




Pays Cœur
d'Hérault

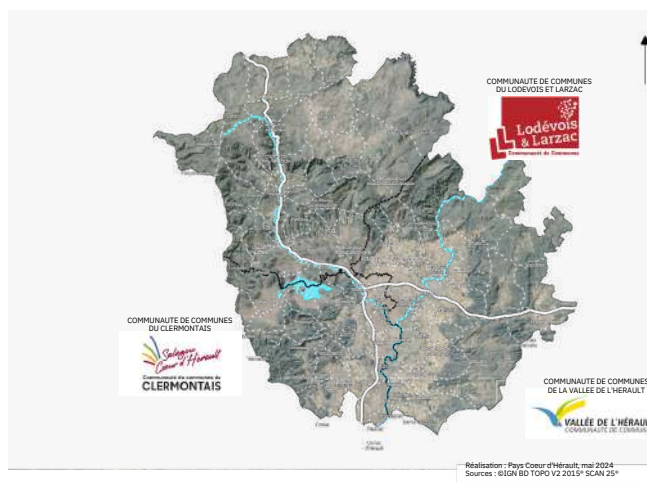
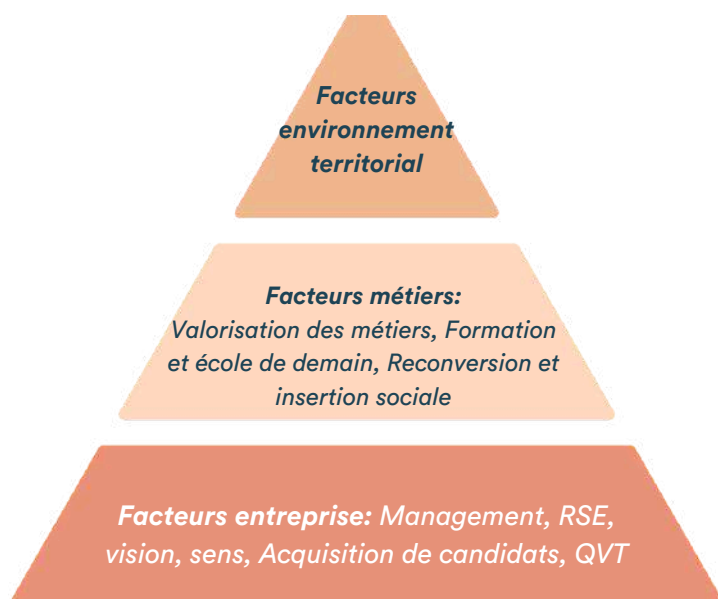
EMPLOI, FORMATION ET COMPÉTENCES EN COEUR D'HÉRAULT *LA STRATÉGIE À L'HORIZON 2030*



© Vincent Bartoli - 2022

2022-2023: Conduite de la démarche RH et Attractivité par le Pays Cœur d'Hérault

14 facteurs identifiés pour l'attractivité du territoire



Janvier 2024: Lancement d'une nouvelle démarche pour concevoir la stratégie d'une **Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences Territoriale Cœur d'Hérault (G.P.E.C.T.)** afin de:

- 📍 Définir de manière prospective les besoins en emplois et compétences des filières locales.
- 📍 Anticiper les évolutions et poursuivre la concertation avec les acteurs du territoire pour un projet structurant et co-construit.

SYDEL (2024), Groupe de Travail, Clermont-Hérault



Une suite nécessaire en coopération avec les partenaires de l'emploi (Mission Locale Jeunes, France Travail, Cap Emploi, DEETS*) et les directions économiques des trois communautés de communes:



Pour aller plus loin sur les facteurs liés aux métiers et à l'entreprise en prenant en compte l'environnement social et territorial qui l'impacte

*Direction de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités - Hérault

Qu'est ce que la G.P.E.C.T ?

La Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences Territoriale est une **démarche** visant la mise en œuvre d'un plan de développement et d'action en **faveur de l'emploi et des compétences** dans le territoire à partir d'une **stratégie partagée** et d'anticipation. C'est un outil partagé, au service de **tout le territoire du Coeur d'Hérault**.

A quoi ça sert ?

Renforcer les rapprochements entre tous les acteurs et conduire le changement collectivement

Accompagner les entreprises pour mieux répondre à leurs besoins en main d'oeuvre qualifiée

Favoriser l'adéquation entre la demande et l'offre d'emplois

Renforcer l'attractivité RH des entreprises et du territoire

Introduire et conduire le changement collectivement et tester des solutions concrètes



Vers une stratégie à l'été 2024 et des actions concrètes dès la fin d'année

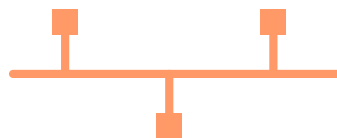
6 mois de concertation pour construire ensemble...



+ de 210 participants à l'écriture d'un projet commun

6 ateliers de co-construction : 170 Participants

84 structures et entreprises représentées



Enquête MLJ et France Travail: 40 réponses

Ils nous ont inspiré tout au long de la démarche...



9 PROFILS-TYPES...

Ne jamais perdre de vue les besoins des usagers et employeurs:

des persona sur-mesure pour cibler les besoins, enjeux et indicateurs efficaces



CABINET DE CURIOSITES...

S'inspirer de projets :

📍 déjà en place et qui fonctionnent

📍 venus d'ailleurs, pour ouvrir le champ des actions possibles

Regard partagé: le diagnostic territorial

Le Pays Coeur d'Hérault est essentiellement composé d'un tissu de TPE (98%), multifilières, soit plus de 13 000 entités économiques (2022).

Les filières les plus représentées sont l'agriculture, le bâtiment, l'hôtellerie restauration, le sanitaire et social.

S'appuyer sur les atouts du territoire

- Réseau d'ingénierie et d'appui pour l'emploi
- Capacité de co-construction déjà en place
- Offre de formation développée : plusieurs lycées sur les 3 CC, collèges et organismes de formation continue développés
- Projets structurants et innovants (TZCLD, tiers-lieux...)
- Territoire accueillant et attractif (qualité de vie)

Travailler les faiblesses

- Forte précarité et manques de qualifications
- Inadéquation entre l'offre d'emploi et les profils (formation ou diplômes)
- Tissu économique fragile générant peu / pas de salariat, manque d'économie présentielle
- Filières en tension, peu valorisées*
- Tissu d'accompagnement dense et peu lisible
- Déséquilibres terr. mettant en danger l'habitabilité du territoire
- Freins à l'emploi:
 - Logement, mobilité, exclusion numérique

*Agriculture, bâtiment, restauration, sanitaire et social

- Nouvelles pratiques managériales et organisations: "travailler autrement"
- Des pédagogies actives apprenantes
- Des complémentarités rural-urbain
- Démarches de transition, d'innovation publique
- Evolution des métiers et des filières



Changement climatique
Baisse des fin. publics
Concurrences entre territoire
Manque de temps, fragilité des employeurs
Accès au foncier, au logement...
Décrochage scolaire - Rapport au travail

Saisir et anticiper les effets d'un contexte complexe et incertain

- Guichet unique pour une meilleure visibilité des aides possibles
- Connaissance du tissu local et facilitation entre les acteurs
- Rencontres informelles et entre pairs
- Cadre de vie et vie sociale
- Nouvelle conception du travail et changements de pratiques
- Solutions de mobilité et de logement
- Formation & Compétences

Répondre aux besoins des demandeurs d'emploi et employeurs d'aujourd'hui et de demain

Chiffres clés



+ de 1000 nvx arrivants / an
(Inférieur au volume d'emploi créés / an)



8300 demandeurs d'emploi
(Cat. A, B, C, mars 24)
3400 intentions d'embauches (2023)
37900 actifs (2020)*



