

2019

# Juite

en Bretagne

Livret  
des  
initiatives



## Donner envie de...

Capitaliser sur des expériences... Se laisser séduire par le caractère innovant des projets... Repérer de bonnes pratiques et les conditions pour un essaimage réussi... « *L'objectif de cette nouvelle édition 2019 de la JITE\* est avant tout de promouvoir les coopérations entre acteurs et d'optimiser les potentiels en Bretagne!* » insistent volontiers les organisateurs de cette nouvelle déclinaison dans la région.

Concrètement, au cours de cette journée, la DIRECCTE Bretagne et le Conseil régional de Bretagne souhaitent, en effet, engager une réflexion ouverte et approfondie sur la mutualisation des bonnes pratiques menées avec succès dans le domaine de l'emploi, de la formation et autour de l'enjeu de la sécurisation des parcours.

Différents thèmes seront, dans ce sens, abordés, à travers la présentation de nombreuses initiatives :

- > accompagnement des publics,
- > accompagnement des entreprises,
- > accès, maintien dans l'emploi,
- > fluidité, continuité des parcours,
- > animation, professionnalisation des acteurs,
- > amélioration des conditions de travail,
- > évolution des métiers et des emplois en interne (GPEC),
- > égalité professionnelle,
- > GPEC Territoriale
- > innovation pédagogique,
- > valorisation des métiers et des compétences.

À noter que « *le choix des thématiques qui seront cette année mises en avant est en lien avec les objectifs du Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences 2019/2022* » rappelle volontiers dans l'interview à suivre Georgette Bréard, vice-présidente à la Région Bretagne, chargée de la formation, l'apprentissage et l'orientation...

Le tout dans un « *format encore plus participatif* » fait valoir de son côté Pascal Appréderisse, directeur de la DIRECCTE Bretagne.

De quoi d'ores et déjà annoncer une Jite 2019 placée sous le signe de l'engagement, de l'accompagnement et de la réussite !

*\*La JITE en Bretagne est une déclinaison de la journée nationale des initiatives territoriales pour l'emploi qui s'est déroulée le 3 juillet 2018.*

Tout un panorama d'initiatives menées ..... 4

### Accompagnement des publics

« Entreprendre dans le Trégor » accompagne les futurs entrepreneurs ..... 6

La mixité des métiers en action(s) ... 7  
PONToon, le numérique en faveur de l'insertion des femmes ..... 8

CV citoyen pour transposer son expérience extraprofessionnelle ..... 9

Une expérimentation numérique pour valoriser les compétences ..... 10

Le Café Conseil, un instant privilégié pour les demandeurs d'emploi ..... 11

Kursus Formation : le lien entre chantier d'insertion et retour à l'emploi ..... 12

À Rennes, les grands chantiers veulent séduire les femmes ..... 13

Optim-ism : la transition humaine et écologique en ligne de mire ..... 14

Déplacements :  
Néo Mobilité lève le frein ! ..... 15

« Ailes vers l'emploi » : entraide et accompagnement au féminin ..... 16

« Paysan Créatif » :  
pour faciliter l'installation de nouveaux agriculteurs ..... 17

Prévenir l'exclusion des femmes en souffrance au travail et dans leur vie ..... 18

AGORA services :  
cap sur la Route de l'emploi ..... 19

Metallotrope : un mobilier urbain extraordinaire et formateur ..... 20

Emploi accompagné pour les personnes en situation de handicap : quand le « Job coach » fait le lien .. 21

Viser l'insertion sociétale et professionnelle des jeunes migrants ..... 22

### Implication des entreprises

Les entreprises accueillantes ont leur label. .... 23

Un facilitateur de l'alternance au profit du tryptique entreprises/centres de formation/apprenti .... 24

Des contrats d'emploi durables dans le secteur de l'aide à domicile .25

Avec Défi Marque employeur, ce sont les entreprises qui pitchent devant les demandeurs d'emploi ! . 26

Formations et immersions en entreprises avec Réussir l'industrie .27

Voiries, espaces verts, bâtiment : une formation adaptée aux besoins basée sur la polyvalence ..... 28

Les Gesticulteurs en renfort des acteurs de la culture ..... 29

Welcome to Roazhon : pour répondre aux nouveaux besoins d'une ville en expansion ..... 30

Entreprises d'insertion : recruter autrement ..... 31

Archipel Habitat forme les gardiens des habitats publics ... 32

Fibre optique en Bretagne : actions déroulées vers l'emploi ! ... 33

Les Volailles de Keranna agissent pour l'emploi. .... 34

« Boostez l'emploi », l'action commune de tout un territoire .... 35

Sécuriser les parcours des salariés de l'IAE par la professionnalisation : appel à projet ! ..... 36

Metal Job décroïssonne l'industrie métallurgique. .... 37

Groupement momentané d'entreprises adaptées : l'union fait la force. .... 38

Un réseau de référents handicap ... 39

## Tout un panorama d'initiatives menées

### 1) En 2017, une première Journée des Initiatives Territoriales pour l'Emploi était organisée. Quel est l'objet de cette seconde édition ?

**Pascal Appréderisse, directeur de la DIRECCTE Bretagne :**

Comme lors de la précédente édition, la Journée des initiatives territoriales 2019 pour l'emploi organisée en Bretagne - JITE - s'inspire du format national mis en place depuis 2014 par le ministère du travail, qui vise à mettre en avant des démarches collectives menées en faveur de l'emploi-formation et portées par les acteurs territoriaux du champ de l'emploi, de la formation et de l'insertion.

Le format dynamique et interactif des premières rencontres en 2017 avait été particulièrement apprécié des participants et nous avons pris à cette occasion, avec le Conseil Régional de Bretagne, un engagement de renouveler cette initiative en 2019.

### 2) Quels en seront les temps forts ?

**Pascal Appréderisse :**

Cette journée est organisée sous forme d'ateliers. Chacun pourra établir son programme à la carte en fonction de ses centres d'intérêts grâce à un parcours autour de plus de 30 projets présentés dans 12 ateliers.

Nous avons souhaité montrer que les actions s'inscrivent dans la durée, ainsi des acteurs présents en 2017 viendront témoigner de la suite de leurs actions. Nous testons cette année un format plus participatif au sein d'un atelier collaboratif « Le Labo » où 12 initiatives seront proposées.

**Georgette Bréard, vice-présidente à la Région Bretagne, chargée de la formation, l'apprentissage et l'orientation :**

Notre volonté est à nouveau de montrer un panorama le plus large possible de ce qui existe en matière d'initiatives en direction des entreprises et des publics. Les projets développés en Bretagne sont nombreux et s'appuient sur des acteurs particulièrement impliqués sur les territoires.

Il s'agit de faire connaître ces projets développés localement en faisant témoigner les acteurs de l'action et, pourquoi pas donner envie à d'autres de les dupliquer.

**Georgette Bréard :**

Le choix des initiatives a été réalisé conjointement par la Région et la Direccte suite à un appel à candidature largement diffusé à nos partenaires. Au regard des nombreuses actions développées sur les territoires, ce choix n'a pas été simple à réaliser. Il s'est fait de façon à montrer un panorama le plus représentatif possible des territoires, des démarches innovantes en direction des publics et des entreprises, des partenariats engagés.

Nous espérons que tous les porteurs de projet pourront venir apporter leur contribution aux échanges. Un « arbre à restitution » permettra à chaque participant de s'exprimer à l'issue de chaque atelier.

### 3) En quoi cet événement va-t-il se distinguer de la précédente JITE ?

**Pascal Appréderisse :**

L'année 2019 verra :

- > la mise en œuvre du pacte régional d'investissement dans les compétences qui va s'étaler sur 4 ans et représente un effort financier de l'Etat sans précédent en matière de formation professionnelle des demandeurs d'emploi (216 millions d'euros sur 4 ans)
- > l'entrée en vigueur progressive de la loi pour « La liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018, qui modifie notamment en profondeur l'accès à la formation continue et notre système d'apprentissage.

Ces éléments de contexte constitueront une toile de fond de la JITE 2019.

**Georgette Bréard :**

Le choix des thématiques qui seront mises en avant est en lien avec les objectifs du Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences 2019/2022. Ainsi les initiatives présentées permettront d'aborder les thèmes de l'accompagnement des publics, des entreprises, des solutions développées en réponse aux besoins en compétence, la sécurisation des parcours ou encore la mixité au service de l'emploi.



Georgette Bréard

Pascal Appréderisse



## « Entreprendre dans le Trégor » accompagne les futurs entrepreneurs

L'initiative « Entreprendre dans le Trégor » propose aux futurs entrepreneurs de rencontrer en un même lieu les opérateurs incontournables de l'accompagnement à la création ou à la reprise d'entreprise. Créé en 2017, l'événement a été reconduit en 2018 devant son succès.

### Informations, conseils, échanges collectifs

« Entreprendre dans le Trégor » a pour objectif de donner au créateur d'entreprise les moyens de mener à bien son projet sur le territoire de Lannion Trégor Communauté, quels que soient son avancée et le secteur d'activité concerné. La demi-journée se déroule en trois temps : les structures de l'emploi et de la formation se présentent en 5 minutes, puis des

chefs d'entreprises témoignent de l'accompagnement dont ils ont bénéficié. S'ensuivent des échanges collectifs et des rencontres individuelles qui peuvent faire l'objet d'un rendez-vous ultérieur.

