



CODESPAR

Anticiper, mobiliser, développer

Les contributions
du CODESPAR
JUILLET 2016

*Métiers en tension
sur le bassin rennais :
élaboration du plan
d'actions opérationnelles
pour favoriser le
rapprochement de l'offre
et de la demande
sur ces métiers*

Les métiers en tension sur le bassin d'emploi de Rennes

PHASE 2 : élaboration du plan d'actions
opérationnelles





SOMMAIRE

3 La démarche

3 Contexte

3 Enjeux

5 Partis pris méthodologique

3 Composition du groupe-projet

6 Panorama des métiers en tension sur le bassin d'emploi de Rennes

7 Facteurs de tension : approche transversale

8 Vers un plan d'actions opérationnelles : principaux enjeux repérés

11 Synthèse du plan d'actions opérationnelles

14 Autres pistes opérationnelles non approfondies

15 Actions opérationnelles détaillées

24 Conclusion

25 Initiatives vues ailleurs

26 Glossaire et définitions

La démarche

Contexte

Le CODESPAR, en partenariat avec la Maison de l'Emploi, de l'Insertion et de la Formation professionnelle du bassin d'emploi de Rennes (MEIF), a lancé un groupe de travail sur les « métiers en tension » composé de nombreux acteurs économiques et institutionnels sur la question des métiers en tension à l'échelle du bassin d'emploi de Rennes.

La phase 1 de diagnostic, réalisée au premier semestre 2015, a permis de répondre à plusieurs objectifs :

- identifier les métiers en tension et leur importance à l'échelle du bassin d'emploi rennais (approche quantitative) ;
- comprendre les facteurs de tension propre à chaque secteur d'activité et communs aux différents secteurs d'activités (approche qualitative) ;
- identifier les leviers permettant de rapprocher l'offre de la demande d'emploi (approche transversale à l'ensemble des filières).

Les réflexions du groupe de travail ont abouti à une synthèse des travaux (Publication intitulée : « Les métiers en tension sur le bassin d'emploi de Rennes – Restitution de la phase diagnostic » – Juillet 2015).

Le groupe de travail a souhaité poursuivre la démarche lors d'une phase 2, dite phase de stratégie, visant à aboutir à un plan d'actions opérationnelles mis en œuvre par les membres du groupe et leurs partenaires.

Enjeux

Le groupe de travail a pour ambition de répondre aux enjeux suivants :

- passer d'un diagnostic partagé à **l'élaboration de préconisations d'actions** visant à rapprocher l'offre de la demande d'emploi sur certaines filières ou métiers en tension ;
- **préconiser des actions opérationnelles** qui seront **mises en œuvre par le groupe de travail et leurs partenaires** ;
- **impliquer les filières et leurs représentants** dans l'identification des leviers d'actions opérationnelles ;
- **anticiper sur les besoins futurs en matière d'emploi et de compétences** à l'échelle du territoire et les difficultés de recrutement à venir sur certains métiers ou filières.

Plus largement, cette démarche s'inscrit pleinement dans les travaux menés par la MEIF autour de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences à l'échelle territoriale (GPEC-T).

Note n°1

CODESPAR, « Les métiers en tension sur le bassin d'emploi de Rennes – Restitution de la phase diagnostic » – Juillet 2015

Lien pour la télécharger :

www.codespar.org/nos-publications.html



Partis pris méthodologique

1/ Phase de Diagnostic (Janvier à Juillet 2015)

- Panorama des métiers en tension sur le bassin d'emploi de Rennes : Approche par filières.
- Analyse des facteurs de tension sur les différents secteurs analysés.
- Premiers leviers et pistes d'actions pour favoriser le rapprochement offre / demande sur ces métiers en tension.

2/ Phase de stratégie (Décembre 2015 à mars 2016)

- Identifier les leviers pour faciliter le rapprochement offre / demande par métiers et/ou filières.
- Formuler des préconisations d'actions opérationnelles.
- Transmettre les propositions d'actions opérationnelles aux membres du groupe projet et leurs partenaires pour la mise en œuvre opérationnelle.

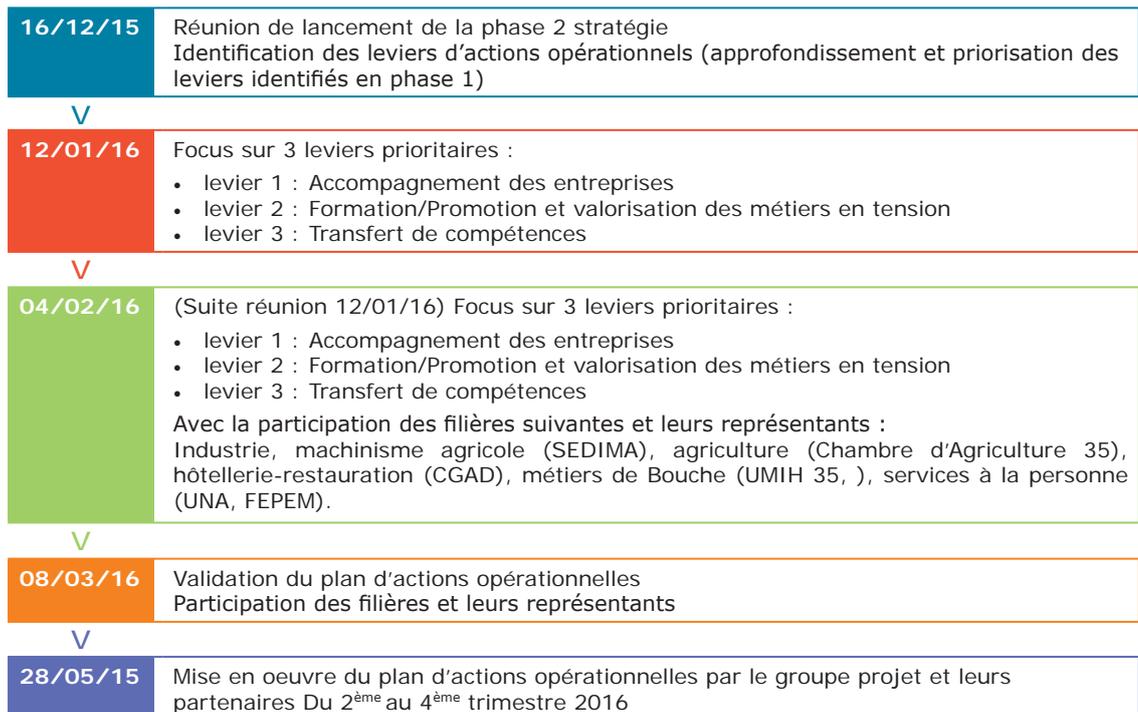
Compte tenu des enjeux de la phase stratégie, une approche méthodologique favorisant l'expression dans un cadre concerté autour de repères et d'objectifs communs a été privilégié.