50% de demandeurs d'emploi sont des demandeurs de longue durée



1 ménage / 10 sans voiture

40 % des recrutements jugés "difficiles"

50% des emplois concentrés sur 4 communes

40% des emplois liés à une activité saisonnière

+ de 30% de femmes à temps partiel: des enjeux de garde d'enfant

39% des emplois: métiers physiques et peu qualifiés



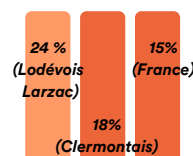
Taux scolarisation des 18-24 ans

38% (61% niv. Hérault)

68% formation Bac ou moins



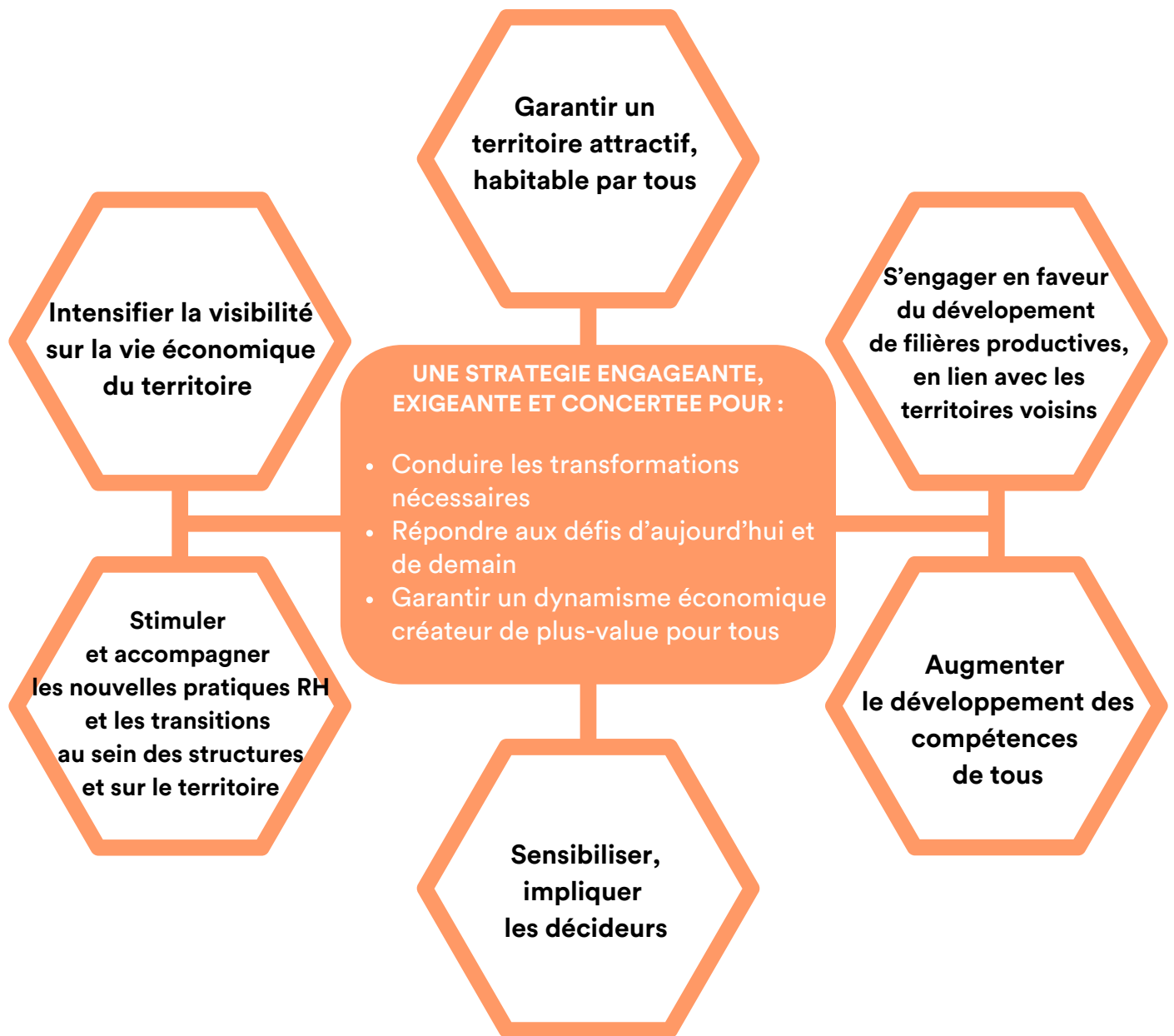
1 personne sur 2 ne trouve pas l'emploi dans le métier qu'elle cherche.