### Un taux de satisfaction élevé

En novembre 2017, 86 porteurs de projets ont bénéficié des interventions de 16 structures de l'accompagnement à la création et à la reprise d'entreprise. Au terme de la journée, 100 entretiens individuels ont été menés. En novembre 2018, la 2<sup>e</sup> édition a été organisée sur deux demi-journées pour accueillir 150 participants : 97% d'entre eux sont à minima satisfaits de cette opération.

### Rassembler porteurs de projets et acteurs de l'emploi

Si des actions similaires existent ailleurs dans le département, « Entreprendre dans le Trégor » offre une réponse de proximité sur un territoire visé. La force de l'événement est de concentrer un véritable panel d'intervenants issus du monde de l'emploi, mais aussi des institutionnels et de nombreux partenaires. Cela nécessite toutefois un important travail en amont, de la part du comité de pilotage comme des structures invitées à intervenir.

#### TERRITOIRE CONCERNÉ

##### Lannion Trégor Communauté

*Sous l'impulsion de l'Etat et de la Région, l'action « Entreprendre dans le Trégor » est pilotée par Lannion Trégor Communauté (LTC), en lien étroit avec Pôle emploi Lannion. Comité de pilotage : LTC, Pôle Emploi, Etat (Sous-préfecture et DIRECCTE), Région Bretagne, Mission Locale, Cap Emploi, Conseil départemental, Lycée St Jo Bossuet.*

## La mixité des métiers en action(s)

EN 2017, le PLIE du Pays de Brest a mené une vaste action en faveur de la mixité des métiers comme levier vers l'emploi.

### Trois actions concomitantes

Le PLIE du Pays de Brest a engagé un important travail autour de la mixité au travail en ciblant tous les acteurs de l'emploi à travers 3 actions. La 1<sup>ère</sup> visait des demandeurs d'emploi. En plus de stages de découverte de mé-

tiers majoritairement occupés par le sexe opposé, les participants ont recueilli des témoignages de femmes et d'hommes et réalisé 3 films de sensibilisation. Débats, serious game : la 2<sup>e</sup> action a accompagné les entreprises dans la prise en compte de l'égalité professionnelle. Le 3<sup>e</sup> volet était destiné aux acteurs de l'emploi et de la formation, pour générer une prise de conscience du poids des stéréotypes dans les pratiques d'accompagnement.

### De la suite dans les idées

Suite à ces actions, le PLIE a réalisé début 2018 une étude au sein des SIAE. Un plan d'action, toujours en cours, a été mis en place pour sensibiliser la gouvernance, le personnel encadrant et les salariés. Ainsi, les vidéos de témoignages sont réutilisées au profit de débats. En 2019, un concours photo est organisé pour fournir une banque à images qui valorise davantage la mixité au travail dans les outils de communication de ces structures.

### Tordre le cou aux idées reçues

Tous les supports créés sont réutilisés et mènent à de nouvelles actions ciblées pour évincer les stéréotypes : le sujet de la mixité au travail doit devenir récurrent pour porter ses fruits dans les années à venir.

#### TERRITOIRE CONCERNÉ

##### Pays de Brest

*Chef de File : PLIE du Pays de Brest. Partenaires financeurs : CPER Egalité, Brest Métropole, CD 29. Partenaires : Déléguée aux droits des femmes 29, DIRECCTE, Pôle emploi, Mission Locale, ICEO Sato Relais, ARACT Bretagne.*



## PONToon, le numérique en faveur de l'insertion des femmes

**Le projet transfrontalier (Interreg France-Manche/Angleterre) PONToon veut doter les femmes d'outils pour acquérir des compétences numériques afin d'accéder au marché du travail.**

### Un constat partagé entre France et Angleterre

D'un côté, des femmes qui peinent à accéder au monde de l'emploi en zone France-Manche-Angleterre. De l'autre, des employeurs qui ont besoin de compétences numériques. Entre les deux, « PONToon », un projet alliant 11 partenaires français et anglais et qui vise à élaborer une série d'applications dédiées à la formation aux nouvelles technologies.

### Une boîte à outils numériques

En questionnant 456 femmes anglaises et françaises en recherche d'emploi, mais aussi 112 entreprises et 171 acteurs de l'emploi, l'objectif est de créer 3 outils numériques accessibles, formateurs et utiles à la recherche d'emploi. Réalité virtuelle de métiers, webinaires ou encore serious game : le principe est d'inviter les personnes à s'approprier ces applications ludiques en vue de lever les freins existants face aux nouvelles technologies.

### 2020 en ligne de mire

Un rapport entre les partenaires va être établi pour définir précisément chaque outil, disponible d'ici 2020. Avec, côté français, un premier constat : même des métiers de premier niveau de qualification requièrent des compétences numériques. La Maison de l'Emploi du Pays de Brest (MEFP) intégrera cette boîte à outils dans les services du territoire et auprès des partenaires de l'emploi.

#### TERRITOIRES CONCERNÉS

##### Pays de Brest et INTERREG

*Avec pour chef de file l'Université de Portsmouth, le projet est mené avec 6 partenaires anglais : UOP, ASPEX, DPN, Mind, WSX, Eastleigh. Et 5 partenaires français : ADICE, Amiens métropole, Trajectio, GIP Caen, MEFP du Pays de Brest, avec le soutien de Brest métropole, DIRECCTE, DRDFE, DDCE, Région Bretagne...*

## CV citoyen pour transposer son expérience extraprofessionnelle

**La Jeune Chambre Économique de Quimper-Cornouaille (JCEQ) a mené plusieurs actions pour promouvoir le CV citoyen, dans une région au très riche tissu associatif.**

### Postuler autrement

Avec un taux de chômage de 7,8 % dans le bassin d'emploi de Quimper (7,4% en Bretagne), la JCEQ veut aider les jeunes à réussir leur insertion professionnelle. Parmi ses actions : faire reconnaître les savoir-faire et savoir-être acquis lors des expériences bénévoles des jeunes Bretons, au même titre que les expériences professionnelles.

### Une journée des talents

Comment valoriser ces actions extra-professionnelles menées tout au long de la vie ? En les traduisant par des mots-clés transposables au monde de l'entreprise. C'était l'objectif de la JCEQ lors du Talent Day qui a réuni recruteurs et jeunes demandeurs d'emploi : plus de 30 personnes sont venues identifier leurs autres talents et compétences acquis ou révélés par leur bénévolat. A la fin de cette journée, une vingtaine d'entreprises et d'institutionnels les ont écoutés autrement sur leurs expériences.

### Sensibiliser les recruteurs

En parallèle de cet événement, des actions de sensibilisation sont menées auprès des acteurs locaux, des institutionnels, des directeurs RH des entreprises, et des associations. La prise en compte du CV citoyen enrichit le spectre des modalités de recrutement, tout en contribuant à l'insertion de la jeunesse sur le territoire.

#### TERRITOIRE CONCERNÉ

##### Quimper-Cornouaille

*Piloté par la JCEQ, la journée des talents a été soutenue financièrement par les entreprises et DIRECCTE 29. Partenaires stratégiques et opérationnels : Pôle Emploi, Cap Emploi, Mission Locale, Actife, CD29, CREPI, CCI, Produit en Bretagne...*



## Une expérimentation numérique pour valoriser les compétences

D'octobre 2017 à juin 2018, le réseau SPEF Bretagne (Services de proximité Emploi Formation) et huit PAE (Points Accueil Emploi) d'Ille-et-Vilaine ont expérimenté l'application Skilvioo. Objectif : développer un accompagnement numérique au profit de l'approche par compétences.

### Dématérialiser une pratique

Les personnes en recherche d'emploi ont souvent des difficultés à traduire leurs savoirs, savoir-faire et savoir-être. Dans la pratique, les professionnels des PAE travaillent déjà avec une approche par compétences. En testant Skilvioo - système simple d'autoévaluation et de validation qui permet de se situer - leur objectif était de dématérialiser cette pratique et d'offrir plus d'autonomie à ses utilisateurs, il s'agissait également de favoriser une montée en compétences

des professionnels et des bénévoles de SPEF et développer une culture commune entre SPEF par la mise en œuvre d'un projet collectif sur plusieurs territoires.

### La phase test

Cette expérimentation s'est déroulée pendant 6 mois sur des territoires à typologies variées, auprès de publics très différents. Cette action nécessitait la formation des conseillers, dirigeants et bénévoles.

En tout, 89 utilisateurs - dont 16 au RSA, 10 salariés, 54 demandeurs d'emploi dont 9 de longue durée -, ont bénéficié de l'accès à Skilvioo et d'un accompagnement dédié.

### Le bilan

L'expérimentation s'est tenue peu avant la mise en service du nouvel espace personnel Pôle emploi, qui offre aussi une approche par compétences du profil du candidat. Cela renforce le caractère incontournable de l'outil numérique dans l'accompagnement. Attention cependant : le numérique est un outil ; l'approche par compétences une pratique professionnelle. L'expérience démontre la nécessité d'être vigilant face à la fracture numérique, dans l'utilisation comme dans l'accès aux outils des publics.