Les repères méthodologiques adoptés visent à co-construire, avec les membres du groupe de travail, des actions opérationnelles réalistes, mesurables et limitées dans le temps dont l'objectif est de favoriser le rapprochement entre l'offre et la demande d'emploi sur certains métiers ou filières en tension à l'échelle du bassin d'emploi rennais.

Pour ce faire, il a été proposé aux membres du groupe projet :

- un travail de réflexion visant à créer une dynamique partenariale, instaurer un climat de confiance et fédérer les membres du groupe projet autour d'objectifs partagés ;
- deux séances de travail en ateliers constitués de plusieurs sous-groupes animés par les membres du groupe-projet volontaires et particulièrement pertinents pour leurs apports opérationnels visant à favoriser l'implication du groupe et maintenir la dynamique partenariale ;
- l'implication des filières ou leurs représentants afin d'apporter des réponses adaptés aux besoins du territoire.

Par ailleurs, la démarche adoptée vise à créer une dynamique partenariale facilitant le déploiement des actions opérationnelles à d'autres métiers/filières en tension.



Composition du groupe-projet

Le groupe projet est composé des structures généralistes identiques à celui de la phase diagnostic. Les représentants des filières investiguées lors de la phase diagnostic se sont également impliqués dans les réflexions du groupe projet de la phase stratégie.

Membres permanents du groupe-projet

Entreprises

(* Structures membres du CODESPAR)

- Union des Entreprises 35*
- CCI Rennes*
- Chambre de Métiers et de l'artisanat*
- Chambre d'Agriculture*
- UPA 35*
- CGPME*

Syndicats de salariés

- CFDT*
- CGT*
- CFE-CGC*
- CFTC*
- UNSA*

Service public de l'emploi / Acteurs emploi - insertion

- APECITA
- DIRECCTE
- Pôle Emploi
- MEIF
- APEC
- Mission locale
- L'Exploratoire
- UDAF 35*
- Catalys Conseil
- PAE Pays de Châteaugiron
- AEF 35

Groupement d'employeurs / représentants de l'intérim

- GEDES (Groupement d'Employeurs)
- Helys (Groupement d'Employeurs)
- FAF – TT (OPCA)
- Prism'Emploi

Formation

- Conseil Régional de Bretagne
- GREF Bretagne
- Éducation nationale - CIO
- OPCALIA (OPCA)
- AGEFOS PME (OPCA)

Représentants de filières impliquées dans la phase stratégie

Machinisme agricole

- APECITA
- SEDIMA

Métiers de bouche et hôtellerie restauration

- Confédération Générale de l'Alimentation en Détail (CGAD)
- Faculté des métiers
- Union des Métiers et des Industries de l'Hôtellerie 35 (UMIH 35)

Services à la personne

- Fédération des Particuliers Employeurs de France (FEPEM)
- UNA Ille-et-Vilaine

Panorama général des métiers en tension sur le bassin d'emploi de Rennes : approche par filières

Au-delà des enquêtes menées par Pôle Emploi sur les besoins de main d'œuvre, les représentants des filières mettent en avant des tensions de recrutement sur un certain nombre de métiers / fonctions à l'échelle du bassin d'emploi rennais.

Métier en tension : définition et repères partagés

Un métier est considéré en tension lorsque l'offre est supérieure à la demande sur un territoire donné (bassin d'emploi, par exemple).

Pour ces métiers en tension, il existe donc une forte demande de recrutement que les employeurs peinent durablement à satisfaire. Ils ne parviennent pas à trouver localement les candidats disposant des qualifications nécessaires au(x) poste(s) à pourvoir (compétences, expériences ou niveau de diplômes). Leur pénurie peut limiter voire empêcher le développement de l'entreprise.

NB : La liste des métiers en tension ne constitue pas un panorama exhaustif des métiers en tension sur le bassin rennais, d'autres filières connaissent des tensions de recrutement récurrentes qui n'ont pas été investiguées dans le cadre de l'étude.

On peut citer, à titre d'exemple, certains métiers liés au service aux entreprises, ceux liés au traitement des déchets, les métiers de la santé, les industries agroalimentaires...

Pour certains métiers, l'approche quantitative est impossible car ils relèvent de différentes branches. De plus, les représentants des filières n'ont pas nécessairement d'outils de suivi du volume de métiers en tension à l'échelle du bassin d'emploi.

INDUSTRIE

Fonction de productions industrielles

- Conduite de ligne
- Productique – Mécanique
- Chaudronnerie Soudage
- Métallurgie

Fonctions support dans le secteur industriel

- Technico-commercial
- Ingénieurs

MACHINISME AGRICOLE

Au sein des exploitations, CUMA et entreprises de travail agricole

- Mécaniciens (maintenance, entretien, réparation)
- Conduite d'engins agricoles

Au sein des concessions

- Techniciens de dépannage
- Magasiniers pièces rechange
- Technico-commerciaux

SERVICES À LA PERSONNE (SAP)

Fonctions opérationnelles

- Aide à domicile avec ou sans qualification
- ADVF (Assistants de vie aux familles)
- Aide-soignant(e)s
- Aide médico psychologique

Fonctions de coordination

- Métiers administratifs / fonction supports (métiers de coordinateurs par exemple)

BÂTIMENT

- Électricien en bâtiment
- Couvreur
- Métalliers

MÉTIERS DE BOUCHE

- Bouchers (49 projets de recrutement)
- Poissonniers
- Métiers de la vente en boulangerie

HÔTELLERIE/RESTAURATION

- Chef de cuisine
- Cuisinier
- Second de cuisine
- Chef de partie
- Serveurs

TRANSPORTS/LOGISTIQUE

- Magasinier
- Cariste

PRODUCTION LAITIÈRE

- Des salariés spécialisés dans la traite
- Des salariés animaliers (techniciens et responsables d'atelier)

Source des données : Enquête BMO Pôle emploi 2015, enquête Metal'Job UIMM et SEDIMA pour les concessions de matériel agricole, Chambre Régionale d'Agriculture de Bretagne pour les métiers de la production laitière

Facteurs de tension : approche transversale

Dans le cadre de la réalisation du diagnostic partagé, un certain nombre de facteurs de tension ont été évoqués. Ce sont des facteurs communs à l'ensemble des secteurs d'activité et donc des métiers. Ils ont été classés en

fonction de la source de cette tension : côté employeurs, côté candidats ou ceux davantage transversaux, c'est à dire liés au secteur ou au métier.