Tx de pauvreté

*Chiffres France Travail

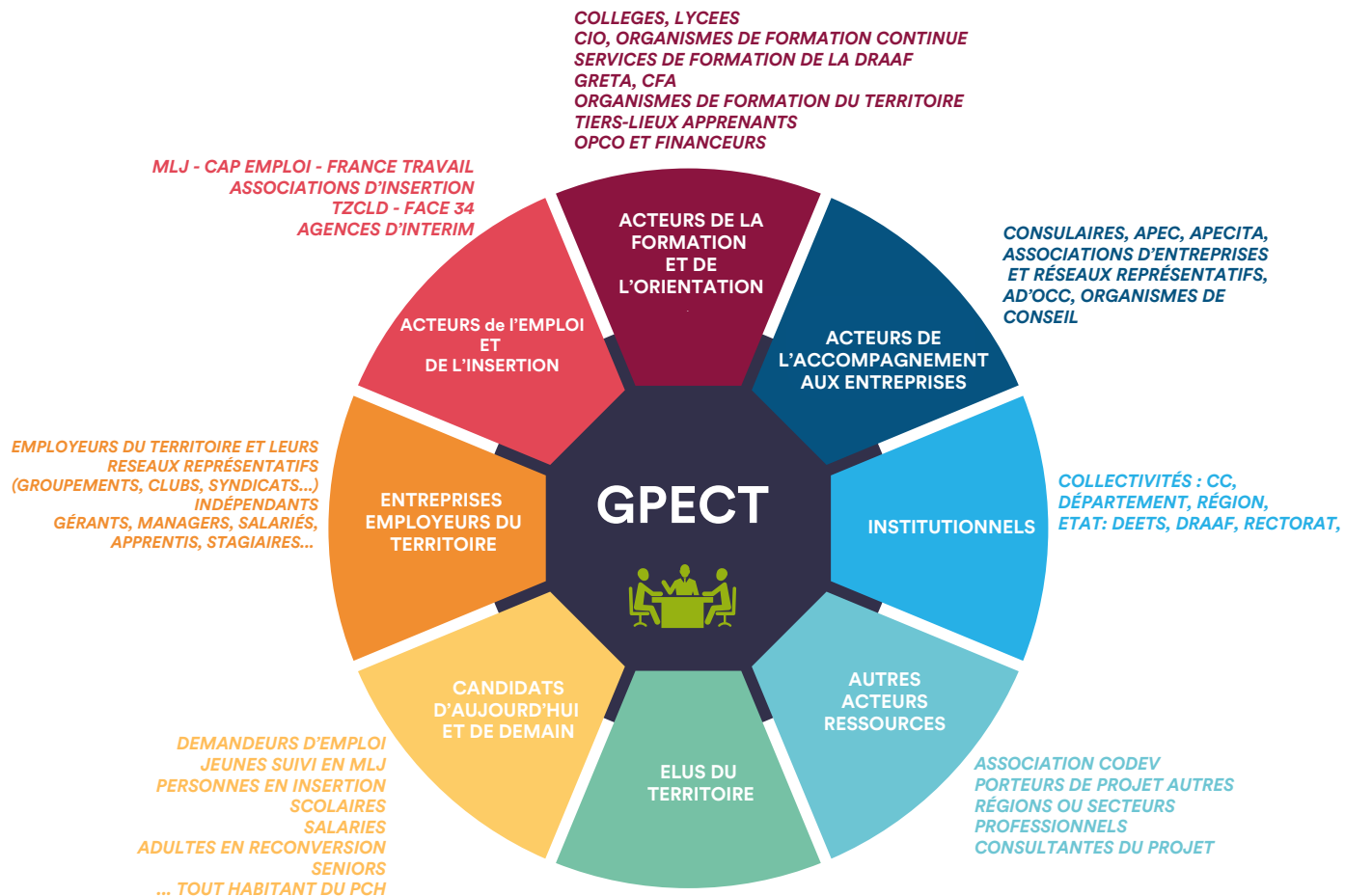
Horizon commun: la stratégie pour l'emploi, la formation et les compétences