#### TERRITOIRES CONCERNÉS

**Montfort Communauté, Pipriac, Val d'Ille-Aubigné Communauté, Liffré-Cormier Communauté, Action Emploi Cesson.**

*Projet porté par le Réseau SPEF avec 8 PAE d'Ille-et-Vilaine. Financement dans le cadre d'un appel à projet du Conseil départemental 35.*



## Le Café Conseil, un instant privilégié pour les demandeurs d'emploi

### Créer un événement propice à l'échange

**Au Nord-Ouest de Rennes, l'Espace Emploi organise des Cafés Conseils entre recruteurs et demandeurs d'emploi.**

Deux fois par an depuis 2013, par le biais des Cafés Conseils, les demandeurs d'emploi peuvent rencontrer des employeurs sans le stress lié à un enjeu direct

d'embauche. L'objectif est de créer un contexte différent de l'entretien de recrutement classique pour favoriser un échange plus libre, calibré en une durée de 20 minutes, sans support particulier de présentation.

### Des ateliers pour se préparer

Sans se substituer à d'autres événements (Job datings, Forums...), les Cafés Conseils ont un effet mobilisateur pour leurs participants. Ces derniers suivent des ateliers de préparation auprès des conseillers d'Espace Emploi et de Pôle emploi. A chaque Café Conseil, une dizaine d'entreprises sont mobilisées. Chacune rencontrera au maximum 5 demandeurs d'emploi aux profils correspondant à des offres de postes en cours.

### Une dynamique territoriale

Au fil des années, ces rencontres ont amélioré les partenariats entre les conseillers d'Espace Emploi, acteurs de l'emploi et employeurs participants, ces derniers appréciant particulièrement cette action qui sort des sentiers battus. A noter que ces Cafés conseils ne disposent pas de financement et sont accueillis dans les locaux mis à disposition par les municipalités.

#### TERRITOIRES CONCERNÉS

**8 communes du Syrenor : Clayes, La Chapelle des Fougeretz, Gévezé, Montgermont, Pacé, Parthenay de Bretagne, Saint-Gilles, Vezin-le-Coquet.**

*Le Café Conseils est piloté par 3 conseillers d'Espace Emploi, avec la participation de : Pôle emploi, Mission Locale, Maison de l'Emploi, CDAS, les SIAE du territoire, les municipalités concernées.*

## Kursus Formation : le lien entre chantier d'insertion et retour à l'emploi

Spécialisé dans le secteur de la propreté, Kursus Formation a développé depuis 2017 l'action territoriale expérimentale « Passerelle vers l'emploi entre les chantiers d'insertion et le secteur de la propreté ».

vers l'emploi entre les chantiers d'insertion et le secteur de la propreté », menée par Kursus Formation.

### Former les bénéficiaires, convaincre les entreprises

Objectif : sécuriser la suite des parcours engagés par les SIAE. Le bénéficiaire se voit proposer une session de formation pour consolider ses acquis. Parallèlement, Kursus Formation informe, accompagne et convainc les entreprises d'embaucher ces personnes en CDD ou en contrat de professionnalisation. La première session a débouché sur 3 contrats de professionnalisation, 1 CDD et 1 CDI.

### Améliorer la communication

Forts de ce succès, l'ASFAD, Prélude, les AIPR et Espace Emploi ont souhaité poursuivre cette démarche dès 2018. Avec des améliorations à apporter : notamment développer la communication, aménager des temps de présentation et un suivi auprès des différents référents des bénéficiaires.

### Pérenniser les actions des chantiers d'insertion

Difficile pour les salariés issus de sociétés d'insertion par l'activité économique (SIAE) de trouver une entreprise après s'être séparés de leurs structures... Tel est le constat des SIAE, Prélude et ASFAD au sein de leurs chantiers d'insertion de blanchisserie et de métiers du nettoyage. C'est ainsi qu'est née l'action « Passerelle

## À Rennes, les grands chantiers veulent séduire les femmes

Face aux grands projets d'urbanisation de Rennes, les actions « SAS Grands chantiers vers l'emploi » intègrent les habitants des quartiers prioritaires dans un parcours de clause sociale. Une action spécifique a été mise en place à destination des femmes.

### Intégrer les chantiers

Méto, Cité internationale... Les grands travaux de Rennes font l'objet d'une clause sociale : les « SAS Grands chantiers vers l'emploi » forment les habitants des quartiers prioritaires de la Ville pour intégrer ces chantiers. Ce dispositif comprend des formations de 2 semaines pour leur apprendre le respect des règles de sécurité et de savoir-être. En 2016, la 3<sup>e</sup> session de ces SAS vers l'emploi était plus particulièrement destinée aux femmes.

### Féminiser les chantiers

Si les travaux de premier-œuvre (coffrage, maçonnerie...) comptent peu ou pas de femmes en formation, le second-œuvre pouvait potentiellement les attirer (peintre, électricien, solier-moquetiste...). Après avoir mené des opérations de communication auprès des quartiers, des prescripteurs, des organismes de formation, ce 3<sup>e</sup> volet a rassemblé 12 bénéficiaires, dont la moitié de femmes.

### Objectif : mise en emploi

5 sessions se sont tenues depuis 2015, 2 sont prévues en 2019. L'idée est de donner des clés avant d'intégrer un chantier pour limiter les arrêts de mission causés par des comportements jugés inadéquats par les entreprises. Au-delà de cette formation, l'objectif est d'accompagner chaque participant toute la durée de son parcours (2 ans maximum).

### TERRITOIRE CONCERNÉ

#### Bassin d'emploi de Rennes

Initié par la MEIF du Bassin de Rennes, appuyé financièrement par la Région Bretagne et Rennes Métropole, le CLPS a mis en œuvre les actions « SAS Grands Chantiers Vers l'Emploi ». Le dispositif est aujourd'hui porté par le service ATOUT CLAUSES de l'association ESS, RESO SOLIDAIRE.

### TERRITOIRE CONCERNÉ

#### Ille-et-Vilaine

Promoteurs du projet : ASFAD, Prélude, A.I.S 35.  
Partenaires financeurs : Rennes Métropole, PLIE, UNIFAF, Région, L'Europe s'engage pour la Bretagne.





## Optim-ism : la transition humaine et écologique en ligne de mire

Optim-ism est une entreprise solidaire du Pays de Lorient qui crée des activités économiques et des emplois préparant à la transition agricole, alimentaire et environnementale du territoire.

### Générateur d'emplois

Agriculture, commercialisation et cuisine bio, énergies renouvelables et éco-rénovation... Optim-ism développe des compétences en lien avec les métiers émergents de la transition, en particulier pour des profils peu qualifiés. L'association emploie 75 personnes et en accompagne 130 par an.

### Transition humaine

Dans ses 2 jardins maraîchers bio, 360 paniers de légumes sont produits chaque semaine. En plus de l'animation en agro-écologie et d'éducation à l'environnement, Optim-ism gère 3 entreprises d'insertion qui proposent des services d'entretien paysager et d'éco-pâturage, de livraison à vélo, de tri des déchets ménagers. Projets à venir : Champycycle (production de pleurotes avec le marc de café des commerçants de Lorient) et un incubateur de microfermes (accompagnement des demandeurs d'emploi à l'installation en maraîchage bio).

### Impacts sociaux, économiques, écologiques

Optim-ism participe à la réflexion sur l'emploi ainsi que sur la formation en lien avec les enjeux de la transition, tout en contribuant à l'évolution de la représentation des bénéficiaires issus de l'insertion. Mais ses actions nécessitent davantage de foncier et des partenariats stratégiques et financiers solides et durables.

#### TERRITOIRE CONCERNÉ

##### Pays de Lorient

Optim-ism s'appuie sur un riche tissu de partenaires financiers et opérationnels. Parmi eux : CD 56, DIRECCTE, Fonds Social Européen, Fondations privées... Mairies du Pays de Lorient, Lorient Agglomération, Pôle emploi, Mission Locale, AFPA, UBS, Askoria, PJJ, établissements scolaires...

## Déplacements : Néo Mobilité lève le frein !

### Rendre la mobilité accessible

L'association Néo Mobilité permet aux demandeurs d'emploi et aux salariés de passer le permis, de louer ou d'acheter des véhicules à prix modéré.

Dans des villes de taille moyenne telles que Vannes, Auray ou Ploërmel, le transport collectif ne permet pas d'accéder aux zones rurales ou de travailler en horaires décalés. Face à ce problème de mobilité qui touche aussi bien les salariés que les demandeurs d'emploi, le Groupe Néo

56 a créé Néo Mobilité, qui propose une auto-école solidaire itinérante et un service de location de voitures pour 20 euros par semaine.

### Une forte demande

Le service de location est déjà très sollicité avec plus de 3 000 jours de location par an, soit 35 à 40 voitures roulant au quotidien. Avec près de 80 bénéficiaires, le dispositif couvre les larges périphéries de Vannes, d'Auray, de Ploërmel. Néo Mobilité est en attente d'un conventionnement sur Lanester et Hennebont. De plus, depuis l'arrivée d'un mécanicien à temps plein dans le garage et l'obtention de l'agrément Casse, les usagers peuvent acheter des voitures à des prix attractifs : de 1 000 à 1 500 euros.