Côté employeurs

- Difficulté de trouver **les candidats sur le territoire** (compétences techniques, expérience, niveau de diplôme, manque d'opérationnalité).
- Un certain **décalage** entre les **compétences** acquises en **formation** initiale et les **attentes des employeurs** : Un manque de formation pratique et technique des candidats.
- Le **manque d'anticipation** des besoins en compétences et en ressources humaines.
- Une certaine méconnaissance des **procédures de recrutement** de la part des employeurs et des organismes susceptibles de les **accompagner**.
- Forme de concurrence avec d'autres secteurs d'activité ou entre acteurs.
- **Localisation** de l'entreprise / environnement géographique de l'entreprise (absence de services annexes tels que les crèches, accès aux services publics, accessibilité par les transports en commun...).
- Une difficulté à **fidéliser** les salariés.
- Les entreprises ont « du mal à bien payer » leurs salariés.

Côté candidats

- Les candidats « s'auto censurent » par rapport au poste (pour des questions d'âge, de sexe, d'identité, de préjugés, de surqualification...).
- **Salaires et avantages sociaux** liés au poste jugés insuffisants (Couverture sociale, tickets restaurant, temps de travail...).
- Pas de **transférabilité des compétences**, du point de vue des candidats (capacité à se projeter dans un nouveau poste).
- Candidats **non issus du milieu** professionnel (Exemple des NIMA : candidats Non Issus du Milieu Agricole).
- Problématique d'**accès à l'offre** / de **lisibilité de l'offre d'emploi** (par exemple manque de précision sur la durée du contrat ou la rémunération).
- Contraintes de **mobilité** (géographique, psychologique, contraintes familiales).

Facteurs de tension transversaux liés au métier ou au secteur

- Déficit d'**attractivité** du secteur / **image** du métier.
- Contraintes liées au métier & **conditions de travail** (travail posté, horaires décalés, pénibilité, nature ou type de contrats...).
- Absence de **perspectives d'évolution professionnelle** au sein du métier / du secteur.
- La problématique de l'**attractivité**, du taux de **remplissage des formations et du nombre de places de formations** : un manque de candidats formés dans le secteur.

Vers un plan d'action opérationnelles : principaux enjeux repérés

Pour pallier les facteurs de tension, des leviers de rapprochement de l'offre et de la demande ont été identifiés (approche transversale à l'ensemble des filières) ; la finalité étant d'aboutir à un plan d'actions opérationnelles dont les partenaires et membres du groupe projet pourront se saisir.

Les objectifs visés sont d'anticiper sur les évolutions futures de l'emploi et les métiers de demain et de favoriser la GPEC-T à l'échelle du territoire. Trois thématiques ont été plus particulièrement creusées.

Accompagner les entreprises et cerner les attentes des entreprises en matière de compétences

Les membres du groupe ont identifié un certain nombre d'actions existantes sur le territoire et dont l'ambition est d'aider les entreprises à mieux anticiper leurs besoins en compétences.

Ces actions, de différentes natures, visent notamment, à l'instar de celle portée par la MEIF « Entreprises et territoires » à faire connaître aux entreprises les offres de service d'un certain nombre de partenaires. Ces rencontres permettent également de mieux cerner les besoins des entreprises en termes de recrutement ou de formation.

Dans cette optique, d'autres pratiques ont également été testées tel que l'envoi de questionnaires. Le taux de retour très faible n'a pas permis d'obtenir des résultats probants et le contact direct avec les entreprises est donc à privilégier.

Mieux répondre aux enjeux RH est également une préoccupation. Plusieurs pistes ont été proposées telle que la mise en place d'événements ciblés afin d'attirer les entreprises sur des thématiques en lien avec leurs besoins. Il est également préconisé de s'appuyer sur des témoignages d'entreprises qui ont su anticiper en matière de GPECT afin de montrer les retombées positives de la démarche. Il est également pertinent de renforcer les actions de proximité envers les entreprises afin de mieux répondre à leurs enjeux RH actuels et futurs.

Formation, alternance, promotion et valorisation des métiers

La réflexion s'inscrit dans un contexte structurel sur le fonctionnement de l'offre de formation (initiale et continue) et sur la capacité de se doter d'un outil formation réactif au regard des besoins du territoire. Néanmoins, l'annonce récente du Plan « 500 000 formations » est un levier dont le groupe s'est emparé. 30 000 formations seront prévues en 2016 pour la région Bretagne, et dans ce cadre, un recensement des besoins en formation sur les territoires est en cours. Il a été souligné l'importance d'associer en amont les acteurs de la formation et de l'emploi à l'identification des besoins car un travail en concertation représente un facteur clé de succès.

D'autres pistes d'actions ont été repérées : mutualiser les actions existantes liées à la promotion et la valorisation des métiers, rendre visible les expérimentations positives en s'appuyant sur ce qui marche, recenser l'offre de formation sur les métiers en tension.

Transfert des compétences entre secteurs et métiers

Plusieurs freins aux transferts de compétences inter-secteurs ou au niveau territorial ont été identifiés.

- Il manque notamment une connaissance d'ensemble des métiers en tension du bassin d'emploi et partagée par les acteurs emploi/formation.
- Certains métiers subissent des représentations négatives. Pour exemple, les passerelles entre les métiers de poissonnier et de boucher dont les compétences sont très proches, sont difficiles (problème d'image du métier de boucher).
- Par ailleurs, la méthode de recrutement basée sur les techniques des habiletés (MRS) est pertinente mais se limite à des besoins groupés avec suffisamment de volume, elle n'est pas adaptée aux besoins plus ponctuels.

Des leviers aux transferts de compétences inter-secteurs ou au niveau territorial ont été cités :

- les compétences les plus souvent transférables ne sont pas les compétences liées au cœur de métier, ce sont des compétences transversales, utiles à plusieurs métiers ;
- les transferts de compétences qui fonctionnent bien sont souvent entre métiers proches (intra secteur) ;
- il est nécessaire de distinguer ce qui relève du « traitement à chaud » à court terme du « traitement à plus long terme » (exemple : nouvelles formations qui doivent s'anticiper 18 mois à l'avance) ;
- réaliser une cartographie de compétences des métiers en tension. En effet, l'entrée par les compétences et leur promotion permet d'associer un discours plus percutant et efficace que la description « classique » du métier. Cela permet souvent de déconstruire les idées reçues et d'ouvrir de nouvelles perspectives pour le passage d'un métier à un autre (exemple du métier d'électricien : intervention sur le second œuvre (pas dehors), relativement bien rémunéré, ouvre facilement vers les autres métiers des fluides...).

Synthèse du plan d'actions opérationnelles

Synthèse du plan d'actions opérationnelles (approche transversale aux filières)

LEVIER 1 : FORMATION/ PROMOTION ET VALORISATION DES MÉTIERS

OBJECTIF Attirer les jeunes en alternance vers les métiers ou filières en tension

Action
1A

Renforcer la communication autour des « initiatives positives »

- **Porteur de l'action** : Mission locale Bassin d'emploi de Rennes
- **Partenaires impliqués** : Éducation Nationale, Chambre des Métiers et de l'Artisanat, Chambre de Commerce et Industrie, CFA, Fédérations professionnelles, Branches professionnelles, Union des Entreprises 35, APRAS, MEIF, DIRECCTE, L'Exploratoire.

