

**Pays Cœur
d'Hérault**

Emploi, formation et compétences en Cœur d'Hérault

La Stratégie à horizon 2030



Table des matières

PARTIE I - DONNEES DE CADRAGE.....	2
1. DONNEES DE CADRAGE DU PROJET GPECT EN PAYS CŒUR D'HERAULT	3
2. Un Calendrier en 3 phases.....	4
3. Méthodologie globale de la démarche	5
4. Un projet à l'écoute des acteurs du territoire	8
5. Une chaîne de valeurs construite au fil de l'eau.....	11
6. Des outils et modalités d'animation au service de l'intelligence collective et la co- construction	12
PARTIE II	13
DIAGNOSTIC.....	13
1- Rappel du déroulé de la phase de diagnostic entre janvier et mars 2024	14
2- Recherches bibliographiques par les consultantes : des sources nombreuses et variées :	14
3- Eléments de synthèse des besoins des persona	15
4- Coup d'œil sur des données repères à garder en tête et AFOM du territoire version GPECT.....	17
5- La chaîne de valeurs en construction	30
PARTIE III	31
STRATEGIE ET PLAN D'ACTION	31
1- Rappel du déroulé de la phase de stratégie et plan d'action entre mars et juillet 2024 32	
2- Synthèse de la stratégie assemblée pour la GPECT et des impacts visés.....	32
3- Un Horizon commun : la stratégie pour l'emploi, la formation et les compétences ..	33
4- Raison d'être de la GPECT du Pays Cœur d'Hérault.....	36
5- Plan d'action opérationnel.....	38
Partie IV	42
SUITES OPERATIONNELLES ET PRECONISATIONS POUR LA MISE EN ŒUVRE	42
1. La gouvernance du projet.....	43
2. La dynamique engagée : les bases d'une démarche apprenante.....	44
3. Facteurs de réussite du projet : les propositions des partenaires de la GPECT pour la mise en œuvre à venir	44
4. Recommandations des consultantes pour une mise en œuvre agile.....	47

PARTIE I - DONNEES DE CADRAGE



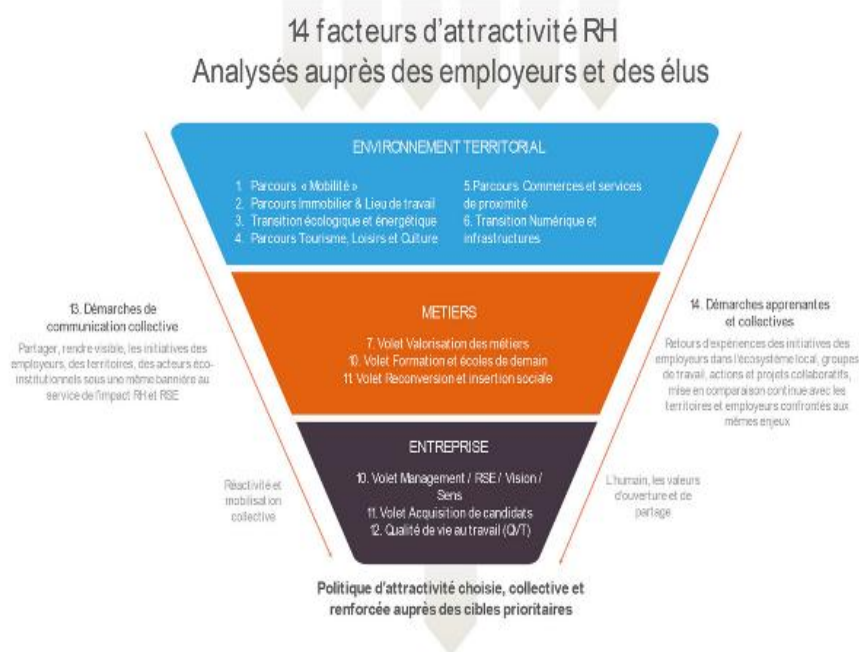
1. DONNEES DE CADRAGE DU PROJET GPECT EN PAYS CŒUR D'HERAULT

Rappel de la demande

2022-2023 : Le Pays Cœur d'Hérault conduit sur le territoire une démarche partenariale « RH et Attractivité » permettant de mettre en avant 14 facteurs-clé d'attractivité pour le territoire, l'intérêt et l'impact des projets d'entreprise et du changement de pratiques managériales sur le recrutement.



En concertation avec les partenaires de l'emploi, eux-mêmes en transition dans la mise en place de la nouvelle organisation territoriale de France Travail suite à la loi « Plein Emploi », une volonté commune d'aller plus loin sur les questions de compétences au sein de l'écosystème de la formation et de l'emploi en prenant en compte les facteurs de l'environnement qui les impactent est actée.



