

Des Open Badges au sein de l'entreprise ?

La mise en œuvre d'un dispositif de reconnaissance basé sur les Open Badges, au sein d'une entreprise, peut apporter une plus-value indiscutable à l'ensemble des acteurs de ce dispositif.

- Pour l'entreprise, les Open Badges pourraient ainsi permettre de :
 - mieux connaître ses collaborateurs, en identifiant leurs savoir-faire, savoir-être et compétences, leurs centres d'intérêt ;
 - cartographier ces éléments pour rendre visibles les forces et faiblesses de l'entreprise, de faire émerger les besoins en compétences ou en formation (GPEC) ;
 - maintenir l'employabilité des salariés dans leurs fonctions ;
 - valoriser l'image du service RH et la marque entreprise ;
 - développer la culture d'entreprise ;
 - fidéliser ses collaborateurs.

A vous de jouer !

Trouvez les mots à partir des courtes définitions. En assemblant les lettres surlignées en gris, vous trouverez un dernier mot : à coup sûr vous l'êtes !

- S _ _ _ _ _ On y est !
- T _ _ _ _ _ Soutien essentiel
- A _ _ _ _ _ Il pourra vous resservir
- G _ _ _ _ _ Ce que l'on attend d'eux
- I _ _ _ _ _ Mot essentiel
- A _ _ _ _ _ Ils sont là pour cela
- I _ _ _ _ _ Phase indispensable
- R _ _ _ _ _ Permet de renforcer la vôtre
- E _ _ _ _ _ Ils en viennent



Solutions : STAGE, TUTEUR, PROGRAMME, PROGRESSER, BIENVENUE, FORMATION, INTÉGRATION, ATTRACTION, ÉCOLE, Le dernier mot : GAGNANT

Portrait du mois



Le bassin d'emploi de Pithiviers

Dans ce numéro, le portrait du mois est destiné à vous fournir quelques éléments chiffrés sur notre territoire. Il s'agit d'une image partielle, un article plus complet vous sera proposé dans le prochain numéro.

Notre territoire compte 1 700 établissements employeurs :

- 57% dans le secteur tertiaire marchand qui emploie 39% des actifs,
- 16% dans l'agriculture qui emploie 4% des actifs,
- 10% dans le tertiaire non marchand où l'on retrouve 27% des actifs,
- 10% dans la construction qui emploie 6% des actifs,
- 7% dans l'industrie où l'on retrouve 24% des actifs en emploi.

Les emplois salariés sont au nombre de 11 522.

Quatre secteurs concernent 49% des emplois salariés :

- 21% sont dans le commerce et la réparation d'automobiles et de motocycles,
- 11% dans les activités de services et de soutien, dont l'intérim et le nettoyage des locaux

- 9% dans les transports et l'entreposage,
 - 8% dans le travail du bois, industrie du papier et imprimerie.
- 31% des actifs sont des ouvriers, 28% des employés. 43% des actifs en emploi ont au plus un CAP ou un BEP, 24% un baccalauréat général, technologique ou professionnel.**
- 25% des actifs ont entre 35 et 44 ans.**
- 25% sont plus jeunes, 35% sont plus âgés.

Données présentées par Alexandre Morin du GIP Alfa Centre, lors de la journée organisée par le SPRO (Service public régional de l'orientation), en septembre 2021



Vous pouvez retrouver ce numéro de Tous Pros et les précédents sur le site du PETR : <http://www.pays-du-pithiverais.fr/> (Onglet « Développement territorial », rubrique « Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, territoriale »)

Lettre d'information GPECT - Oct./Nov. 2021
 Pour nous contacter :
 Animation GPEC Territoriale - Corinne FELUT
 PETR Beauce Gâtinais en Pithiverais
 48 bis, faubourg d'Orléans - 45300 Pithiviers - Tel : 02 38 30 82 60
 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



Tous Pros

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

N° 4
 OCT-NOV 2021
 TRIMESTRIEL

EDITO



C'est la rentrée et avec elle, le retour des stagiaires dans les entreprises !

Ils sont parfois très jeunes et leur demande peut être maladroite, certains se confrontant pour la toute première fois au monde inexploré de l'entreprise.

En classe de 3ème, ils ont 14, 15 ans. Il leur faut se lancer dans cette rencontre d'un nouveau genre, pour atteindre un objectif tout aussi audacieux : découvrir le monde du travail, observer des métiers, s'intégrer dans un environnement professionnel !