OBJECTIF Promouvoir l'offre de formation sur les métiers en tension et ses débouchés

Action
1B

Renforcer la connaissance de l'entreprise auprès des acteurs de l'Éducation Nationale

- **Porteurs de l'action** : Faculté des Métiers, Chambre des métiers et de l'artisanat 35, CCI Rennes
- **Partenaires impliqués** : Éducation Nationale, CIO/SPIO, SAIO, enseignants, proviseurs, UMIH, Direction Diocésaine de l'Enseignement Catholique 35, MFR 35

Action
1C

Communiquer sur L'Exploratoire, lieu ressource dédié à tous les métiers

- **Porteur de l'action** : L'Exploratoire
- **Partenaires impliqués** : Branches et fédérations professionnelles, Chambre des métiers et de l'artisanat 35, faculté des métiers, CGAD.

Action
1D

Mettre en place une action de formation sur un métier en tension

- **Porteur de l'action** : Conseil Régional Bretagne
- **Partenaires impliqués** : Pôle Emploi, OPCA FAFSEA (pour les POEC), L'Exploratoire, MEIF, partenaires sociaux (Unions Départementales), branche professionnelle de la filière concernée, COORACE.

Action
1E

Renforcer la communication autour de la prestation POP (Prestation d'orientation professionnelle)

- **Porteur de l'action** : Conseil Régional Bretagne
- **Partenaires impliqués** : Mission locale, Pôle Emploi, intermédiaires de l'emploi et de la formation, L'Exploratoire, MEIF, organismes de formation.

LEVIER 2 : ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES

OBJECTIF Accompagner les TPE/PME autour de la démarche de GPEC-T et d'anticipation des besoins en compétences

Action
2A

Réaliser un évènementiel destiné aux acteurs des filières

- **Porteurs de l'action** : Co-pilotage OPCA AGEFOS PME - AEF 35
- **Partenaires impliqués** : Chambre des Métiers et de l'Artisan 35, Pôle Emploi, MEIF, CCI Rennes, DRAAF-DIRECCTE, Chambre d'agriculture 35, Agri interim, Agr'équip, MFR Montauban, APECITA, ANFA, GNFA, SEDIMA, FD CUMA, EDT, CECUMA, FNAR, Gref Bretagne.

LEVIER 3 : TRANSFERT DES COMPÉTENCES ENTRE SECTEURS ET MÉTIERS

OBJECTIF Favoriser les transferts de compétences intersectorielles (passerelles entre les métiers)

Action
3A

Réaliser une cartographie de compétences sur un métier en tension

- **Porteurs de l'action** : Co-pilotage Faculté des métiers - L'Exploratoire
- **Partenaires impliqués** : Branches professionnelles, OPCA, intermédiaires de l'emploi et de la formation, représentants des salariés.

OBJECTIF Mieux partager l'information sur les métiers en tension et leurs compétences transférables

Action
3B

Communiquer « en temps réel » la cartographie de compétences sur les métiers en tension

- **Porteurs de l'action** : L'Exploratoire
- **Partenaires impliqués** : Acteurs du SPRO (APEC, CIDFF, CIO, FONGECIF, Mission Locale, PAE, Pôle Emploi, OPACIF, SUIO), CCI Rennes, DIRECCTE, Région Bretagne.

Autres pistes opérationnelles non approfondies

Les enjeux de la phase stratégie consistaient à identifier des actions opérationnelles correspondant à des objectifs SMART, c'est-à-dire simples, mesurables, atteignables, réalistes et tangibles. Dans ce cadre, certains leviers identifiés par le groupe-projet n'ont pas pu être approfondis et ne sont pas présentés dans le cadre de ce plan d'actions.

En effet,

- soit ces différentes pistes d'actions soulevées ne relevaient pas du cadre de légitimité des partenaires présents autour de la table (exemple : levier sur les conditions de travail relevant du dialogue social entre les partenaires sociaux)
- soit il s'agissait de renforcer la lisibilité d'actions préexistantes plus que d'en développer de nouvelles (exemple : levier de la mobilité) ;
- soit certaines actions s'inscrivent dans des délais à plus long terme. Elles ne pouvaient pas être réalisées dans les délais à court terme que s'est fixé le groupe-projet (exemple : adaptation des référentiels de formation initiales, ou encore mise en place d'un guichet unique de dépôt des offres pour les métiers en tension).

Ci-après pour mémoire les leviers identifiés non approfondis.

Levier « formation »

- Adapter le référentiel de formation initiale aux attentes des entreprises.
- Créer un observatoire paritaire des métiers en tension.
- Favoriser le travail sur les questions d'emploi à l'échelle des communautés de communes et renforcer le rôle des Points Accueil Emploi (PAE).

Levier « accompagnement des entreprises »

- Rendre plus lisible les dispositifs d'accompagnement des employeurs et les dispositifs préalables au recrutement (période d'immersion, actions préalables aux recrutements...).
- Expérimenter la mise en place d'un guichet unique de dépôt des offres pour les métiers en tension.
- Développer la lisibilité des offres d'emploi et la stratégie de recherche d'emploi des candidats.

Levier « mobilité »

- Communiquer et diffuser les bonnes pratiques en matière de mobilité auprès des entreprises du bassin rennais.
- Réfléchir à la desserte des zones d'activités.
- Accompagner les salariés et demandeurs d'emploi sur les questions de mobilité en utilisant les outils existants (covoiturage, mise à disposition de véhicules, garage solidaire, accès au permis de conduire, mobiliclés...).

Levier « conditions de travail »

- Améliorer les conditions de travail, et l'accès à une offre de services périphériques (garde d'enfants par exemple).
- Proposer des contrats de travail davantage sécurisés : conditions de rémunération.

Actions opérationnelles détaillées

OBJECTIF**Attirer les jeunes en alternance vers les métiers
ou filières en tension**Action
1A**Renforcer la communication autour des « initiatives
positives »**PORTEUR DE L'ACTION
Mission locale Bassin
d'emploi de RennesFINANCEUR
DirecteCALENDRIER
PRÉVISIONNEL
Du 2^{ème} au 3^{ème}
trimestre 2016**DESCRIPTION DE L'ACTION**

Réaliser un ou plusieurs témoignages (apprentis en parcours/entreprises) en rendant visibles les atouts du métier et les perspectives d'insertion professionnelle durable offerte par l'alternance.

FILIÈRE OU MÉTIER CIBLE

Industrie, bâtiment, vente alimentaire.

BÉNÉFICIAIRES DE L'ACTION

Jeunes demandeurs d'emploi, de niveau bac et infra.

PARTENAIRES IMPLIQUÉS

Éducation Nationale, Chambre des Métiers et de l'Artisanat, Chambre de Commerce et Industrie, CFA, Fédérations professionnelles, Branches professionnelles, Union des Entreprises 35, APRAS, MEIF, DIRECCTE, L'Exploratoire.