En janvier 2024, le PCH lance ainsi une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences du Territoire Cœur d'Hérault (G.P.E.C.T.) visant à mieux anticiper les besoins et évolutions en emploi et compétences des filières du territoire.


Les objectifs de la démarche sont pluriels :

- Favoriser l'adéquation entre la demande et l'offre d'emploi localement
- Identifier et anticiper les besoins et évolutions en emplois et compétences en Pays Cœur d'Hérault par secteurs d'activité / filières
- Accompagner les entreprises pour mieux répondre à leurs besoins en main d'œuvre qualifiée
- Renforcer l'attractivité RH des entreprises et du territoire
- Introduire et conduire le changement collectivement et tester des solutions concrètes, notamment en renforçant les rapprochements entre tous les acteurs.

Le Pays Cœur d'Hérault s'appuie, pour ce faire, sur un accompagnement qui facilite cette démarche partenariale aux côtés de l'équipe de son Agence de Développement Économique et de ses partenaires de l'emploi : France Travail, Cap Emploi et la MLJ réunis en Comité de pilotage restreint.

Cet accompagnement permet l'écriture d'un projet structurant pour le territoire, coconstruit avec les parties-prenantes et intégrant leurs prérogatives intrinsèques, pour une mise en œuvre et un démarrage d'actions dès la rentrée scolaire 2024.

La GPECT, qu'est-ce que c'est ?



LA GPECT, KESAKO?

Une Gestion Prévisionnelle Emploi et Compétences de Territoire (GPECT) est une démarche visant la mise en œuvre d'un plan de développement 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 PCH**.

Qui est concerné?
Tout employeur, candidat ou demandeur d'emploi, jeune ou adulte en reconversion, acteur de l'emploi et de l'insertion, établissement scolaire et organisme de formation, institutions et collectivités territoriales ...

A quoi ça sert?

- Renforcer les rapprochements entre tous les acteurs,
- Favoriser l'adéquation entre la demande et l'offre d'emploi
- Accompagner les entreprises pour mieux répondre à leurs besoins en main d'oeuvre qualifiée
- Renforcer l'attractivité RH des entreprises et du territoire
- Introduire et conduire le changement collectivement et tester des solutions concrètes

2. Un Calendrier en 3 phases

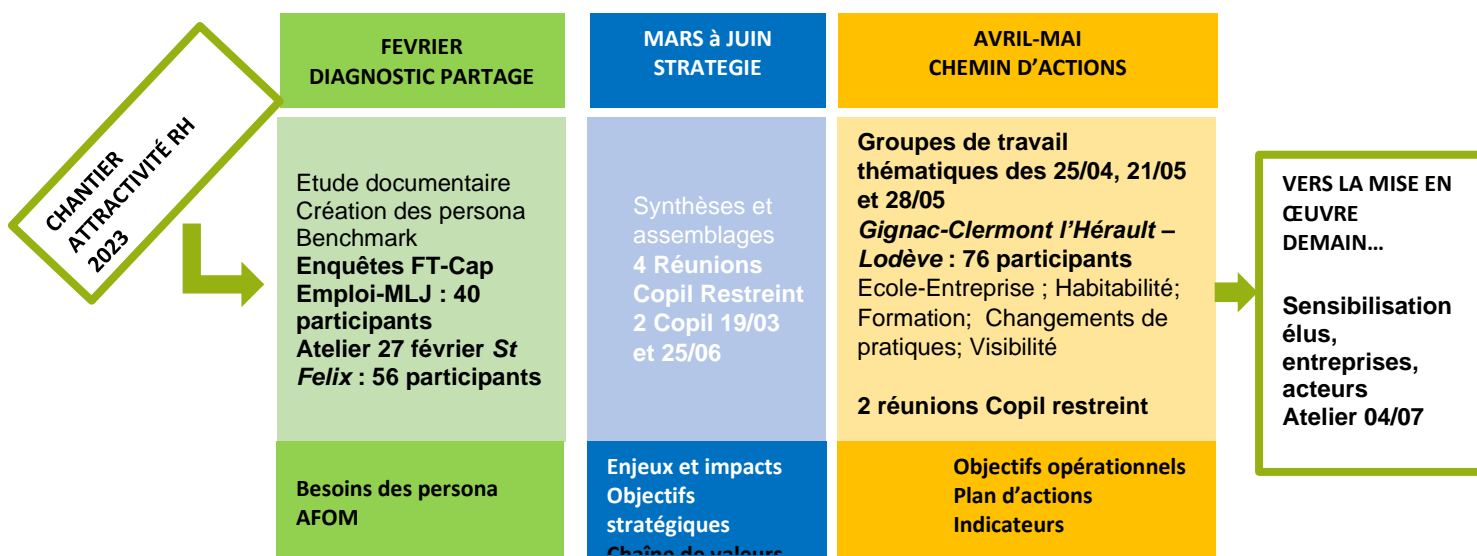
La démarche se déroule en 3 grandes phases de travail de janvier à juillet 2024 et permet de rassembler les données attendues :

6 mois de concertation pour construire ensemble...