En seconde-pro, ils ont choisi une orientation professionnelle et les objectifs sont différents. Leur stage doit leur permettre de mettre en application des enseignements qu'ils ont reçus. Ces jeunes vous solliciteront de nouveau, jusqu'au BTS.

Autres stagiaires, autres sollicitations, les demandes d'immersion en entreprise, les fameuses PMSMP (périodes de mise en situation en milieu professionnel), lesquelles concernent les jeunes mais également les adultes. Notre dossier spécial vous aide à vous y retrouver.

Accueillir un stagiaire peut paraître complexe et demande un peu d'anticipation, mais c'est un pari gagnant, celui de valoriser vos métiers et d'attirer des compétences en devenir dans vos entreprises, de montrer une image positive du monde du travail, et l'implication de votre entreprise. Attirer les compétences est un enjeu territorial fort ; il se peut qu'accueillir les stagiaires soit une première action qui y concoure.

Bonne lecture !

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

Accueillir un stagiaire : mode d'emploi

Les stagiaires appréhendent souvent leur premier jour de stage, et peut-être que vous aussi finalement ! D'autant plus s'il s'agit pour votre entreprise d'une démarche nouvelle.

C'est bien normal, un nouvel élément intègre votre entreprise et tout le monde a envie que cela

se passe bien. Il est donc fondamental de préparer l'accueil de votre stagiaire.

L'équipe :

Prévenez l'équipe de l'arrivée de ce stagiaire, de son profil et de ses objectifs de stage (observation période de formation...). Rappelez si nécessaire les

valeurs ou les objectifs dans lesquels l'entreprise s'inscrit en accueillant des stagiaires.

Impliquez-la. Vous pouvez impliquer les personnes avec lesquelles il va travailler, dans l'organisation d'un programme par demi-journée. En fonction des objectifs de son stage, le

Dans ce numéro

Edito : l'accueil des stagiaires, un pari pour l'avenir	1
Dossier spécial : Accueillir un stagiaire mode d'emploi	1 & suiv.
Les différentes sortes de stages, quelles missions peuvent confier aux stagiaires ?	3
Actualité du territoire : La Mission locale, le CLEE, Transco	4
Grand évènement en préparation : réserver le 8 mars 2022 sur votre agenda !	5
Former pour répondre à vos besoins en compétences : ils l'ont fait, avec l'aide de Pôle emploi	6
Zoom sur l'entreprise du mois Rencontre avec FM Logistique	7
De l'utilisation des Open badges pour recruter...	7
... à l'utilisation des Open badges pour gérer les compétences en entreprise	7
Portrait du mois : Emplois, actifs, le territoire en quelques chiffres	8
A vous de jouer	8

jeune peut être amené à travailler auprès de plusieurs personnes ou essentiellement avec un tuteur de stage que vous aurez nommé.



Planifiez :

Ce planning vise à organiser à la fois le stage du jeune mais également les agendas de vos collaborateurs. Ils pourront suivre la progression du jeune et anticiper les séances où le stagiaire leur sera confié.

Vous penserez également à préparer son espace de travail, afin qu'il puisse poser ses affaires.

La phase d'intégration :

Souvent négligée, la phase d'intégration permet au stagiaire de se rendre compte de manière globale de la vie et de la logique de l'entreprise, du rôle de la fonction des personnes qui y travaillent. Pour exemple, une visite complète des différents services de la société pour expliquer leurs importances et le présenter aux salariés facilitera grandement son intégration.



Les règles de l'entreprise :

Détailler les règles de l'entreprise. Ne pensez pas que tout aille de soit, surtout s'il s'agit d'un premier stage ou d'une première expérience en milieu professionnel. Un rapide retour sur les règles de savoir-être au sein de l'entreprise vous permettra également de fixer quelques limites élémentaires

mais toujours bonnes à rappeler. Il n'en comprendra que d'autant mieux son rôle, ce qu'on attend de lui.

Sécurité et infos pratiques :

Montrer lui la configuration des lieux, les issues de secours, indiquez lui les horaires d'ouverture et de fermeture de l'entreprise, ses horaires à lui, le lieu où il peut déjeuner le midi, le temps de pause... ; il a besoin de ces informations pour avoir l'esprit tranquille.

Des tâches confiées ...

Il est important de transmettre les connaissances et les savoirs mais également d'accompagner le stagiaire dans les tâches que vous lui confiez.