RÉSULTATS ATTENDUS

(En termes qualitatif et quantitatif)

→ Développer le nombre d'apprentis en alternance sur les métiers ou filières en tension sur le bassin rennais.

CONDITIONS DE FAISABILITÉ

- Recenser les actions de communication existantes autour de la promotion et la valorisation des métiers ou filières en tension.
- Quantifier et qualifier le besoin (médias, supports, fréquence).
- Identifier les partenaires pour relayer l'information.

OBJECTIF**Promouvoir l'offre de formation sur les métiers en tension et ses débouchés**Action
1B**Renforcer la connaissance de l'entreprise auprès des acteurs de l'Éducation Nationale****PORTEURS DE L'ACTION**

- Faculté des métiers
- Chambre des métiers et de l'artisanat 35
- CCI Rennes

FINANCEUR

Faculté des métiers

**CALENDRIER
PRÉVISIONNEL**Du 2^{ème} au 3^{ème}
trimestre 2016**DESCRIPTION DE L'ACTION**

Sensibiliser les acteurs de l'Éducation Nationale par le biais d'une animation réalisée en immersion sur les plateaux techniques et d'un questionnaire « métier » visant à lever les représentations et confronter les acteurs aux réalités et enjeux de l'entreprise.

NB : Expérimentation réalisée en 2016 auprès des référents de parcours de la Mission Locale Bassin d'emploi de Rennes.

FILIÈRE OU MÉTIER CIBLE

3 métiers identifiés au choix : boucher, cuisinier, électricien.

BÉNÉFICIAIRES DE L'ACTION

Éducation Nationale, enseignants, proviseurs, CIO/SPIO/SAIO, Direction Diocésaine de l'Enseignement Catholique 35, Fédération des MFR 35, UMIH.

PARTENAIRES IMPLIQUÉS

Éducation Nationale, CIO/SPIO, SAIO, Enseignants, Proviseurs, UMIH, Direction Diocésaine de l'Enseignement Catholique 35, MFR 35.

RÉSULTATS ATTENDUS

(En termes qualitatif et quantitatif)

- Elargir les possibilités d'orientation professionnelle aux métiers et filières en tension.
- Augmenter le nombre de stagiaires formés sur les métiers ou filières en tension.

CONDITIONS DE FAISABILITÉ

- Identifier les partenaires prescripteurs relais auprès de l'Education Nationale.

Méthodologie
déployable et
adaptable sur
d'autres métiers
ou filières en
tension

OBJECTIF**Promouvoir l'offre de formation sur les métiers en tension et ses débouchés**Action
1C**Communiquer sur L'Exploratoire, lieu ressource dédié à tous les métiers**PORTEUR DE L'ACTION
L'ExploratoireFINANCEUR
L'ExploratoireCALENDRIER
PRÉVISIONNEL
Action en cours de
réalisation**DESCRIPTION DE L'ACTION****Mettre en place des actions de communication spécifiques aux filières et métiers en tension.****FILIÈRE OU MÉTIER CIBLE**

Boucher.

NB : Action réalisée dans un premier temps sur le métier boucher puis dans un second temps sur d'autres métiers (cuisinier, électricien).

BÉNÉFICIAIRES DE L'ACTION

Acteurs économiques, acteurs institutionnels, intermédiaires de l'emploi et de la formation, public scolaire, étudiant, salarié, demandeur d'emploi.

PARTENAIRES IMPLIQUÉS

Branches professionnelles, fédérations professionnelles (relais auprès des entreprises), Chambre des métiers et de l'artisanat 35, Faculté des métiers, CGAD.

RÉSULTATS ATTENDUS*(En termes qualitatif et quantitatif)*

- Renforcer la visibilité de L'Exploratoire.
- Centraliser l'information sur les métiers ou filières en tension sur un point d'entrée.

CONDITIONS DE FAISABILITÉ

- Action en complémentarité des actions de valorisation et de promotion réalisées par le groupe projet et leurs partenaires.
- Identifier les partenaires (membres du groupe projet et leurs partenaires) pour relayer l'information.
- Action à réaliser en parallèle de l'action 3B « cartographie des compétences ».



Méthodologie
déployable et
adaptable sur
d'autres métiers
ou filières en
tension

OBJECTIF**Promouvoir l'offre de formation sur les métiers en tension et ses débouchés**Action
1D**Mettre en place une action de formation sur un métier en tension**PORTEURS DE L'ACTION
Conseil Régional de
Bretagne

FINANCEUR

- Conseil Régional de Bretagne
- Pôle emploi
- OPCA FAFSEA (pour les POEC)

CALENDRIER
PRÉVISIONNEL4^{ème} trimestre 2016**DESCRIPTION DE L'ACTION**

Mettre en place une action de formation collective qualifiante ou certifiante sur un métier en tension en utilisant les dispositifs existants :

- ATE (Action Territoriale Expérimentale)
- POEC (Préparation opérationnelle à l'emploi collective)

FILIÈRE OU MÉTIER CIBLE

Filière machinisme agricole (métier à définir en fonction des besoins).

BÉNÉFICIAIRES DE L'ACTION

Demandeurs d'emploi, demandeurs d'emploi de longue durée, étudiants, public relevant des dispositifs d'insertion.

PARTENAIRES IMPLIQUÉS

Pôle Emploi, OPCA FAFSEA (pour les POEC), L'Exploratoire, MEIF, partenaires sociaux (Unions Départementales), branche professionnelle de la filière concernée, COORACE.

RÉSULTATS ATTENDUS

(En termes qualitatif et quantitatif)

- Renforcer l'employabilité durable de personnes éloignées de l'emploi.
- Répondre aux enjeux de croissance et de développement des entreprises de la filière machinisme agricole.

CONDITIONS DE FAISABILITÉ

- Cerner le besoin « métier » suite aux retombées de l'action 2.A « Réaliser un évènementiel destiné aux acteurs de la filière machinisme agricole » (cf p. 21).
- Quantifier et qualifier le besoin au regard des besoins exprimés par les entreprises et de l'offre de formation existante dans le droit commun (12 stagiaires minimum).
- Réaliser l'action conjointement aux actions de valorisation et de promotion des métiers en tension.
- Définir des critères d'accès de faible niveau de qualification.

Méthodologie
déployable et
adaptable sur
d'autres métiers
ou filières en
tension

OBJECTIF**Promouvoir l'offre de formation sur les métiers en tension et ses débouchés**Action
1E**Renforcer la communication autour de la prestation POP (Prestation d'Orientation Professionnelle)**PORTEUR DE L'ACTION
Conseil Régional de
BretagneFINANCEUR
Conseil Régional de
BretagneCALENDRIER
PRÉVISIONNEL
4^{ème} trimestre 2016**DESCRIPTION DE L'ACTION**

Réaliser un ou plusieurs témoignages (jeunes ou demandeurs d'emploi) de parcours réussis en valorisant la démarche d'accompagnement et les perspectives d'insertion professionnelle durable sur un métier ou une filière en tension.