### Pérenniser l'activité

Kilométrage illimité, covoiturage possible, accès des jeunes au permis de conduire : cette solution présente peu de contraintes pour ses usagers. Face à la forte demande, Néo Mobilité envisage de faire évoluer son modèle économique en recrutant un deuxième mécanicien.

#### TERRITOIRES CONCERNÉS

**Pays de Vannes, Auray, Ploërmel, Lanester, Hennebont...**

L'association Néo Mobilité est intégrée au Groupe Néo 56, groupement d'économie solidaire. Partenaires financiers : CD 56, Région, Etat, fonds LEADER, EPCI, communes, fondations d'entreprise. Partenariats opérationnels : SIAE, CISP, Mission Locale, assistants sociaux, Pôle emploi...





## « Ailes vers l'emploi » : entraide et accompagnement au féminin

Avec l'action « Ailes vers l'emploi », le Centre d'Informations des Droits des Femmes et des Familles (CIDFF) entend favoriser l'insertion professionnelle des femmes « invisibles » sur le marché du travail.

### Rencontres entre habitantes

L'action « Ailes vers l'emploi » est axée sur une relation de proximité et de confiance dans les quartiers de Kercado (Vannes) et du Bois du Château (Lorient). Les participantes sont accompagnées par deux conseillères en insertion, elles-mêmes issues de ces quartiers prioritaires, et se rencontrent lors d'ateliers.

### Des enjeux multiples

Les ateliers abordent des aspects déterminants pour la pérennité de l'insertion professionnelle : confiance en soi, articulation entre vie professionnelle et privée... Sur une centaine de femmes abordées, la 1ère action, menée d'octobre 2017 à avril 2018, a accompagné 26 personnes. Portant elles-mêmes leur projet, 10 d'entre elles ont obtenu un emploi ou un stage. D'autres sont entrées dans la démarche de lever des freins périphériques (alphabétisation, accompagnement juridique...).

### Créer le lien

L'innovation de cette action repose sur l'embauche d'une habitante du quartier au profit du travail de soutien et de prospection. La création d'un groupe d'entraide permet une plus grande autonomie de prise en charge des participantes qui se soutiennent et sont force de proposition.

### TERRITOIRES CONCERNÉS

#### Lorient et Vannes

*Le CIDFF pilote l'action avec l'appui financier de Vannes et Lorient (Etat et villes) et de la DIRECCTE. Partenaires sollicités : Pôle emploi, Centres sociaux, Maisons de quartiers, associations Cité lab et Optimômes, Ateliers d'Aide à la recherche d'emploi (AARE), Service de prévention spécialisé...*

© Hélène et Samuel Images



## « Paysan Créatif » : pour faciliter l'installation de nouveaux agriculteurs

Pour épauler les personnes non issues du milieu agricole (NIMA) qui souhaitent s'installer, la Coopérative d'Installation en Agriculture paysanne des Côtes d'Armor (CIAP 22) dispense la formation « Paysan Créatif ».

### CIAP 22 à la rescousse

De nombreuses personnes souhaitent s'installer en agriculture ou se reconverter dans ce secteur. Forte de l'expérience de la CIAP 44, Agriculture Paysanne 22 a fondé une association pour aider ces nouvelles générations à acquérir les compétences entrepreneuriales et techniques nécessaires. Depuis octobre 2017, la CIAP 22 propose ainsi la formation Paysan Créatif.

### Immersion et ateliers collectifs

Cette formation d'un an permet d'éprouver le métier dans une exploitation en adéquation avec son projet. Le stagiaire bénéficie de 10 jours d'ateliers collectifs sur l'entrepreneuriat en agriculture. Il est mis en relation avec un groupe d'appui local composé de citoyens, d'élus, de paysans qui le guident sur les aspects d'accès au foncier, sur la commercialisation... La 1ère session a accueilli 8 personnes : 2 sont aujourd'hui installées, 3 le seront en 2019 et 2020, 2 recherchent du foncier, 1 a fait le choix de l'artisanat. La 2e session est en cours.

### Une coopération vertueuse

Ce projet est voué à s'étendre en région : la CIAP 22 rassemble et suscite l'intérêt de partenaires très différents (établissements scolaires, banques, citoyens...) et compte faire reconnaître sa formation au RNCP. Elle souhaite à présent s'allier à l'association ETAP 35, aux activités similaires.

### TERRITOIRE CONCERNÉ

#### Côtes d'Armor, Ille-et-Vilaine

*Paysan créatif est porté par la CIAP 22. Financement de l'étude de faisabilité : Crédit Agricole, Bretagne Active, Agriculture Paysanne, KBTP, Réseau Rural Français. Partenaires : Région Bretagne, VIVEA, Réseau rural français, Pole emploi.*

## Prévenir l'exclusion des femmes en souffrance au travail et dans leur vie

**Le Centre d'informations sur les droits des femmes et des familles (CIDFF 22) a expérimenté un dispositif pour prévenir le risque d'exclusion des femmes, notamment dans l'emploi.**

### Situations fragiles : la bascule vers l'exclusion

Maintien dans l'emploi et difficultés de vie en parallèle : en Côtes d'Armor, des femmes salariées à temps plein ont témoigné de la nécessité d'un accompagnement adapté à leur situation problématique, voire critique pour certaines. Le CIDFF 22 s'est donné pour mission de mener toutes les actions

nécessaires pour les aider in fine dans leur vie professionnelle (insertion et épanouissement au travail).

### Une personne référente à l'écoute

Durant toute l'année 2018, le CIDFF 22 a proposé de mettre en contact les bénéficiaires avec une conseillère référente unique, qui mobilise autant que possible les compétences de la personne et les acteurs socio-économiques en mesure de sécuriser sa situation. Cet accompagnement personnalisé se base sur la situation globale de chacune : santé, logement, mobilité, garde d'enfants, ressources... Un outil d'évaluation a été spécifiquement créé et expérimenté pour ce dispositif.

### Un bilan à venir

L'outil et le travail réalisés permettent de mesurer l'évolution du risque d'exclusion et de l'anticiper, grâce à un format d'accompagnement inscrit dans la durée. La conseillère référente s'engage à articuler des interventions cohérentes et complémentaires en faisant appel à de multiples partenaires, selon les besoins et la situation de chacune.

#### TERRITOIRE CONCERNÉ

##### Côtes d'Armor

*Chef de file : le CIDFF 22. Partenariats : multiples et adaptés à la situation de chaque bénéficiaire.*

## AGORA services : cap sur la Route de l'emploi

**Depuis 2015, l'association Agora services met en œuvre « La route de l'emploi », direction... les quartiers prioritaires de Lorient. Une prestation de proximité qui s'étend désormais aux villes de Lanester et Hennebont.**

### Un accompagnement « à domicile »

Déployée en 2015, « La route de l'emploi » entend intervenir au plus près, et au bénéfice, des résidents des quartiers prioritaires de Lorient. Concrètement, l'association se rend sur les lieux de vie et implique les acteurs locaux des quartiers, des interlocuteurs familiers permettant d'établir une relation de confiance avec les personnes isolées. Enjeu : encourager celles-ci à se mobiliser dans des actions concrètes de recherche d'emploi.

### Fixer des objectifs

Contacteur des entreprises, s'appropriant les outils de prospection, initier sa reprise d'activité (missions, immersion, bénévolat...), tels sont les leviers d'action que le bénéficiaire doit actionner. En 2017, à Lorient, 45 personnes ont été accompagnées, avec 36 parcours d'accompagnement terminés : 16 en contrat de travail, 10 en formation, 7 en stages (3 ont abandonné.)

### Un référent unique

Cette prestation permet une relation suivie avec un référent unique, près de chez soi, centré sur la personne. Agora Services est présente une demi-journée dans chacun des 4 quartiers prioritaires de Lorient. Depuis mai 2018, une journée est assurée à Lanester et Hennebont. Difficulté principale : l'adhésion des personnes, malgré les campagnes d'informations.

#### TERRITOIRES CONCERNÉS

##### Lorient, Lanester, Hennebont

*Pilotée par Agora Services, La Route de l'Emploi est financée pour son déploiement par le FSE, DIRECCTE, CD 56, communautés de communes et communes. Partenariats opérationnels : acteurs de l'emploi, économiques, sociaux, organismes de formation qualifiante, SIAE...*

## Metallotrope : un mobilier urbain extraordinaire et formateur

En s'inspirant des jouets optiques de la fin du XIX<sup>e</sup> siècle et via la formation, l'Action territoriale expérimentale Metallotrope propose de fabriquer un mobilier urbain hors-norme pour Saint-Brieuc.

### Une démarche hors-norme !

Attractivité du territoire, métallurgie en tension, dynamique partenariale transversale à créer : autant de problématiques qui ont conduit à la création de Metallotrope. Le projet consiste à créer, implanter et exploiter des jouets optiques urbains dans l'espace public de Saint-Brieuc, en imaginant une action de formation et d'insertion innovante qui contribue à l'accès à l'emploi. Ces installations ont

aussi vocation à susciter des projets d'éducation à l'image par la diffusion artistique.