...à l'évaluation de son travail

L'apprentissage est une affaire de temps, de patience et de pédagogie.

Il faut apporter une aide mais également un *feed-back* sur le travail effectué, afin que le stagiaire puisse comprendre ses erreurs, s'appuyer sur ses réussites et ainsi progresser. Faites des points réguliers.



Conseillez-le !

Si vous voyez qu'il ne prend pas de notes ou s'il vous semble un peu perdu, dirigez-le : son stage est un stage de découverte du monde de l'entreprise ou d'un métier, montrez-lui que l'entreprise est un monde d'entraide.

Fidélisez-le :

Si votre stagiaire vous adresse un mail de remerciement, ou vous donne des ses nouvelles, répondez-lui. Qui sait, peut-être que demain, ce stagiaire de troisième sera le talentueux junior dont vous aurez besoin !

En résumé :

Autant faire en sorte que tout se passe au mieux et que votre stagiaire reparte avec une belle vision du monde du travail, et vous, avec la satisfaction d'avoir contribué à façonner le monde de demain.

Sources diverses dont Topformation-Vivastreet



Les différentes sortes de stages

Pas facile de s'y retrouver dans les différents stages, d'autant que certains acronymes ont des sonorités bien proches.

PMFP, PMSMP ?

Un stage doit être intégré à un cursus de formation. Tout étudiant ou élève dont le volume pédagogique d'enseignement est de 200 heures minimum, avec un minimum de 50 heures dispensées par année d'enseignement, peut effectuer un stage. La formation délivre alors une convention de stage, obligatoire pour réaliser ce dernier. Les stages hors cursus pédagogiques, c'est-à-dire non-inscrits dans un cursus scolaire ou universitaire, sont interdits.

Ci-contre les principales situations de stage

La PMSMP, Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel, a une durée limitée à un mois (exceptionnellement renouvelable pour la même durée), pour les demandeurs d'emploi, adhérents à un contrat de sécurisation professionnelle, allocataires du RSA, ou encore, salariés en contrat aidé. La convention est délivrée par des organismes comme Pôle Emploi, la Mission Locale ou encore Cap emploi.

Z00m sur une entreprise : FM Logistic teste les Open Badges

Implantée à Neuville-aux-Bois depuis 2006 et plus récemment à Escrennes, FM Logistic est une entreprise d'entreposage et de manutention, de transport et de distribution, qu'on ne présente plus. FM Logistic est connue et reconnue pour être une entreprise agile, qui s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue et d'innovation, dans tous les domaines et notamment dans la gestion de ressources humaines.

Laurène Sorbe, Responsable RH pour les 2 sites qui peuvent accueillir jusqu'à **900 salariés** en période forte.



Après un master en ressources humaines, et une mission RH pour un groupe important de grands magasins, Laurène Sorbe intègre FM Logistic. Elle a alors la charge du site de Neuville-aux-Bois qui vient de s'implanter et à partir de 2016 d'un second site, établi en Seine et Marne. Elle laissera l'administration du site francilien à l'ouverture d'Escrennes en 2019.

Laurène Sorbe est à la tête d'un service de 6 personnes, dont un apprenti. « FM fait confiance aux jeunes, on ne peut pas dire le contraire, quand j'y suis rentrée, j'avais 24 ans. »

Son service administre 216 salariés en CDI à Neuville et 210 à Escrennes, ainsi que 7 contrats d'apprentissage et de professionnalisation répartis sur les 2 sites. « Dans les pics d'activité, avec les intérimaires, nos effectifs peuvent atteindre 900 personnes au total. »

Après la méthode MRS éprouvée avec Pôle emploi, les Open badges !

FM fait confiance aux jeunes et aux moins jeunes... FM laisse une chance un peu à tous les profils et recrute l'essentiel de ses opérateurs en prestations logistiques par le biais de méthodes innovantes.

« Pour l'ouverture d'Escrennes notamment, et régulièrement depuis, nous travaillons avec Pôle emploi qui nous présente des candidats qui ont satisfait aux tests via la méthode de recrutement par simulation (MRS). Cette méthode permet de sélectionner sur les aptitudes,

hors des critères de formation et d'expérience ; c'est pour nous un gain de temps et d'efficacité dans le processus de recrutement. »

Cette méthode donne une chance au plus grand nombre en privilégiant le repérage des capacités nécessaires au poste de travail proposé et garantissant un seuil d'aptitudes indispensables.