“LA G.P.E.C.T. AURA RÉUSSI SI...”

- Elle contribue à atteindre les objectifs du ‘Pays Rêvé’ (Défi ‘Habitable’)
- Les acteurs de l'emploi et entreprises s'adaptent au changement et renforcent leur interconnaissance, y compris envers les candidats (évolution des représentations)
- Les offres de formation sont mieux adaptées aux besoins des entreprises
- Le taux de chômage et le turnover baissent, et que l'autonomie est renforcée
- L'inclusion augmente au sein des entreprises (objectif fixé à 6%, avec 3,5% de PSH aujourd'hui)
- Les entreprises sont + compétitives et répondent à + de marchés
- L'écosystème d'accompagnement est plus structuré, mutualisé et encourage l'innovation
- Le plan d'action génère rapidement des actions concrètes
- Le territoire anticipe, soutient et impulse une dynamique économique, d'emploi et de filières

Les acteurs impliqués dans les choix stratégiques et dans la future mise en oeuvre

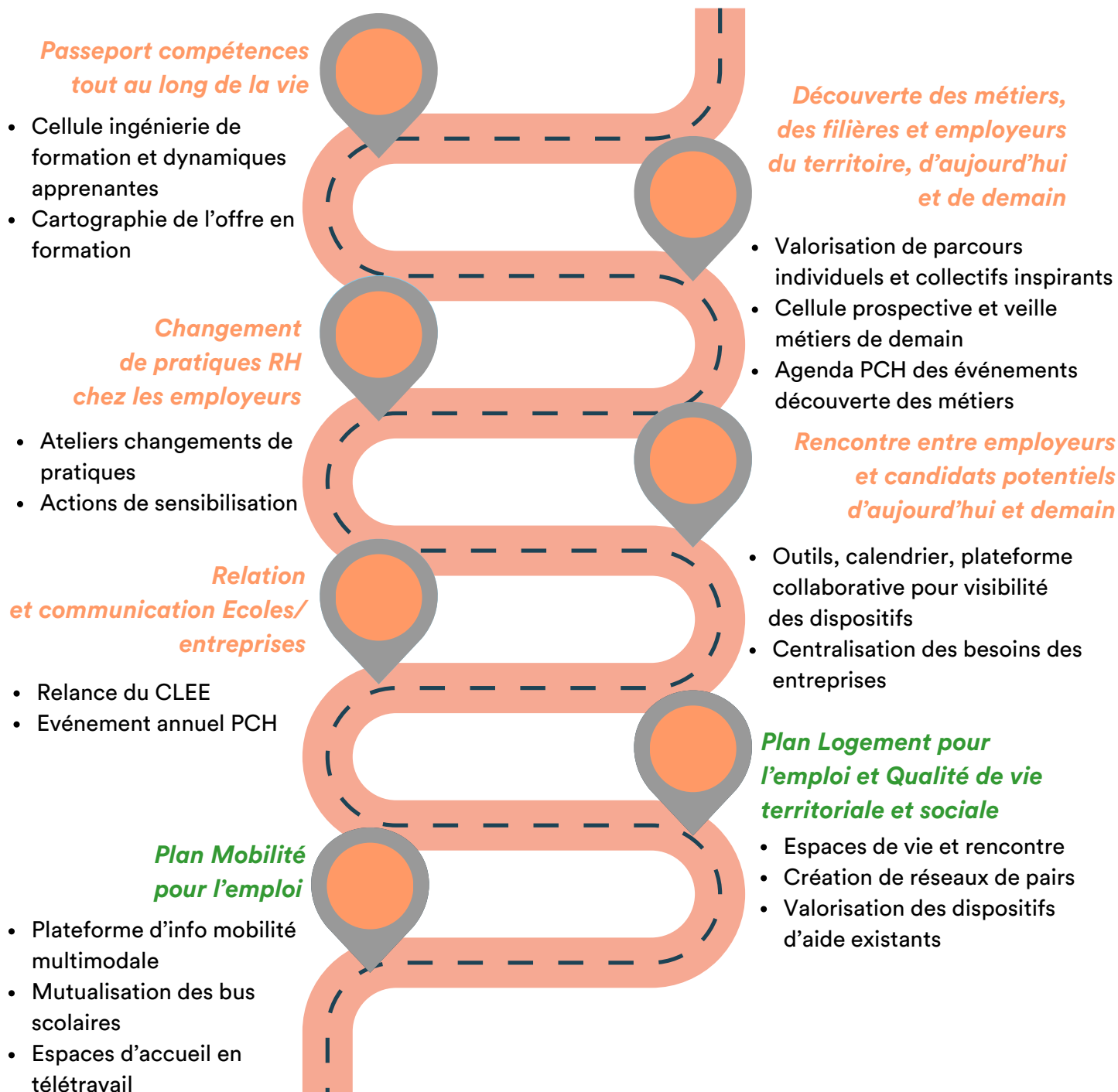


La Raison d'être de la G.P.E.C.T du point de vue des partenaires et parties prenantes de la démarche

La G.P.E.C.T. est une **démarche de changement**. Nous la lançons pour **transformer les pratiques** du territoire du Cœur d'Hérault, pour qu'il devienne un **territoire habitable et créateur de richesses** par et pour tous, grâce à une **dynamique économique forte et agile**, et à des **parcours professionnels adaptés et apprenants**. Pour cela, le territoire