FILIÈRE OU MÉTIER CIBLE

Diversité de métiers en tension en fonction du parcours des témoins.

BÉNÉFICIAIRES DE L'ACTION

Jeunes de 16 ans à 26 ans suivis par la Mission locale, demandeurs d'emploi de plus de 26 ans suivis par Pôle emploi, organismes de formation, intermédiaires de l'emploi et de la formation.

PARTENAIRES IMPLIQUÉS

Mission Locale, Pôle Emploi, intermédiaires de l'emploi et de la formation, L'Exploratoire, MEIF, organismes de formation.

RÉSULTATS ATTENDUS

(En termes qualitatif et quantitatif)

- Développer le nombre des entrées dans le dispositif POP.
- Renforcer l'employabilité des publics en insertion sur des métiers porteurs.
- Favoriser la découverte des métiers en tension.

CONDITIONS DE FAISABILITÉ

- Relayer l'information au sein du comité de coordination DRIP du Conseil Régional.

OBJECTIF**Accompagner les TPE/PME du bassin rennais autour de la démarche de GPEC-T et d'anticipation des besoins en compétences**Action
2A**Réaliser un évènementiel destiné aux acteurs des filières****PORTEURS DE L'ACTION**Co-pilotage
AGEFOS PME - AEF 35**FINANCEUR**AGEFOS PME et
AEF 35**CALENDRIER
PRÉVISIONNEL**3^{ème} à 4^{ème} trimestre
2016**DESCRIPTION DE L'ACTION**

Mettre en place un évènementiel (petit déjeuner, atelier, conférence, débat, information collective...) sur le thème de l'attractivité des métiers en tension visant à cerner les attentes des entreprises en matière de GPEC-T.

FILIÈRE OU MÉTIER CIBLE

Filière machinisme agricole.

BÉNÉFICIAIRES DE L'ACTION

Entreprises TPE/PME de la filière machinisme agricole.

PARTENAIRES IMPLIQUÉS

Chambre des métiers et de l'artisanat 35, DIRECCTE, Pôle Emploi (éclairage sur le marché du travail), MEIF, CCI Rennes, Chambre d'Agriculture 35 (AEF 35 représente également la chambre d'Agriculture), AGEFOMAT, Agri Intérim, APECITA, ANFA, GNFA, SEDIMA, MFR Montauban, Agr'équip, FD CUMA, EDT (Entrepreneurs Du Territoire), CECUMA, FNAR, GREF.

RÉSULTATS ATTENDUS*(En termes qualitatif et quantitatif)*

- ➔ Meilleure connaissance des besoins en GPEC-T des entreprises de la filière.
- ➔ Renforcer la participation des entreprises de la filière aux évènements « institutionnels ».

CONDITIONS DE FAISABILITÉ

- ➔ En amont, réaliser un questionnaire RH diffusé par la fédération pour cerner les attentes des entreprises en matière de GPEC-T (recrutements, compétences recherchées, besoins de formation des salariés, remplacements dans le cadre de départs à la retraite...).
- ➔ En amont, sensibiliser les entreprises par un contact de proximité afin de :
 - promouvoir le diagnostic CODESPAR « métiers en tension » - juillet 2015 ;
 - identifier les besoins en recrutement sur les métiers en tension ;
 - adapter les fiches métiers ROME aux besoins réels des entreprises ;
 - proposer des actions d'accompagnement individualisé aux entreprises.
- ➔ Relayer l'information au GREF (agenda des évènements).



Méthodologie déployable et adaptable sur d'autres métiers ou filières en tension

Autres filières prioritaires repérées :

- services à la personne
- métiers de bouche
- métallurgie

OBJECTIF

Favoriser les transferts de compétences
intersectorielles (passerelles entre les métiers)Action
3ARéaliser une cartographie de compétences sur un
métier en tension

PORTEURS DE L'ACTION

Co-pilotage
Faculté des métiers et
L'Exploratoire

FINANCEUR

Temps humain (financé
par chaque partie prenante
de l'action dans la phase
d'expérimentation).CALENDRIER
PRÉVISIONNEL2^{ème} - 3^{ème} trimestre
2016INITIATIVES VUES
AILLEURSTALENTROC
COMAFOA
APITALENT
EVOLUCAP
(voir détail page 25)


Méthodologie
déployable et
adaptable sur
d'autres métiers
ou filières en
tension

DESCRIPTION DE L'ACTION

Réaliser une cartographie de compétences à deux niveaux :

- Niveau 1 (description des compétences transversales) : relation client, hygiène et sécurité, dextérité... pour le métier de boucher.
- Niveau 2 (approfondissement des compétences spécifiques : gestes techniques, destination culinaire... pour le métier de boucher.

FILIERE OU MÉTIER CIBLE

Boucher.

BÉNÉFICIAIRES DE L'ACTION

Intermédiaires de l'emploi et de la formation.

PARTENAIRES IMPLIQUÉS

Branches professionnelles, OPCA, intermédiaires de l'emploi et de la formation, représentations des salariés.

RÉSULTATS ATTENDUS

(En termes qualitatif et quantitatif)

- Développer les mobilités intersectorielles vers les métiers ou filières en tension.
- Utiliser la cartographie comme support de communication.
- Développer une méthode d'identification des compétences transférables souple, réactive et reproductible à d'autres métiers ou filières en tension.

CONDITIONS DE FAISABILITÉ

- Recenser les métiers en tension et leurs référentiels de compétences.
- Cerner la nature de la tension du métier (conditions travail, rémunération...).
- Cibler les métiers faiblement qualifiés dans un premier temps.
- Pour les métiers de l'artisanat, s'appuyer sur l'outil COMAFOA.
- Inscrire l'action dans une notion de parcours avec des perspectives réelles pour les candidats.
- Réaliser l'action dans la continuité des actions 2A « Evènementiel aux entreprises de la filière machinisme » et 1D « formation sur les métiers en tension ».
- Cartographies souvent très territorialisées (la tension sur un métier peut être différente entre la commune de Rennes et une commune périphérique de la métropole par exemple).

OBJECTIF**Mieux partager l'information sur les métiers en tension et leurs compétences transférables**Action
3B**Communiquer en temps réel la (ou les) cartographie(s) de compétences sur les métiers en tension**PORTEUR DE L'ACTION
L'ExploratoireFINANCEUR
Temps humain
financé par les
parties prenantes de
l'actionCALENDRIER
PRÉVISIONNEL
4^{ème} trimestre 2016INITIATIVE VUE
AILLEURS
SEINE OUEST
DIGITAL
(voir détail page 25)**DESCRIPTION DE L'ACTION****Diffuser en temps réel la cartographie de compétences à deux niveaux :**

- Niveau 1 (description des compétences transversales) : relation client, hygiène et sécurité, dextérité... pour le métier de boucher.
- Niveau 2 (approfondissement des compétences spécifiques : gestes techniques, destination culinaire... pour le métier de boucher.