Les Open badges ont vocation également à attester des compétences, des savoirs, des soft-skills.

« Le développement des Open badges est accompagné par la Mission locale, pour les jeunes, et FM Logistic est partenaire dans cette démarche qui permet d'appréhender les compétences différemment. Cette méthode donne la possibilité de recommander le profil d'un salarié qui a travaillé pour votre entreprise en attestant, grâce à l'Open badge les qualités professionnelles, relationnelles et autres dont il a fait preuve. Une autre entreprise peut donc se baser sur l'appréciation d'un pair pour étudier la candidature. »

« Le jeune doit être acteur de ses Open badges. Néanmoins, il s'agit d'une démarche dont la dimension collective est importante car un badge n'a d'intérêt que s'il est soutenu par un écosystème territorial. Pour qu'il devienne un véritable outil, il faut un ensemble d'acteurs qui comprennent la méthode et s'accorde sur l'utilité de l'approche. »

Bienvenue aux anciens charcutiers, coiffeurs ou autres profils.

« Ce que recherche avant tout FM Logistic ce ne sont pas des parcours professionnels mais des capacités ou des aptitudes, un bon esprit d'équipe, de l'assiduité et de la ponctualité qui démontrent la compréhension des règles sociales du groupe, la conscience du collectif. Pour les aspects techniques, nous formons. »

FM Logistic est née dans les années 1960 du rapprochement de deux entreprises familiales de transport.

D'un côté, deux frères, Edmond et Claude Faure, originaires de l'Ardèche qui ont créé une société de débardage et transport de bois, et de l'autre, la famille Machet, propriétaire d'une société de transport dans les Vosges.

En 1967, Claude Faure, Edmond Faure et Jean-Marie Machet regroupent à Saint-Quirin, en Moselle, leurs activités de transport et donnent naissance à la société Faure & Machet. Elle s'appuie alors sur 12 personnes et 7 véhicules.

Aujourd'hui, FM Logistic ce sont des effectifs de 27 500 salariés et une flotte de 3 500 véhicules. FM Logistic est implantée dans 14 pays sur 3 continents et compte 4 millions de m² d'espace de stockage.

Les Open badges

Open badges : outils de reconnaissance de tous les savoirs et compétences

Un Open Badge pour faire quoi ?
Un outil numérique au service de la reconnaissance.

Un Open Badge est utilisé pour reconnaître, valoriser et rendre visible une compétence, un savoir-faire, une soft-skill, un engagement, un rôle, une contribution, une participation, une réalisation, un projet ou tout simplement un intérêt.

Qu'y a-t-il dans un Open Badge ?
Un Open Badge se présente sous la forme d'une image numérique dans laquelle sont enregistrées des informations (des métadonnées). Le badge étant utilisé pour reconnaître quelque chose, les informations contenues dans le badge seront donc en rapport avec ce qui est reconnu :

- Qui a délivré le badge ?
- Qui est la personne bénéficiaire de badge ?
- Que reconnaît-il et sur quels critères a-t-il été délivré ?
- Des preuves sont-elles attachées au badge ?

Qui peut délivrer des badges ?

Le bénéficiaire crée son propre badge en renseignant toutes les informations nécessaires (dont les preuves) de sa compétence, savoir ou autre.

L'organisation crée le badge à partir d'une volonté de valoriser les expériences d'un individu, et plus précisément ce qui en résulte sur le plan des compétences et des savoirs

Le badge est co-créé dans le cadre d'une collaboration entre les différents acteurs. A suivre, page 8



Le saviez-vous ?



Mais qu'ont donc en commun ces 5 personnes ?

Ce sont des femmes...
elles travaillent toutes dans la même entreprise,
dans un secteur où les femmes sont encore
peu nombreuses...
elles ont bénéficié d'une mesure
d'accès à l'emploi,
et forment aujourd'hui
la Super Equipe - Super lourds
des transports Sabatté !

L'une d'entre elles est **mécanicienne Poids Lourd**, en cours de POEI.

L'une est **conductrice SPL** (Super Poids Lourd), elle a suivi un parcours qui a débuté par une PMSMP (Cf p.2), et s'est poursuivi par une formation via une POEI, avant d'intégrer l'entreprise en juillet 2021.

Une autre, également **conductrice SPL**, a pu bénéficier d'une formation Pôle emploi et a obtenu son titre professionnel **Conducteur routier de marchandises sur porteur**.