engage tous les **habitants, employeurs, décideurs, acteurs de la formation et de l'emploi** du Pays Cœur d'Hérault à apporter leurs idées et leurs énergies, à **co-construire** à nos côtés les conditions favorables à la **mise en œuvre d'actions porteuses de résultats** pour l'emploi d'aujourd'hui et de demain.

Et dès aujourd'hui... la feuille de route pour la mise en oeuvre

7 projets à mener de front, Quelques exemples d'actions



Relevant directement de la GPECT
Intégrés au projet de territoire et en lien avec d'autres initiatives et politiques publiques

Ces projets vous intéressent ?
Vous souhaitez en savoir plus
et / ou participer?

✉ economie@coeur-herault.fr

La démarche en mots et en images

Les points forts de ce travail collectif



- “ La richesse des échanges
- L'interconnaissance et partage
- L'analyse complète des problématiques
- Des actions concrètes
- Le nombre de participants ”

© SYDEL - Lycée J. Vallot - Lodève - 2024



Paroles d'acteurs

'Un projet innovant, dynamique, constructif, structurant, fait du partage, de la mobilisation et de la richesse des acteurs, en intelligence collective, avec une bonne visibilité du travail réalisé'

© SYDEL - Lycée J. Vallot - Lodève - 2024



Et ensuite ...

- “ Renforcer la mutualisation d'actions déjà en place

Déployer une stratégie qui a du sens

Mettre en lumière nos difficultés et trouver des solutions ”

© SYDEL - Gignac - Paulhan - 2024