### Toupie fantoche et zootrope

Fin 2016, la 1<sup>ère</sup> session de formation a rassemblé 10 stagiaires en insertion autour de la réalisation du Zootrope de 2,5 mètres et de 2 prototypes petite échelle destinés aux actions culturelles en milieu scolaire. Avec 8 stagiaires, la 2<sup>e</sup> formation était consacrée à la réalisation du praxinoscope, finalisé lors de la 3<sup>e</sup> action. Cette dernière a regroupé 12 stagiaires autour de la conception d'une toupie fantoche, fin 2018. 28 stagiaires formés, 21 en formation pré-qualifiante ou qualifiante.

### Des partenariats décroissés

La force de Metallotrope provient du décroissement de partenaires issus de la culture, de l'industrie, de l'insertion, des formations techniques...

#### TERRITOIRE CONCERNÉ

##### Saint-Brieuc Agglomération

L'association Le Cercle pilote l'action. Le CLPS porte l'ATE sur sa mise en place, sa réalisation opérationnelle et l'accompagnement. Partenaires opérationnels : CFA du bâtiment à Plérin, association More. Financements : Région Bretagne, Saint-Brieuc Armor Agglomération, UIMM Fonds A2i.

## Emploi accompagné pour les personnes en situation de handicap : quand le « Job coach » fait le lien

Dispositif d'appui pour les personnes en situation de handicap, effectif en Bretagne depuis novembre 2017, le « Job coaching » affiche un objectif : leur permettre d'obtenir un emploi rémunéré pérenne en milieu ordinaire de travail.

Inscrit dans le cadre du Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH), le dispositif « emploi accompagné » est mis en place fin 2017 en Bretagne et un nouveau profil d'accompagnateur, le « Job coach », qui fait le lien entre le travailleur handicapé et l'entreprise.

### Instaurer une relation tripartite

La personne en situation de handicap adhère volontairement au dispositif : elle doit pour cela obtenir la notification de la MDPH. Cet accompagnement est mobilisable à tout moment en amont ou pendant l'emploi, sans limite de durée. Le « Job coach » épaulé le travailleur dans son parcours d'insertion professionnelle et soutient l'entreprise dans sa démarche d'accueil.

### Individualisation des parcours

La démarche est innovante pour le travailleur handicapé comme pour l'entreprise : le coach facilite les relations entre les deux partis. Pour articuler tous les aménagements raisonnables nécessaires à une bonne intégration, il travaille avec les équipes de L'ADAPT, mais aussi avec l'ensemble des partenaires du territoire (acteurs de l'emploi, de l'insertion professionnelle, acteurs sociaux, médico-sociaux sanitaires...).

#### TERRITOIRE CONCERNÉ

##### Bretagne

Chefs de file : ARS, Agefiph, FIPHP, DIRECCTE, Service pour l'emploi, Maisons Départementales des Personnes Handicapées. La prestation est délivrée par LADAPT en partenariat avec l'ESAT St-Yves, le Patis Fraux, l'EPNAK, Emeraude Id, l'AMISEP, les ML de Bretagne.

## Viser l'insertion sociétale et professionnelle des jeunes migrants

La Mission Locale du Pays de Vannes accompagne les jeunes migrants Bénéficiaires de la Protection Internationale (BPI) dans leur démarche d'insertion sociale et professionnelle.

### S'adapter aux besoins d'un public spécifique

Malgré la fragilité de leur vécu et la précarité de leur situation sociale, les jeunes migrants ont la volonté de s'insérer professionnellement. Pour leur permettre de trouver un emploi rapidement, la Mission Locale du Pays de Vannes expérimente jusqu'à mars 2019 un projet d'accompagnement global adapté aux spécificités de ce public.

### Donner les clés

Statut administratif, langue, codes sociétaux... Ce projet doit respecter les contraintes de chacun avant d'être axé sur la recherche d'emploi ou de contrats en alternance. En plus des cours de français, des collectifs sont organisés autour de l'intégration sociétale et un réseau de bénévoles, épaulés par deux services civiques, soutient les jeunes dans leurs différentes démarches auprès des institutions.

### Vers une action au niveau régional

A ce jour, l'accompagnement des jeunes migrants reste à construire mais les premiers résultats sont encourageants : la force de cette action où chaque solution est personnalisée réside dans les partenariats qu'elle génère. Après cette expérimentation, les Missions Locales de Bretagne répondront à un appel à projets national, toujours en faveur de l'inclusion des jeunes BPI.

### TERRITOIRE CONCERNÉ

#### Pays de Vannes

Porteuse de l'action, la Mission Locale s'appuie sur un réseau fort de partenaires et de bénévoles mobilisés : CEAS, COALIA, OFII, Agir Abcd, ECTI.  
Financeurs : l'Etat et les collectivités locales.

## Les entreprises accueillantes ont leur label

Pôle emploi de Lannion a développé le label « Entreprise accueillante » pour mettre en lumière les entreprises engagées dans des actions concrètes en faveur de l'emploi.

### Fonctionner avec les entreprises du territoire

Dans le cadre de l'initiative « Nouveau pari de confiance » mené par Pôle Emploi, l'agence de Lannion a revu son organisation et son service en accord avec les entreprises du territoire. De ce nouveau fonctionnement interne est né le label « Entreprise accueillante » : le 12 octobre 2018, 36 entreprises ont été réunies et

labellisées après avoir démontré leur capacité à mener des actions concrètes en faveur de l'emploi et de l'attractivité du territoire.

### Les principes du label

L'entreprise titulaire du label doit s'engager à la mise en oeuvre d'une politique d'accueil (au profit de stagiaires, apprentis, demandeurs d'emploi...), de tutorat et d'accompagnement en interne. Cela passe notamment par la formation de tuteurs et par la création d'une charte d'accueil pour les nouveaux arrivants.

### Une image positive de l'entreprise

L'objectif du label est également de constituer un réseau et de permettre aux employeurs de développer leur activité économique, de fidéliser leurs salariés, de valoriser leur image. En plus des tables-rondes qui sensibilisent les entreprises aux bonnes pratiques, une psychologue du travail peut être mise à contribution par Pôle emploi pour sensibiliser les équipes sur le terrain.

### TERRITOIRE CONCERNÉ

#### Lannion Trégor Communauté

Pôle emploi de Lannion a mis en place ce label, avec comme partenaires Lannion Trégor Communauté, la CCI, la sous-préfecture, la Région, la Mission Locale et Cap Emploi.



## Un facilitateur de l'alternance au profit du tryptique entreprises/centres de formation/apprenti

**La MEFP du Pays de Brest a expérimenté en 2018 la présence d'un tiers neutre. Le principe : proposer aux TPE et PME un facilitateur de l'alternance qui fera le lien avec le centre de formation et l'apprenti durant tout le processus de l'apprentissage.**

### Une dynamique européenne

Tout est parti du Serfa Project : 8 pays membres de l'UE (Angleterre, Allemagne, Autriche, Slovaquie, Espagne, Grèce, Pologne, France) ont partagé leurs bonnes pratiques et leurs besoins en termes d'alternance. Depuis le Royaume-Uni qui a décidé d'y recourir, le Médiateur de l'alternance inspire la MEFP du Pays de Brest qui teste ce dispositif en 2018.

### Faciliter une relation tripartite

En 2018, 18 entreprises ont expérimenté cette action et les retours sont très positifs. A noter que l'outil numérique « Parcours de l'alternance » est disponible sur le site RH TPE et offre des informations complètes sur les étapes clés de l'alternance. Pour rappel, RH TPE, également développé par la MEFP, propose aux TPE un accompagnement gratuit et personnalisé dans le domaine des RH.

### Un service à maintenir

L'alternance peut être freinée par un décalage entre le profil attendu par l'entreprise et celui que peut « imposer » le centre de formation. Cette solution permet d'harmoniser cette relation. Chaque pays membre du projet a d'ailleurs adapté l'outil numérique « Parcours de l'alternance » selon ses besoins. En France, compte-tenu de l'essai national de RH TPE, ce service est voué à s'étendre.

#### TERRITOIRE CONCERNÉ

##### **Pays de Brest**

*Pilote du volet français du projet Serfa : MEFP du Pays de Brest.  
Partenaires : DIRECCTE, Brest Métropole, Région Bretagne, Centres de formation, chambres consulaires, CJD, AJE, Mission Locale, Pôle emploi...*

## Des contrats d'emploi durables dans le secteur de l'aide à domicile

**Les associations d'aide à la personne - secteur confronté à de fortes problématiques de recrutement - du Pays de Cornouaille ont conduit une réflexion sur l'emploi de qualité en proposant des CDI (temps choisi) avec formation et tutorat renforcé pour favoriser l'intégration de nouveaux personnels.**

### Créer une synergie

Pôle emploi, la DIRECCTE, Uniformation et la Région ont conduit une expérimentation pour proposer un parcours attractif de formation et d'intégration aux demandeurs d'emploi. L'objectif était de répondre aux besoins des entreprises... tout en les impliquant dans la formation avec un engagement ferme de recrutement.