Une conductrice supplémentaire viendra compléter l'équipe prochainement. Après avoir découvert les métiers du transport de marchandises lors d'une présentation réalisée par l'AFT (organisme de formation transport logistique), elle a bénéficié d'une PMSMP qui a validé son projet. Elle est sur le point d'intégrer la formation



Marie-Christelle Mayen, conseillère entreprise au Pôle emploi de Pithiviers : «Le bilan est très positif, puisque les employeurs sont acteurs de leurs propres besoins en formation avant l'embauche. L'entreprise Sabatté a satisfait ses besoins en compétences grâce aux POEI.»

Former pour répondre à vos besoins en compétences c'est possible !

Vous avez besoin de recruter dans un secteur en tension et vous observez une pénurie de candidats. Il peut être intéressant d'utiliser une mesure de formation pour la préparation à la prise de poste.

Action de Formation Préalable au Recrutement (AFPR) et Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI)

Objectif : Faire monter votre candidat en compétences

- Vous pouvez :
- Former votre candidat aux besoins de l'entreprise
 - Jusqu'à 400 heures de formation possible
 - Bénéficier d'une aide maximale de 8 € net par heure de formation (soit 3 200€ au maximum)
 - Compléter votre demande en ligne et gérer vos demandes en cours
 - Votre conseiller entreprise Pôle emploi peut vous accompagner tout au long du montage de la demande d'aide.

Financement

- L'AFPR est financée par Pôle emploi.
- La POEI est financée par Pôle emploi avec un cofinancement, le cas échéant, de l'Opérateur de compétences (OPCO) dont relève l'entreprise.

Comment ça marche ?

- **Étape 1 :** Vous avez un projet de recrutement en contrat à durée déterminée (CDD) de 6 mois minimum pour l'AFPR ou en CDD de plus de 12 mois ou CDI pour la POEI
- **Étape 2 :** Votre candidat sera opérationnel après une période de formation
- **Étape 3 :** Vous élaborez un plan de formation avec Pôle emploi et vous désignez un tuteur
- **Étape 4 :** Un bilan est réalisé à l'issue de la période de formation qui peut déboucher sur la signature du contrat de travail

Toutes les informations sur Pole-emploi.fr
(<https://entreprise.pole-emploi.fr/accueil/description/afpr>)
ou auprès de votre équipe locale 02 38 32 75 43



Sur Pole-emploi.fr, vous pourrez consulter ou télécharger la plaquette d'information AFPR/POEI. D'autres services peuvent vous intéresser.



Les stages	Le stage d'observation, concerne principalement les élèves de 3ème (possiblement ceux de 4ème)	Les périodes de formation en milieu professionnel (PFMP) de la Seconde Pro au Bac Pro	Les périodes de formation en entreprise (PFE) pour les élèves de BTS
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> - Découvrir le monde du travail, le monde économique et professionnel dans sa diversité, - bénéficier d'une expérience concrète, déconstruire certains préjugés, - comprendre les compétences et les qualités nécessaires à l'exercice d'un métier. 	<ul style="list-style-type: none"> - Acquérir des compétences professionnelles, - mettre en œuvre les acquis de la formation en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'une certification, - favoriser l'insertion professionnelle. 	<ul style="list-style-type: none"> - Permettre à l'étudiant d'acquérir et/ou d'approfondir, de mettre en pratique, en situation réelle de travail, l'apprentissage acquis pendant les cours, - améliorer la connaissance du milieu professionnel des étudiants, les préparer au marché de l'emploi.
Durée	5 jours une seule fois dans l'année, en principe sur une semaine.	En 2nde : 3 semaines 2 x par an En 1ère : 4 semaines 2 x par an Terminale : 4 semaines 2 x par an	De 8 à 16 semaines, selon les filières. Pour ex : Concernant le BTS Maintenance des systèmes de production (du Lycée Jean de la Taille - Pithiviers), les durées sont de 4 semaines pour la 1ère année et de 6 semaines pour la seconde.
Cadre	Une convention obligatoire, signée entre l'établissement (professeur référent), l'entreprise (chef d'entreprise) et le jeune (+ un parent s'il est mineur) détaille les conditions d'encadrement et de suivi de l'élève. Elle garantit les conditions de sécurité, conformément aux dispositions du code du travail. Un stagiaire n'étant pas considéré comme un salarié, l'employeur n'a pas à effectuer de déclaration préalable à l'embauche (DPAE). L'employeur doit toutefois mentionner dans une partie spécifique du registre unique du personnel, dans leur ordre d'arrivée, le nom et prénom des stagiaires accueillis dans l'établissement. Pour aller plus loin, le site du Ministère de l'intérieur : https://www.demarches.interieur.gouv.fr/professionnels/stages-obligations-employeur .		
Quelles missions confier aux stagiaires ?	Le stagiaire est présent en entreprise dans une visée d'observation. Il ne peut pas remplir des missions à responsabilités ou effectuer des tâches réservées. L'élève peut, sous contrôle de son tuteur, participer à des activités simples. Il ne doit pas accéder aux produits ou conduire une machine. Les tâches doivent correspondre aux travaux prévus pour les mineurs dans le code du travail.	Le stagiaire se voit confier des activités proposées par l'institution à l'entreprise, en cohérence avec l'acquisition progressive des compétences et approuvées par l'entreprise d'accueil. - Il peut participer à des activités afin de conforter et d'acquérir des savoirs et savoir-faire. - Il peut utiliser des matériels et outillages spécifiques à condition de ne pas être seul.	Le stagiaire se voit confier des activités proposées par l'institution à l'entreprise, en cohérence avec l'acquisition progressive des compétences et approuvées par l'entreprise d'accueil. - Il peut se voir confier des activités afin de conforter et d'acquérir des compétences. - Il peut utiliser des matériels et outillages spécifiques. - Il peut mettre en œuvre un projet. Pour ex, les étudiants en BTS Maintenance des systèmes de production (du Lycée Jean de la Taille - Pithiviers), peuvent mettre en œuvre un projet d'amélioration des systèmes