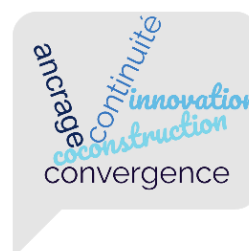
- La réalisation d'une capitalisation des données existantes pour une mise à jour du diagnostic en termes d'emploi et compétences sur le territoire. Il s'agit de réaliser un diagnostic territorial à partir de l'existant (livre blanc, SWOT économique, données INSEE, Pôle Emploi, observatoire du territoire à l'échelle du bassin d'emploi du Cœur d'Hérault...)

- La formalisation d'un schéma stratégique de l'emploi et des compétences, décliné en proposition de plan d'action et validé par les parties-prenantes, via l'organisation de groupes de travail thématiques et multi-acteurs, et d'espaces de validation par un Comité de Pilotage.



3. Méthodologie globale de la démarche

Engagé depuis plus de 15 ans dans une démarche de territoire bâtie autour d'un Projet de développement concerté et partagé, fort des partenariats consolidés sur les dernières années autour de la dynamique RH Attractivité, le PCH a à cœur de poursuivre cet élan de co-construction, facteur incontournable de la réussite de la démarche et des changements attendus pour le territoire.



L'approche méthodologique proposée sur cette phase d'écriture collective se veut également garante d'innovation publique et d'agilité pour la stratégie à venir. Elle s'appuie sur la méthode du design de service public, plaçant les usagers au cœur du dispositif et permettant par l'intelligence collective des solutions agiles et au plus près des besoins du territoire d'aujourd'hui et de demain.

- CO-CONSTRUCTION MULTI-ACTEURS ET REPRÉSENTATIVITÉ ACTEURS/TERRITOIRES
- APPROCHE USAGER AU CŒUR DE LA DÉMARCHE ET CHAÎNE DE VALEUR
- ANALYSE ET VALORISATION DE L' EXISTANT
- INNOVATION : CRÉATIVITÉ + CABINET DE CURIOSITÉS
- APPROCHE TRANSVERSALE INTER-FILIÈRES
- ASSEMBLAGE AU FUR ET À MESURE DE LA DÉMARCHE ET HIÉRARCHISATION
- COFIL RESTREINT ACTIF ET CO-ANIMATEUR

Un pilotage partenarial

Le souhait d'un pilotage partenarial prend forme autour de la constitution de 2 instances de suivi :

- un Comité de pilotage restreint ayant un rôle dans l'opérationnel par de l'apport d'expertise et de la coanimation, et en mesure de valider au fil des étapes de travail, composé de l'équipe de

l'Agence de Développement Economique du Pays Cœur d'Hérault, et des responsables des structures du réseau public pour l'emploi (France Travail, Cap Emploi et MLJ)

- un Comité de pilotage ayant un rôle décisionnel, composé des élus du PCH, de la Préfecture, DEETS, DRAAF, Région, Département, consulaires, réseau public pour l'emploi, services économiques des EPCI

Un contexte structurant : continuité et convergence

La démarche s'inscrit pleinement dans un contexte local structurant :

- Intégrée à un projet de territoire « Le Pays rêvé à l'horizon 2030 » et à ses déclinaisons sur des politiques territoriales – cadres de référence tels que le SCOT Pays Cœur d'Hérault, la Stratégie Leader, le Schéma des mobilités, ...
- En soutien et complémentarité avec les profonds changements d'organisation territoriale en cours portés par le réseau public pour l'emploi en lien avec la Loi Plein Emploi
- Dans la continuité et en convergence dans le fond comme dans la méthode de travail, avec une le programme « RH et Attractivité » mené par le PCH
- Dans une attention particulière à valoriser tous les dispositifs existants, sous réserve de prendre le temps de les décrire, d'en analyser le fonctionnement, d'en identifier les points forts les améliorations possibles, et d'adopter la posture d'innovations possibles
- En conservant avant tout une approche inter-filière transversale pour garder la cohérence des actions, mais sans exclure que certains enjeux stratégiques peuvent aussi être spécifiques à certaines filières
- Dans un souci de calendrier « serré » favorisant l'opérationnalité rapide de la stratégie et l'interaction rapide avec les autres démarches existantes.



Un contexte inspirant

Une dynamique et un cadre de travail propice à l'ouverture de la réflexion, à la créativité et au changement de regard et de pratiques pour penser la stratégie :

Les échanges documentés en atelier ont permis la prise de hauteur sur un contexte plus large que le seul contexte local. Les changements de paradigmes auxquels l'emploi, le recrutement, les compétences, l'avenir des filières et des métiers sont aujourd'hui confrontés, ont ainsi été pleinement intégrés à la réflexion.