### 90% de CDI à la fin de la formation

En mars 2018, 10 stagiaires femmes ont entamé la formation. Le fait de connaître leur employeur dès le démarrage et la perspective du CDI a eu un impact très positif sur leur motivation : neuf d'entre elles ont démarré un CDI temps choisi dès juin 2018. Un tutorat renforcé (travail en doublon pendant 11 semaines, analyse des pratiques...) a été mis en place pour favoriser l'intégration durable des salariés.

### Un dispositif innovant

Ce décloisonnement de dispositifs existants - le Programme Bretagne Formation pour le démarrage de la formation (Région) et le contrat de professionnalisation (Uniformation) - renforce l'attractivité de la formation puisqu'elle aboutit sur un CDI. Il faut saluer l'implication des employeurs, qui avant même la formation, se sont engagés à recruter chaque personne préalablement choisie par leurs soins en accord avec les partenaires de l'action.

#### TERRITOIRES CONCERNÉS

##### **Cornouaille - Douarnenez**

*Employeurs : ADAPA (Douarnenez), ADIMA (Quimper), ADMR de Plogonnec.  
Partenaires stratégiques et financiers : Pôle emploi, Uniformation, DIRECCTE, Région. Partenaires opérationnels : organismes de formation : AFPA / Askoria.*



## Avec Défi Marque employeur, ce sont les entreprises qui pitchent devant les demandeurs d'emploi !

**Le 14 mars 2019, le Défi Marque Employeur propose aux entreprises de monter sur scène pour convaincre les demandeurs d'emploi de postuler chez elles.**

### Les entreprises relèvent le défi

Lors d'une table ronde organisée par le CREPI Finistère, des entreprises ont eu l'idée d'inverser les rôles de l'entretien d'embauche : une manière décalée d'éprouver leur marque employeur.

### 10 minutes pour convaincre

Théâtre, chansons : six entreprises vont faire le show devant les quelque 150 demandeurs d'emploi attendus au Centre des Congrès de Quimper. Elles auront 10 minutes pour les convaincre de postuler chez elles et tenter de remporter le trophée « Défi marque Employeur ». Les demandeurs d'emploi pourront ensuite déposer leur CV et rencontrer les entreprises. A noter que 150 places sont réservées aux institutions et entreprises afin de les sensibiliser à cette démarche.

### Une soirée à double objectifs

Au-delà des postes, les entreprises communiquent sur leur culture : ambiance de travail, intégration des nouveaux venus, formation, satisfaction des salariés... Le demandeur d'emploi découvre des pratiques et développe sa connaissance du tissu économique local. Il a aussi l'assurance d'être contacté par l'entreprise suite à sa candidature spontanée.

### TERRITOIRE CONCERNÉ

#### Quimper Cornouaille

*Pilote du projet : CREPI Finistère.  
Entreprises sur scène : Armor Lux, Bonduelle, Cadiou, Cornoualia, Finistère Habitat, Sevel Services.*

*Partenaires de l'emploi : Pôle emploi, Missions Locales, Actife Quimper Cornouaille, Cap Emploi, Structures de l'IAE, association d'aide aux migrants, stagiaires du DRIP... Partenaires institutionnels :*

*UD, DIRECCTE 29, EPCI, Région Bretagne, CD 29, préfecture, chambres consulaires.*

## Formations et immersions en entreprises avec Réussir l'industrie

**Si l'industrie en Pays de Vitré représente 44% des emplois, le secteur connaît de fortes tensions en termes de recrutement. De 2016 à 2018, la Mission Locale a expérimenté le dispositif « Réussir l'industrie ».**

### Employabilité et « employeurabilité »

La Mission Locale a défini 2 axes pour développer le dispositif « Réussir l'industrie » : faire acquérir au jeune postulant une posture métier et un bon comportement professionnel, et développer le concept de « l'employeurabilité » de l'entreprise qui doit « séduire » le jeune et l'aider à la montée de ses compétences.

### Une formation de 8 semaines

Par simulation et reproduction de micro-mondes industriels, le bénéficiaire découvre l'environnement industriel de manière ludique. Après avoir compris le fonctionnement et la diversité des métiers, il visite des industries et est invité à des immersions scénarisées, préparées en amont entre l'entreprise accueillante et la ML. Il est ensuite préformé 6 semaines au sein de l'entreprise, qui ouvre ses plateaux techniques et une salle de cours : les jeunes côtoient le quotidien des salariés.

### Des résultats immédiats

L'entreprise Sulky Burel a participé de manière exemplaire à l'expérience : l'ensemble des jeunes accueillis a commencé un emploi ou une formation qualifiante à la rentrée 2018. Le concept de Réussir l'industrie est adaptable à tous les secteurs et la notion « d'employeurabilité » se développe en entreprise.

### TERRITOIRES CONCERNÉS

#### Pays de Vitré - Pays de Fougères

*La ML du Pays de Vitré pilote le dispositif avec l'UIMM 35-56. Financements : Fondation A2i, Vitré Communauté, Pays de la Roche aux Fées, Région. Partenaire stratégique : MEEF du Pays de Vitré. Partenaires opérationnels : Entreprise Sulky Burel, Pôle Formation des industries technologiques de Bruz.*



## Voiries, espaces verts, bâtiment : une formation adaptée aux besoins basée sur la polyvalence

Face aux difficultés de recrutement et aux besoins en compétences des collectivités d'Ille-et-Vilaine, la Maison familiale rurale (MFR) de Rennes-St Grégoire et le Centre de gestion de la fonction publique territoriale 35 (CDG 35) ont élaboré une formation intitulée « Chargé de maintenance pour les espaces recevant du public ».

### Déficit de compétences

Dans les collectivités de moyenne et de petite taille, les agents en poste sont confrontés à de multiples activités d'entretien et de maintenance dans les domaines de la voirie, des espaces verts et du bâtiment. Or ils ne possèdent que rarement cette triple compétence. Cette action de formation consiste donc à qualifier des stagiaires à ces activités diversifiées.

### Une intégration professionnelle réussie

La 5<sup>e</sup> promotion (2018-2019) est en cours avec 13 stagiaires. Depuis 2015, 60 personnes ont bénéficié de cette formation : 55 d'entre elles sont désormais en poste sur ce métier, dont 51 en collectivité territoriale. En 2017, la MFR de Saint-Grégoire et la ML de Rennes ont accueilli 12 stagiaires de moins de 26 ans relevant du dispositif Garantie Jeune. Tous ont rapidement trouvé un emploi dans les métiers visés par la formation, dans le privé comme le public.

Les collectivités territoriales d'Ille-et-Vilaine, très impliquées, ont accueilli les stagiaires pour la partie pratique de la formation.

### Du sur-mesure

Cette formation, pour l'instant unique en France et en Europe, démontre l'intérêt d'ouvrir des emplois techniques à la polyvalence - souvent réduite à quelques tâches peu ou sous qualifiées -, mais aussi de construire des contenus de formation adaptés aux besoins du territoire.

### TERRITOIRE CONCERNÉ

**Ille-et-Vilaine dans un premier temps.**

*Cette action est pilotée depuis 2013 par la MFR et CDG 35. Partenaires financiers : Pôle emploi, Région Bretagne. Partenaires opérationnels : collectivités territoriales, partenaires de l'emploi et de la formation.*

## Les Gesticulteurs en renfort des acteurs de la culture

**Dans un esprit d'innovation sociale et de coopération, les Gesticulteurs, groupement d'employeurs culturels en Bretagne, œuvre depuis 10 ans au service de l'emploi dans le cadre de projets culturels.**

Mutualiser et sécuriser les emplois en réponse aux besoins de main d'œuvre à temps partiel des acteurs culturels et aux réalités des bassins d'emploi : telle est la mission que s'est donnée Gesticulteurs. L'association regroupe aujourd'hui 30 adhérents qui partagent 7 postes mutualisés dans les domaines de l'administration, de la diffusion, de la production ou encore de la médiation culturelle.

### Un système gagnant-gagnant

Concrètement, le GE Gesticulteurs emploie en CDD ou CDI les salariés qu'elle rémunère, gère leurs plannings et facture aux structures les personnes « prêtées » par le biais d'une convention de mise à disposition. En échange de quoi, la structure « utilisatrice » de ces salariés adhère au GE et règle une cotisation annuelle. Objectif : mettre à disposition 10 ETP d'ici fin 2021 !

### Sécuriser les métiers de la culture

Tout en sécurisant l'emploi pour les salariés, en apportant un cadre au cumul des activités bien souvent constaté dans le secteur de la culture, Le GE Les Gesticulteurs permet de partager le coût et d'accompagner la fonction employeur. Principales difficultés : faire comprendre tout l'intérêt d'un groupement d'employeurs et à quels types de besoins il peut répondre. Il faut pour cela repérer directement les besoins chez les acteurs culturels.