Les PMSMP Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel
(autrefois appelées Périodes d'immersion en entreprise)

Les personnes concernées :
Jeunes ou adultes, demandeurs d'emploi ou salariés en contrat aidé, les travailleurs handicapés, les bénéficiaires du RSA..., toutes les personnes faisant l'objet d'un accompagnement social ou professionnel personnalisé.

Les objectifs :
Cette période vise à permettre à la personne de découvrir un métier ou un secteur professionnel, de confirmer un projet professionnel, d'acquérir de nouvelles compétences ou expériences ou d'initier une démarche de recrutement.

La durée :
Une semaine, quinze jours...La durée maximale de toutes les périodes cumulées, pour un même bénéficiaire et dans une même structure d'accueil, ne peut pas dépasser deux mois sur une période de 12 mois.

Le cadre :
Une convention normalisée conclue entre le bénéficiaire, la structure d'accueil, le prescripteur, la structure d'accompagnement (si différente du prescripteur) et l'employeur (si le bénéficiaire est salarié).

Quelles missions confier à la personne en PMSMP ?
Compte tenu des objectifs, la personne se confronte aux situations réelles de travail.
Attention une PMSMP ne peut en aucun cas être mise en œuvre pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste permanent, ni pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité, ni pour occuper un emploi saisonnier, ni pour remplacer un salarié absent.

Actualités d'automne

Mission locale : Tous mobilisés pour et avec les jeunes
La semaine nationale des Missions locales s'est tenue du 13 au 22 octobre 2021.

Madame Brigitte Klinkert, Ministre déléguée à l'Insertion auprès de la Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, a lancé la 6ème édition, cette année.

A cette occasion, les Missions locales ont pu montrer comment elles s'organisaient pour être aux côtés des jeunes un peu plus désorientés ou inquiets pour leur avenir après 18 mois de crise sanitaire. En mobilisant leurs savoir-faire, leurs réseaux de partenaires et leur expertise, elles agissent quotidiennement auprès d'eux afin qu'ils puissent envisager l'avenir plus sereinement.

Sur notre territoire, la Mission locale du Pithiverais a proposé un éclairage sur son activité quotidienne. Son offre de services se définit par un accompagnement global auprès des 16 à 25 ans, sortis du système scolaire, avec pour objectif de réussir ensemble leur insertion sociale et professionnelle.

Pendant cette période, la Mission locale du Pithiverais a organisé :

- une session de recrutement, en ses locaux et en collaboration avec l'agence de travail temporaire Leader Intérim
- une information santé accessible et gratuite pour tous, dans le cadre du mois sans tabac
- une sortie culturelle à Paris.