FILIÈRE OU MÉTIER CIBLE

Boucher.

BÉNÉFICIAIRES DE L'ACTION

Intermédiaires de l'emploi et de la formation.

PARTENAIRES IMPLIQUÉS

Acteurs du SPRO (APEC, CIDFF, CIO, FONGECIF, Mission Locale, PAE, Pôle Emploi, OPACIF, SUIO), CCI Rennes, DIRECCTE, Région Bretagne.

RÉSULTATS ATTENDUS*(En termes qualitatif et quantitatif)*

- Développer les mobilités intersectorielles vers les métiers ou filières en tension

CONDITIONS DE FAISABILITÉ

- Diffuser l'information « en temps réel ».
- Réaliser l'action après l'aboutissement des actions 1A à 3A.
- Réaliser la cartographie de compétences sur le métier de boucher.
- A articuler avec le Plan 500 000 formations.



Méthodologie
déployable et
adaptable sur
d'autres métiers
ou filières en
tension

Calendrier prévisionnel de réalisation du plan d'actions

		ANNEE 2016			
		Trim. 1	Trim. 2	Trim. 3	Trim. 4
1A	Renforcer la communication autour des « initiatives positives »		1A		
1B	Renforcer la connaissance de l'entreprise auprès des acteurs de l'Education Nationale		1B		
1C	Communiquer sur l'exploratoire, lieu ressource dédié aux filières et métiers en tension	1C			
1D	Mettre en place une action de formation sur un métier en tension				1D
1E	Renforcer la communication autour de la prestation POP				1E
2A	Réaliser un évènementiel destiné aux acteurs des filières			2A	
3A	Réaliser une cartographie de compétences sur un métier en tension		3A		
3B	Communiquer « en temps réel » la cartographie de compétences sur les métiers en tension				3B

Conclusion

La phase 2 stratégie a conduit les membres du groupe projet et leurs partenaires à élaborer un plan d'actions.

Ce plan d'actions a pour vocation d'être un outil opérationnel, efficace et partagé.

Dans un premier temps, l'enjeu est la mise en œuvre opérationnelle des actions par les membres du groupe projet et leurs partenaires. A noter que certaines actions sont déjà en cours de réalisation.

Dans un second temps, il sera nécessaire, dans les secteurs non investigués par l'étude, de reproduire les actions ou de mettre en place les expérimentations déjà mises en œuvre par les filières en tension.

Pour cela, la mobilisation des acteurs sera facilitée par la préhension du présent plan d'actions.

Cependant, la mise en place d'un plan d'actions opérationnelles sur un certain nombre de métiers en tension doit entraîner l'émulation.

Ainsi, le groupe de travail s'est volontairement appliqué à mettre en œuvre des actions opérationnelles transposables et donc reportables sur d'autres métiers/filières.

De fait, la transposition semble possible et souhaitable.

Vu ailleurs

Initiatives facilitant le rapprochement entre l'offre et la demande d'emploi

FORMATION

- **DISPOSITIF DIMA** (Dispositif d'initiation aux métiers de l'alternance)
Un jeune voulant entrer en apprentissage ou rencontrant des difficultés d'adaptation au collège peut commencer une activité professionnelle tout en demeurant sous statut scolaire.
<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F232>
- **CQB INTERBRANCHE CLÉA**
CLÉA s'adresse principalement aux personnes peu ou pas qualifiées, n'ayant pas de certification professionnelle. 7 domaines du socle de connaissances et de compétences sont certifiés.
<http://www.fpspp.org/portail/resource/filecenter/document/042-00001c-020/cqp-interbranches-une-demarche-dynamique-de-consolidation-des-parcours-pro---24-septembre-2012.pdf>

TRANSFERT DE COMPETENCES ENTRE SECTEURS ET MÉTIERS

- **FRANCE STRATÉGIE**
Groupe de travail Réseau Emplois et Compétences sur les compétences transférables et les compétences transversales.
<http://www.strategie.gouv.fr/actualites/competences-transversales-competences-transferables-feuille-de-route>
- **TALENTROC**
Plateforme web collaborative et outil de cartographie des compétences des salariés au sein d'une entreprise.
<http://www.talentroc-solutions.com/>
- **ATOUIJOB**
Outil logiciel dédié à la mobilité interne ou externe des individus. Repérage de métiers en fonction des compétences, de l'appétence et des leviers de motivation.
<http://www.bpi-group.com/fr/atoutjob.html>
- **COMAFOA** (Compétence des Actifs pour la Formation dans l'Artisanat)
http://www.doc.gref-bretagne.com/index.php?lvl=notice_display&id=22682
- **EVOLUCAP**
Outil interne développé par le FAFTT d'identification des compétences transférables.
http://www.fafst.fr/site/tt1_220347/fr/reunion-script-emploi-marseille-/-vitrolles

MOBILITE

- **APITALENT**
Plateforme web collaborative de mobilité interentreprises
<https://twitter.com/apitalentrh>

ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES

- **SEINE OUEST DIGITAL**
Plateforme web collaborative d'échanges d'informations et de partage d'expériences destinées aux entreprises
<http://seineouestdigital.fr/decouvrir/>

GLOSSAIRE

ADVF	Assistants de Vie aux Familles
ARS	Agence Régionale de Santé
ATE	Action Territoriale Expérimentale
BMO	Besoins de Main d'Œuvre
CAPEB	Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment
CEP	Conseil en Evolution Professionnelle
CESU	Chèque Emploi Service Universel
CGAG	Confédération Générale de l'Alimentation en Détail
CMA	Chambre de Métiers et de l'artisanat
COMOFOA	COMpétences des Actifs par la FORMation dans l'Artisanat
CUMA	Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole
FBTP	Fédération du Bâtiment et des Travaux Publics
EPHAD	Établissement d'Hébergement pour Personnes Âgées Dépendantes
FEPEM	Fédération des particuliers employeurs
GPEC-T	Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences Territoriales
INSEE	Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques
MEIF	Maison de l'Emploi de l'Insertion et de la Formation professionnelle
NIMA	Non Issus du Milieu Agricole
POEC	Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective
SAP	Services à la Personne
SPRO	Service public régional de l'orientation
UIMM	Union des Industries et des Métiers de la Métallurgie
UMIH	Union des Métiers et des Industries de l'Hôtellerie
UNA	Union Nationale de l'Aide, des Soins et des Services aux domiciles
VAE	Validation des Acquis de l'Expérience