### TERRITOIRES CONCERNÉS

**Bretagne et Loire-Atlantique**

*Le GE les Gesticulteurs est soutenu par la Région Bretagne au titre des emplois associatifs d'intérêt régional.*



## Welcome to Roazhon : pour répondre aux nouveaux besoins d'une ville en expansion

**Ligne à Grande Vitesse, Centre des Congrès et grands projets urbains : à l'attention des commerçants, hôteliers, cafetiers, restaurateurs de Rennes souhaitant préparer leurs futurs collaborateurs à l'accueil des touristes d'affaires, la formation Welcome to Roazhon s'est mise en place.**

Avec l'arrivée du TGV à 90 minutes de Paris depuis 2017, les deux OPCA Fafih et Forco ont mené une étude auprès des commerçants, hôteliers et restaurateurs du centre-ville. Objectif : les préparer à l'accueil d'une nouvelle vague de visiteurs. 200 d'entre eux ont ainsi participé au diagnostic de situation : état de leurs perspectives emploi-formation 2017, niveau de maîtrise de la langue anglaise ou encore usage d'Internet.

### Accompagnement RH et formation

Cette étude leur a permis de bénéficier d'un accompagnement en RH pour adapter et développer les compétences de leurs salariés. Parallèlement, un parcours de formation intitulé Welcome to Roazhon a été mis en place pour 50 demandeurs d'emploi. Avec 245h de cours théoriques et 2 périodes de stage en entreprise, cette action avait pour objectif de les préparer à un poste ou un contrat d'alternance dans le commerce de détail, le service en restauration et la réception en hôtellerie.

### Des retours favorables

Beaucoup d'entreprises ont accepté cette aide pour améliorer leur accueil. La formation, gratuite pour les demandeurs d'emplois, a été dispensée par la Faculté des Métiers de Rennes. Un plan d'action qui a permis à tous d'anticiper avec confiance l'arrivée des nombreux congressistes et touristes dans la cité internationale.



## Entreprises d'insertion : recruter autrement

**En 2017, l'Unité départementale 35 de la Direccte 35 a impulsé une expérimentation pour faire face aux difficultés de recrutement des entreprises d'insertion (EI).**

Suite à l'alerte lancée par les entreprises d'insertion (EI) du bassin d'emploi de Rennes, l'UD 35 a conduit une expérimentation en deux temps. En septembre 2017, une matinée d'information à destination des prescripteurs (Pôle emploi, CCAS, CDAS, PLIE), en présence des EI qui ont présenté leurs postes. Puis en octobre 2017, les prescripteurs ont convié toutes les personnes susceptibles de pourvoir ces postes à un forum de recrutement.

### Une action renouvelée en 2018

En tout, 42 personnes ont été recrutées pour 63 postes à pourvoir. L'action a été renouvelée en 2018 en présence également de la Mission Locale et de Cap Emploi, et la matinée « interconnaissances » a ainsi réuni 87 conseillers des différents prescripteurs. Le forum de recrutement est devenu une semaine du recrutement et a été menée dans le cadre de l'événement « Un jour - Une entreprise ».

### Rapprocher l'offre de la demande

Les points forts de cette action : des délais de mise en œuvre courts et la mobilisation importante des différents acteurs de l'emploi et de l'insertion, mais aussi des candidats. Cela permet de renforcer la cohésion de chacun autour d'une action forte, mais aussi de rapprocher l'offre de la demande. Enfin, le débriefing immédiat entre ou après chaque entretien apporte une valeur ajoutée en termes d'accompagnement vers l'emploi.

### TERRITOIRE CONCERNÉ

#### Rennes

*Piloté par les OPCA Fafih et Forco, Welcome to Roazhon a bénéficié du soutien de la DIRECCTE, de la Région Bretagne, du FPSPP et de Pôle emploi.*

### TERRITOIRE CONCERNÉ

#### Bassin d'emploi de Rennes

*Le projet est porté par un ensemble des partenaires : Fédération des EI et toutes les EI du territoire, UD Direccte, Pôle emploi, Cap Emploi, Mission Locale, PLIE, Maison de l'emploi, CDAS, CCAS ville de Rennes.*





## Fibre optique en Bretagne : actions déroulées vers l'emploi !

**Le déploiement de la fibre optique connaît un important besoin de main d'œuvre qualifiée : à Lorient, une Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective (POEC) a été menée pour former au métier de monteur-raccordeur télécom.**

### Un secteur en pleine expansion

De 2019 à 2023, le programme Bretagne Très Haut Débit prévoit le déploiement de la fibre optique à hauteur de 1,25 million de prise. Sa mise en œuvre doit ainsi générer à terme la création de 1250 emplois d'ici 2021. En 2018, 130 places de formation, cofinancées par la Région, Pôle emploi et Constructys Bretagne ont été ouvertes à Rennes, Lannion et Lorient.

### Une action exemplaire à Lorient

Parmi les expérimentations sur les territoires, une POEC a formé 15 personnes au métier de monteur-raccordeur télécom à Lorient. Débutée en mai 2018, cette formation comprend des cours et deux périodes d'alternance en entreprise. Trois entreprises de la ville se sont impliquées dans le contenu de la formation tout en s'engageant sur des promesses d'embauche. Une partie du recrutement a été ciblé sur un public dit prioritaire dont des jeunes issus des quartiers prioritaires.

### Plusieurs facteurs de réussite

De nombreux partenaires se sont alliés pour créer une synergie autour d'un objectif commun. L'implication des entreprises est exemplaire. La force de l'action réside dans son ingénierie pédagogique, articulée autour d'une POEC qui permet d'accéder à un contrat de professionnalisation, pour déboucher sur un CCP d'un titre professionnel, puis sur un CQP.

## Archipel Habitat forme les gardiens des habitats publics

**Le bailleur social Archipel Habitat (35) a décidé de créer sa propre école pour former des gardiens d'immeubles spécialisés dans les logements sociaux.**

### Une pénurie de gardiens de logements sociaux en Bretagne

Acteur majeur du lien social dans les quartiers, le gardien d'immeuble de logements publics doit à la fois veiller au patrimoine dont il est responsable, apporter des éléments de réponses concernant la gestion locative, le règlement intérieur ou encore l'état des lieux...

Sans compter la gestion de certaines relations conflictuelles. Cette polyvalence, très recherchée par les bailleurs sociaux bretons, est désormais enseignée à Rennes sur les bancs de « l'École de la Proximité ».

### L'École de la Proximité ouvre ses portes

La 1<sup>ère</sup> session de formation a commencé en décembre 2018 avec 12 stagiaires de 25 à 58 ans, majoritairement demandeurs d'emploi issus des quartiers prioritaires de Rennes. Au terme de 5 mois orchestrés par l'organisme de formation CREFO, ils devraient obtenir un titre certifié de niveau V, reconnu sur le marché de l'emploi, estampillé logement social.

### Organiser le suivi des stagiaires

Si cette formation répond aux problématiques de recrutement d'Archipel Habitat, elle pourrait intéresser également d'autres bailleurs sociaux du territoire breton : l'École de la Proximité a d'ores et déjà prévenu les structures de l'habitat public de la disponibilité d'agents qualifiés dès avril 2019.

#### TERRITOIRE CONCERNÉ

##### Ille-et-Vilaine

*Archipel Habitat est soutenu financièrement dans cette initiative par la Région Bretagne, Pôle emploi, Increase (FEDER). Partenaire pédagogique : CREFO. Organisme certificateur : AFPOLS.*

#### TERRITOIRE CONCERNÉ

##### Lorient

*Pilotes du projet : Région Bretagne et Constructys Bretagne. Partenaires : Mégalis Bretagne, Pôle emploi, Fédération des Travaux Publics, SERCE (Syndicat professionnel), Mission Locale, Lorient agglomération, Ville de Lorient.*

## Les Volailles de Keranna agissent pour l'emploi

La préfecture du Morbihan et l'entreprise Volailles de Keranna (VK) ont mené en 2018 une réflexion commune sur la question du recrutement. Un vaste plan d'action est aujourd'hui déployé via des formations.

### Faciliter l'emploi sur les territoires

Mobilité, logement, attractivité, réduction de la précarité : autant de sujets abordés depuis juin 2018 dans le cadre d'un appel lancé par la préfecture pour améliorer l'emploi dans des territoires « isolés ». A l'image de Guiscriff, siège de Volailles de Keranna, détenue par la Société Bretonne de Volaille.

### Actions immédiates, réflexions en cours

Depuis, VK a embauché 71 personnes en CDI dont 51 titularisations (effectif actuel : 123 salariés). Des formations sont proposées en interne : d'octobre 2018 à mars 2019, 2 salariés apprennent le métier de conducteur de ligne, 7 celui de régleur. 47 personnes sont inscrites à des formations CLEA. Pour améliorer son attractivité, VK communique sur ses activités et ouvre ses portes aux scolaires, aux agriculteurs... L'entreprise s'est rapprochée des associations Ehop et Néo 56 pour faciliter la mobilité de ses salariés, et de la commune de Guiscriff pour la question du logement.

### Elargissement du dispositif

Le groupe SBV compte 11 usines en Bretagne et près de 2 600 salariés. Il a élargi ce plan d'action à l'ensemble de ses unités. Ainsi, 250 personnes sont passées en CDI sur 2018. Dépoussiérage des chartes d'accueil, films de présentation de SBV : d'importants moyens sont mobilisés. Y compris une réflexion sur la main-d'œuvre étrangère.

