  
projet.mlpithiverais@gmail.com

### DEFI mécanicien industriel

Vous recherchez des ouvriers qualifiés en maintenance industrielle ?

L'opération DEFI (lire l'article page 6) est toujours en cours.

Pour vos besoins en compétences, prenez contact avec la GPECT de votre territoire.

Corinne Felut, Chargée de mission GPECT  
Tél : 02 38 32 98 26 - 06 77 49 76 88  
gpect.pbpg@orange-business.fr

### Ce que les jeunes attendent de l'entreprise

La Mission locale et la GPECT, finalisent la construction d'une enquête auprès des jeunes concernant les attentes qu'ils peuvent avoir vis à vis de l'entreprise.

Afin de mieux comprendre la nouvelle génération et dépasser les aprioris, cette commande du CODEVE (Comité de Développement de l'Emploi), devrait nous apporter quelques enseignements.

Cette enquête sera proposée aux jeunes dès la fin de l'été.

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

Dans le numéro de Septembre : Le CoDévE (Comité de développement pour l'Emploi), le CLEE, (Comité Local Ecole Entreprise), le SPRO du Pithiverais (Service Public Régional de l'Orientation), ... Comment cela fonctionne, à quoi ça sert... + 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 gpect.pbpg@orange-business.fr

## AGENDA



Cette rubrique vous donne rendez-vous sur des manifestations qui peuvent vous intéresser.

### Le Klub Extraordinaire

La Région Centre Val de Loire, dans le cadre du dispositif « Attractivité des métiers », propose une expérience « extraordinaire » pour mieux se connaître, mieux comprendre et découvrir les métiers qui correspondent à ses aptitudes. Le PETR via la GPECT et les partenaires de l'emploi et de l'orientation complètent le dispositif en informant le public sur les métiers, les formations, le bassin d'emploi.

Le « Container » de la Région ainsi que le Village de l'Orientalion seront installés mail Ouest à Pithiviers les

**29 et 30 Sept. & 1er Oct. 2020**

La CCI et la GPECT informeront le public sur les entreprises du territoire.

Gratuit et ouvert à tous

Renseignements auprès de Corinne Felut:  
Tél : 02 38 32 98 26 - 06 77 49 76 88  
gpect.pbgp@orange-business.fr

### Les Open badges

**Qu'est-ce qu'un open badge ?**  
C'est l'attestation par un professionnel d'une compétence observée chez une personne afin que cette dernière puisse la valoriser dans le cadre d'une future recherche d'emploi. C'est une compétence certifiée.

La Mission Locale du Pithiverais va prochainement inviter les entreprises qui souhaitent en savoir plus sur ce sujet.

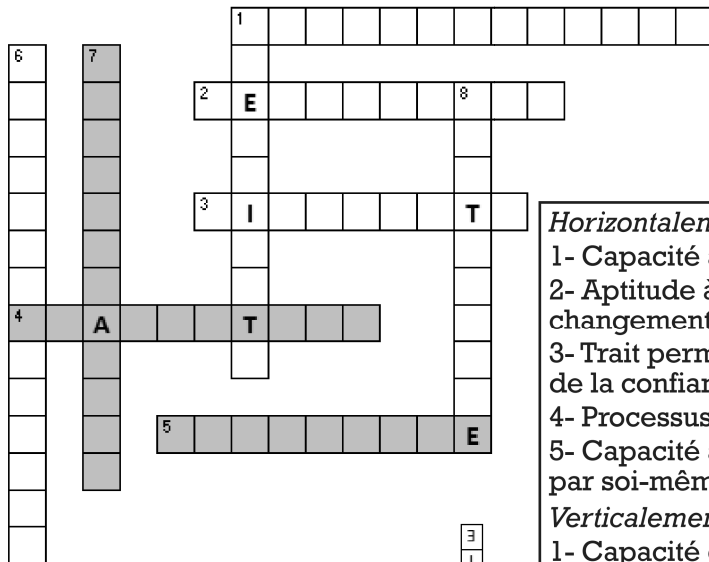
Renseignements auprès de Dolores Niollet :  
Tél : 02.38.30.78.06 - 06.72.68.06.62  
service.entreprises.mlp@gmail.com

## A vous de jouer !!

### Le saviez-vous ?

Selon l'enquête menée par la Nouvelle vie professionnelle, 60% des employeurs estiment que les compétences comportementales sont plus importantes que les compétences techniques. 57% des recruteurs observent en premier lieu les qualités comportementales sur un CV.

**A vous de jouer :** Remplissez la grille à l'aide des définitions ci-contre et découvrez les 3 compétences les plus attendues par les employeurs (cases grises).

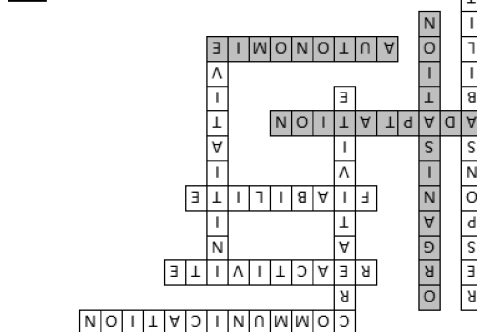


### Horizontalement

- 1- Capacité à transmettre
- 2- Aptitude à répondre à un changement, à une évolution
- 3- Trait permettant de mériter de la confiance
- 4- Processus d'ajustement
- 5- Capacité à agir, à penser par soi-même

### Verticalement

- 1- Capacité d'imaginer et de réaliser quelque chose de nouveau
- 6- Aptitude à prendre soi-même des décisions, à remplir un engagement
- 7- Capacité à prioriser des tâches
- 8- Qualité de l'esprit qui consiste à proposer, à entreprendre le premier quelque chose



(Source : Enquête de la Nouvelle Vie Professionnelle - Mai/Oct. 2019)

Les trois premières compétences comportementales attendues par les employeurs sont la capacité à s'organiser, à prioriser les tâches (pour 98% des sondés), la capacité d'adaptation (94%) et enfin l'autonomie (pour 93% des employeurs interrogés). Viennent ensuite, le sens des responsabilités / fiabilité (93%), le travail en équipe (90%), la connaissance et le respect des règles (84%), la capacité à actualiser ses connaissances (83%), le sens de la relation client (72%), la capacité d'initiative / créativité (69%) puis la capacité à travailler sous pression et à gérer le stress (pour 62% des sondés).

### Le Top 10 des compétences

Lettre d'information GPECT - juin 2020

Pour nous contacter :

Animation GPEC Territoriale - Corinne Felut

PETR Beauce Gatinais 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