DEFINITIONS

Compétences « La compétence est la mobilisation ou l'activation de plusieurs savoirs, dans une situation et un contexte donnés ». Plusieurs types de compétences sont à distinguer :

- savoirs théoriques (savoir comprendre, savoir interpréter),
- savoirs procéduraux (savoir comment procéder),
- savoir-faire procéduraux (savoir procéder, savoir opérer),
- savoir-faire expérientiels (savoir y faire, savoir se conduire),
- savoir-faire sociaux (savoir se comporter, savoir se conduire),
- savoir-faire cognitifs (savoir traiter de l'information, savoir raisonner, savoir nommer ce que l'on fait, savoir apprendre)

Source : Guy le Boterf

POP Prestation d'orientation professionnelle (POP)

- Prestation d'accompagnement à l'élaboration du projet professionnel et à l'accès à la formation qualifiante.
- Durée 4 mois.
- Public cible : Jeunes 18 – 26 ans, demandeurs d'emploi + de 26 ans.
- Financeur : Conseil Régional Bretagne.
- Modalités d'accès : prescription Mission Locale ou Pôle Emploi.

Pilotes du groupe-projet « Métiers en tension »

Rémy LANGLOIS
CCI Rennes,
Vice-président
du CODESPAR

Gilles MOREL
UDAF 35,
Vice-président
du CODESPAR

Membres permanents du groupe-projet

Germain BERTRAND
CFTC

Yann BISCERE
UNSA

Aurore BLAIRE
Chambre d'Agriculture 35

Anne-Véronique CAP
Conseil Régional de
Bretagne

Gaëlle CHAPON
CODESPAR

William CHAUOU
Chambre des Métiers et de
l'Artisanat d'Ille-et-Vilaine

Julien CLERMONT
Conseil Régional de
Bretagne

Pierre COUDRAIS
Chambre des Métiers et de
l'Artisanat d'Ille-et-Vilaine

Magalie DANO
FAFTT

Michelle DEBROIZE
Chambre d'Agriculture 35

Elsa DELAUNAY
Conseil Régional de
Bretagne

Stéphane DUREPAIRE
CFE-CGC

Véronique FAUCHEUX
MEIF

Cécile GAILLARD
Direccte Bretagne, UT 35

Sophie GAILLARD
OPCALIA

Gildas GAUTHIER
Direccte Bretagne, UT 35

Karine GEORGEAIS
AGEFOS PME

Isabelle GEORGES
GEDES 35

Karine GRABSIA
Karine Grabsia conseil

Hervé GREUGNY
GREF Bretagne

Natacha GOURLAY-CRUZ
Catalys Conseil

Nicole HARIE
Direccte Bretagne

Valérie HEYSER
AEF 35

Philippe JOURDAN
Mission Locale Bassin
d'emploi de Rennes

Hervé LE JEUNE
Union des entreprises 35

Philippe LEPORCHER
UPA

Carole LOSSOUARN
CCI Rennes

Emmanuelle MARCHAND
Meif

Nathalie MARCHAND
Chambre d'Agriculture 35

Mickael MORVAN
UPA

Sonia MÜLLER
Com. de com. du Pays de
Châteaugiron

Jean-Pierre PANHALEUX
Chambre des Métiers et de
l'Artisanat d'Ille-et-Vilaine

Philippe PLANTIN
CGPME

Régine PLOURDEAU
Mission Locale Bassin
d'emploi de Rennes

Dominique PRIMAULT
CFDT

Annie RAULT
Prisme Emploi

Sébastien RIO
Pôle emploi

Tiphaine RIOU
L'Exploratoire

Arcadia SCHNEIDER
Chambre des Métiers et de
l'Artisanat d'Ille-et-Vilaine

Emmanuelle SOHIER-ROUSSEAU
Catalys Conseil

Patrick SOULIER
CGT

Caroline THIEFFRY
HELYS

Merci à l'ensemble des membres du groupe projet pour leur participation à la réalisation de ce travail collectif.

Merci également aux partenaires ayant participé aux travaux du groupe-projet

**MACHINISME
AGRICOLE**

René HALOPEAU
SEDIMA

Annie JESTIN
APECITA

**SERVICES A LA
PERSONNE**

Morvan LE GENTIL
FEPEN

Virginie METAY
UNA Ille-et-Vilaine

**MÉTIERS DE BOUCHE
ET HÔTELLERIE
RESTAURATION**

Violaine CHARIL
Faculté des Métiers

Michel COLLET
CGAD

Karim KHAN
UMIH 35

Laurence PIQUEREL
Faculté des Métiers

Crédits photos

Couverture : Pixabay

Autres photos : CODESPAR sauf mention contraire

Cette contribution a été validée par le Bureau du CODESPAR le 22 mars 2016.

Rappel du contexte et objectif de la démarche

Dans un contexte de hausse du chômage qui n'épargne pas le bassin rennais, il est paradoxalement pointé la difficulté de certaines entreprises à recruter. Ce constat est souvent illustré par une liste de métiers en tension.

En partenariat avec la MEIF de Rennes, le CODESPAR a mené une étude sur les métiers en tension sur le bassin rennais.

Dans ce cadre, les membres du groupe projet « métiers en tension » ont réalisé un panorama des métiers en tension sur le bassin d'emploi de Rennes. Cette analyse quantitative a été complétée par une approche qualitative pour identifier les facteurs de tension. Ce travail doit servir à mettre en place des actions qui favorisent ensuite le rapprochement entre l'offre et la demande d'emploi et qui permettent une meilleure interconnaissance des acteurs concernés (employeurs, demandeurs d'emploi, intermédiaires de l'emploi...).

Les objectifs de la démarche :

- identifier les métiers en tension et leur importance sur le bassin rennais (approche quantitative) ;
- comprendre les facteurs provoquant cette situation de tension (approche qualitative) ;
- faciliter le rapprochement offre-demande par l'identification de leviers d'amélioration (connaissance des métiers, attractivité, conditions de travail...) ;
- anticiper sur les besoins futurs en matière d'emploi et de compétences à l'échelle du territoire et les difficultés de recrutement à venir sur certains métiers ;
- permettre une mise en œuvre opérationnelle des préconisations par les partenaires de la démarche.



CODESPAR

Anticiper, mobiliser, développer

Conseil de développement économique et social
du pays et de la métropole de Rennes

Agréé comité de bassin d'emploi

3 rue Geneviève de Gaulle-Anthonioz
35200 Rennes

02 99 86 65 80

contact@codespar.org

www.codespar.org

Les contributions du CODESPAR JUILLET 2016

Les métiers en tension sur le bassin d'emploi de Rennes

Phase 2 : élaboration du plan d'actions
opérationnelles



Contact

Gaëlle CHAPON

02 99 86 65 80

contact@codespar.org

Avec le soutien de



Cette étude
est cofinancée
par l'Union
Européenne

Union Européenne
L'Europe s'engage en France