#### TERRITOIRE CONCERNÉ

##### Pays du Centre-Ouest Bretagne

*Pilotage institutionnel : Préfet du Morbihan, co-pilotage technique VK, SBV, sous-préfecture. Partenariats noués par VK avec : Guiscriff, Roi Morvan Communauté, Région Bretagne, Pôle emploi, Mission Locale, Agences d'emploi, associations...*

## « Boostez l'emploi », l'action commune de tout un territoire

« Boostez l'emploi » propose aux demandeurs d'emploi un parcours qui sort des sentiers battus : aller en équipe à la rencontre des entreprises du territoire.

### Favoriser l'emploi et le développement économique local

Ce véritable projet territorial est né de la dynamique commune d'un club d'entreprises, des communautés de communes de Saint-Malo, Dinan et de la

Côte Emeraude et de nombreux opérateurs publics et privés. Objectif : travailler ensemble pour répondre à la problématique des recrutements des entreprises et renouer les liens entre candidats et employeurs.

### Dans le feu de l'action

Coachés au préalable, des binômes et trios de demandeurs d'emploi prospectent sur une journée les entreprises du territoire. Ils collectent offres d'emploi et intentions d'embauche pour eux-mêmes et leurs pairs. En juin 2018, la 1<sup>ère</sup> édition a rassemblé 175 participants sur 11 points de départ. Résultat : 1 286 entreprises visitées, 539 offres recueillies dont 339 issues du marché caché.

### Une dynamique solidaire et plurielle

« Boostez l'emploi » nécessite un temps conséquent de sensibilisation, de montage, de coordination et de suivi des impacts chez les candidats et les employeurs. A l'avenir, l'action aura besoin d'une mobilisation encore plus accrue des entreprises en termes de logistique.

#### TERRITOIRES CONCERNÉS

##### Dinan Agglomération, St Malo Agglomération, Communauté de Communes de Côte d'Emeraude

*« Boostez l'emploi » est né d'un collectif d'acteurs : Club d'entreprises (pilote), Missions Locales, Pôle emploi, Cap Emploi, Région Bretagne, EPCI, chantier d'insertion, agences de travail temporaire... Le projet a été soutenu par les CTEF de St-Malo et Dinan co-animées par l'Etat et la Région.*

## Sécuriser les parcours des salariés de l'IAE par la professionnalisation : appel à projet !

**Pour faciliter les parcours des salariés en insertion, une expérimentation est actuellement menée sur tout le territoire breton via la prise en charge à 100% de formations spécifiques, avec pour but de favoriser l'employabilité de leurs bénéficiaires.**

En 2018, le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) a lancé un appel à projet « Expérimentation territoriale ». En Bretagne, Opcalia, Uniformation, Agefos Pme et Unifaf ont déposé un projet commun pour la mise en œuvre d'actions de formation pour sécuriser le parcours et l'insertion professionnelle des salariés de l'IAE. La mise en œuvre du projet développé avec les acteurs de l'IAE court de septembre 2018 à juin 2019.

### Un catalogue de formations gratuites

Répertoriées dans un catalogue remis aux salariés des SIAE, quatre formations courtes (2 jours) jugées prioritaires ont été élaborées et sont dispensées : « Image de soi et communication en situation professionnelle », « Culture numérique », « Préparation à la mobilité » et « Gestes et postures ». Au 10 décembre 2018, plus de 800 stagiaires étaient inscrits (chiffres non définitifs).

### Evaluation du projet à venir

Si aujourd'hui, les OPCA suivent de près la réalisation de ces actions, ils ont également mandaté un cabinet indépendant pour évaluer le projet, tant dans son organisation qu'auprès des stagiaires. A noter qu'en parallèle, les réseaux de l'IAE, leurs OPCA et l'Etat ont signé un accord cadre national pour le développement de la formation des salariés du secteur.

#### TERRITOIRE CONCERNÉ

##### Bretagne

*Dans le cadre de l'appel à projet lancé par le FPSPP, ce projet est porté par 4 Opcas : Opcalia, Uniformation, Unifaf et Agefos Pme, co-construit avec les acteurs de l'IAE.*

## Metal Job décloisonne l'industrie métallurgique

**Metal Job a pour vocation de faire se rencontrer demandeurs d'emploi et entreprises spécialisées dans la métallurgie, un secteur sous tension qui peine à trouver sa main d'œuvre en Bretagne.**

### Harmoniser l'offre et la demande

En 2018, le secteur de la métallurgie faisait état de 3 351 projets de recrutement en Bretagne, un chiffre de postes offerts supérieur au nombre de candidats. Etendu sur toute la Bretagne, le dispositif Metal Job vise donc à accompagner les entre-

prises dans leur projet de recrutement en favorisant l'insertion durable des demandeurs d'emploi, qu'ils soient qualifiés ou non.

### Informier et qualifier les demandeurs d'emploi

Première étape de Métal Job ? Aller à la rencontre des entreprises afin de mieux faire connaître les besoins du secteur aux demandeurs d'emploi. Si ces derniers souhaitent se diriger vers une carrière industrielle, le dispositif leur permet de bénéficier de formations à durée variable, quels que soient leurs prérequis et compétences de départ.

### Analyser les besoins des entreprises

Ce dispositif nécessite une analyse précise des besoins de chaque entreprise, mais aussi des outils innovants pour informer les demandeurs d'emploi. Si la force de Metal Job réside dans l'autonomie de chaque projet au sein des bassins d'emploi, le principal frein reste toutefois la mobilité des demandeurs d'emploi.

#### TERRITOIRE CONCERNÉ

##### Bretagne

*Métal Job est mené dans le cadre d'un partenariat renforcé entre l'Union des Industries et des Métiers de la Métallurgie de la région (UIMM Bretagne) et Pôle emploi, avec la participation étroite des UIMM territoriales et de l'Association de Développement des Formations des Industries de la Métallurgie (ADEFIM Bretagne), en tant que financeur et promoteur des Préparations Opérationnelles à L'Emploi.*

## Groupement momentané d'entreprises adaptées : l'union fait la force

Résultat d'années de travail et de concertations entre les entreprises adaptées du territoire, avec pour objectif de favoriser l'emploi du plus grand nombre de travailleurs : en Bretagne, sur le marché propreté SNCF en 2017, une centaine de travailleurs handicapés ont œuvré.

L'idée était simple, encore fallait-il que les principaux acteurs y souscrivent : que les entreprises adaptées travaillent main dans la main pour répondre aux besoins en emplois d'entreprises de grande envergure, à l'image de la SNCF impliquée depuis 10 ans avec l'UNEA, notamment sur cette question. L'UNEA a ainsi rassemblé les EA bretonnes dans un Groupement structuré juridiquement par le biais d'une Convention : « Groupement momentané d'entreprise adaptées (GMEA) avec mandataire solidaire ».

### Créer un cadre juridique

La création de ce GMEA a permis de répondre collectivement à un appel d'offre sur-mesure de la SNCF. Il a fallu pour cela mettre tous les acteurs territoriaux autour de la table : EA, formateurs, SPE, Direccte... Résultat de ce travail de fond : en juin 2017, 110 postes adaptés ont ainsi vu le jour au sein de la SNCF en Bretagne, dans le secteur de la propreté.

### Toucher les autres régions

L'ensemble de ce dispositif de GMEA a nécessité la création d'outils (marketing, management, relations avec les parties-prenantes...) et l'instauration d'un cadre juridique particulier. La volonté de l'UNEA était de rendre ces outils et cette organisation génériques pour que d'autres régions se l'approprient, à l'image du Nord de la France actuellement.

#### TERRITOIRES CONCERNÉS

**Bretagne et autres régions à l'avenir.**

*Pilote : UNEA. Co-construction avec la SNCF et ses services Achat Grand Ouest et Diversité nationale.*



## Un réseau de référents handicap

Depuis 2014, l'Agefiph anime le réseau breton des référents handicap. Une formule qui allie conseils adaptés, sensibilisation et information.

### Ouvrir l'emploi aux personnes handicapées

L'Agefiph a pour missions de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises privées. Si elle mène de larges actions en faveur du public

en situation de handicap (job dating, ateliers, construction du projet professionnel, recherche d'emploi...), elle s'adresse également aux entreprises pour qu'elles incluent le handicap à leur politique RH.

### À la rencontre des entreprises

Initié en Bretagne depuis 2014, ce réseau compte à ce jour 80 entreprises adhérentes. Elles participent à des ateliers thématiques, véritables lieux d'information et d'échanges de pratiques. Les groupes de travail permettent de construire des solutions adaptées aux politiques sociales des entreprises et de communiquer au sein de leur structure sur le handicap. Le réseau met en relation directe les entreprises avec des actions menées sur le territoire ou au-delà.

### Sensibiliser et convaincre

Le réseau offre aux entreprises les clés pour s'engager durablement dans une politique active dans le champ du handicap. Et pour rapprocher entreprises et personnes handicapées, des temps de sensibilisation et de rencontres sont organisés.

#### TERRITOIRE CONCERNÉ

**Bretagne**

*Chef de file : Agefiph.*