La Mission locale est un relais privilégié pour les entreprises qu'elle accompagne dans les recrutements (proposition de profils, d'outils types Open badges).

Contact : Dolorès Niollet, chargée de relations entreprises
Tél : 02 38 30 78 06 - service.entreprises.mlpt@gmail.com

Le saviez-vous ? 436 Missions locales exercent une mission de service public de proximité; elles sont présentes sur plus de 6 800 sites, sur l'ensemble du territoire national.



13 600 professionnels accompagnent, chaque année, 1,1 million de jeunes dans leur recherche d'emploi.

Les Missions locales font partie du service public de l'emploi et entretiennent des relations privilégiées avec Pôle emploi dans le cadre d'un partenariat renforcé. Elles s'appuient sur des dispositifs mis en place par l'État et les collectivités territoriales

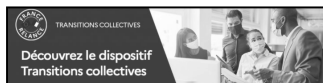
Chaque année le CLEE, Comité Local École Entreprise, organise une journée sur un thème en lien avec l'entreprise, à destination des professeurs principaux.

Pour cette nouvelle année scolaire, il a décidé d'innover. En s'intéressant au sujet de la préparation des élèves, en classe de 3ème notamment, à la recherche de leur stage, les membres du CLEE ont pensé qu'il pouvait être profitable d'expérimenter une nouvelle méthode. C'est ainsi que, depuis le mois d'octobre, des professionnels, RH ou responsables d'entreprise viennent rencontrer les élèves dans leur classe pour les guider, les préparer à cette recherche.

Plus d'une dizaine d'entreprises se sont mobilisées pour intervenir.

Le 1er mars 2022, la matinée de la Journée du CLEE sera consacrée aux échanges entre ces entreprises et les équipes pédagogiques pour faire un bilan de cette action. L'après-midi sera elle dédiée, comme chaque année, aux visites d'entreprises.

Si vous souhaitez ouvrir vos portes à un groupe d'environ 10 professeurs principaux du secondaire, afin qu'ils découvrent votre entreprise pour mieux parler de vos métiers, à leurs élèves, vous pouvez contacter Corinne Felut au 02 38 30 82 60, gpect.pbpgp@orange-business.fr.



« **Transitions collectives** », aussi appelé « **Transco** », nouveau dispositif co-construit avec les partenaires sociaux dans le cadre du plan France Relance, permet aux employeurs d'anticiper les mutations économiques de leur secteur et aux salariés d'être accompagnés pour se reconverter de manière sereine et préparée. Il vise à favoriser la mobilité professionnelle, en particulier intersectorielle, et les reconversions à l'échelle d'un territoire. Tout en sécurisant leur rémunération pendant cette durée, il permet aux salariés d'accéder à une formation certifiante, ou à une validation des acquis vers le métier porteur de leur choix avant d'être recrutés dans une entreprise du territoire, sans passer par une période de chômage.

L'État prend en charge tout ou partie de la rémunération des salariés (y compris les charges sociales légales et conventionnelles) et du coût pédagogique des formations, d'une durée maximale de 24 mois.

Plusieurs acteurs sont impliqués dans le dispositif : les opérateurs de compétences (OPCO), les associations Transition Pro, les services déconcentrés de l'État (DREETS - DDETS) et les conseillers en évolution professionnelle (CEP).

Il constitue également une réponse aux difficultés de recrutement que rencontrent certaines entreprises dans un territoire, en permettant de proposer à des salariés qui verraient leur emploi menacé une deuxième vie professionnelle, dans un secteur porteur.

Contact :
Transitions Pro Centre Val de Loire,
Marie Auton,
Chargée de mission Transitions collectives - 02 38 49 35 32 - <https://www.transitionspro-cvl.fr>
ou Corinne Felut GPECT du PETR



Et si on vous donnait toutes les clefs ?

CHEFS D'ENTREPRISE,

RESPONSABLES RESSOURCES HUMAINES,



le 8 MARS 2022 *

UN ÉVÉNEMENT VOUS EST ENTIÈREMENT CONSACRÉ

Pour vous pré-inscrire et rester informé sur l'événement flasher le QRCode



La manifestation est réservée aux professionnels

Entrée libre de 14 heures à 21 heures.

Elle aura lieu à Sermaises.

Le programme et les invitations seront disponibles en janvier 2022.

Pour plus d'informations, contacter Corinne Felut 02 38 30 82 60 ou 06 77 49 76 88.