« On ne peut pas changer et résoudre les problèmes avec les modèles qui les ont fabriqués. »
Un participant à la GPECT

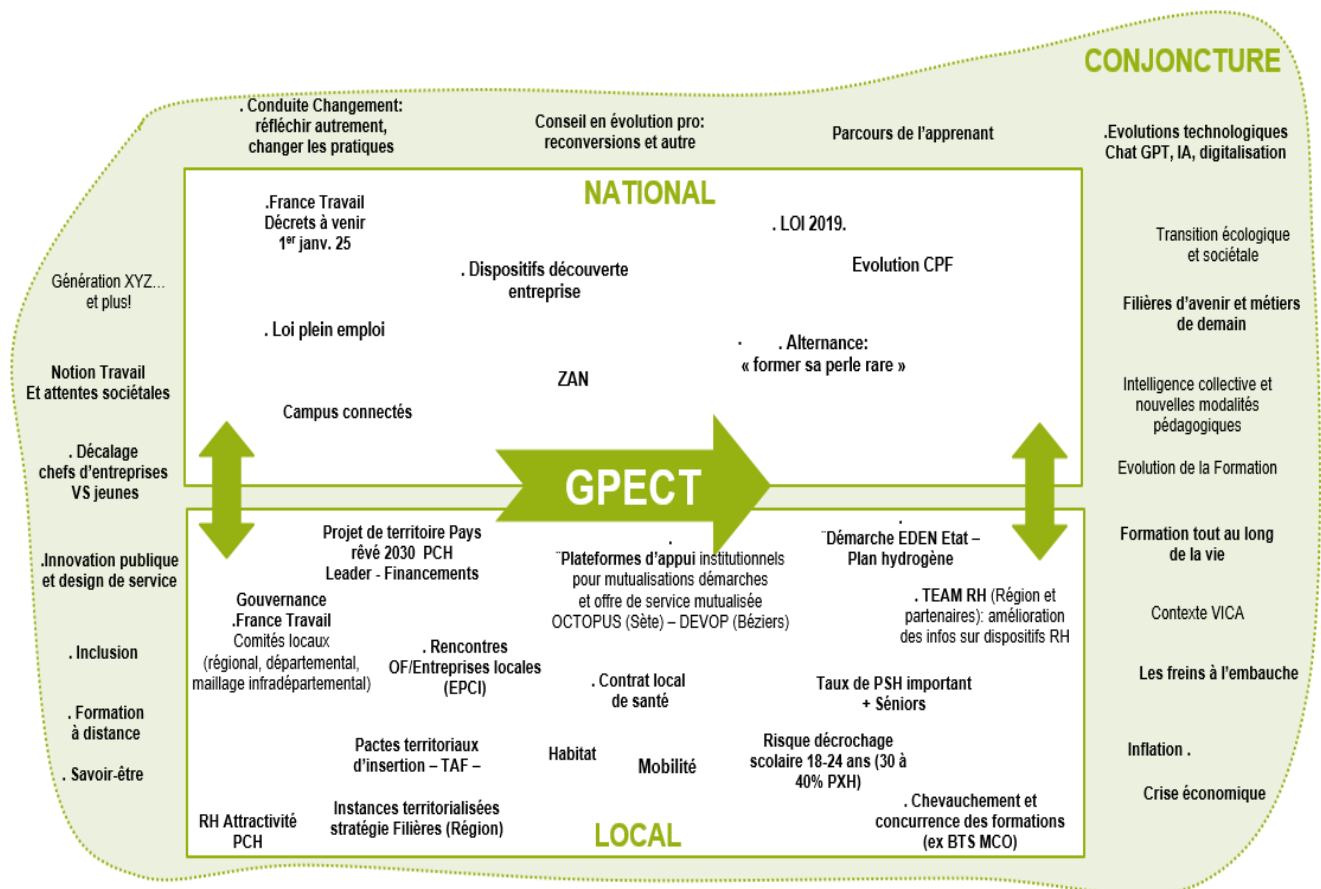
Par ailleurs, les outils et méthodes d'animation proposés tout au long de la démarche ont permis aux participants de se placer dans une posture de créativité toujours possible, y compris sur des événements bien rodés et qui font leurs preuves.



Des échanges ont été stimulés avec des démarches de GPECT et territoires apprenants conduites ailleurs. Nous nous sommes inspirés au fil de l'eau de projets existants, prenant le temps de les découvrir afin d'en détecter les intérêts, d'en envisager la transposition au PCH.

Ainsi, la démarche s'est positionnée

- En continuité avec des actions et initiatives déjà menées localement,
- En convergence avec des éléments du contexte local et national,
- En restant dans une démarche agile dans un environnement changeant, incertain et complexe



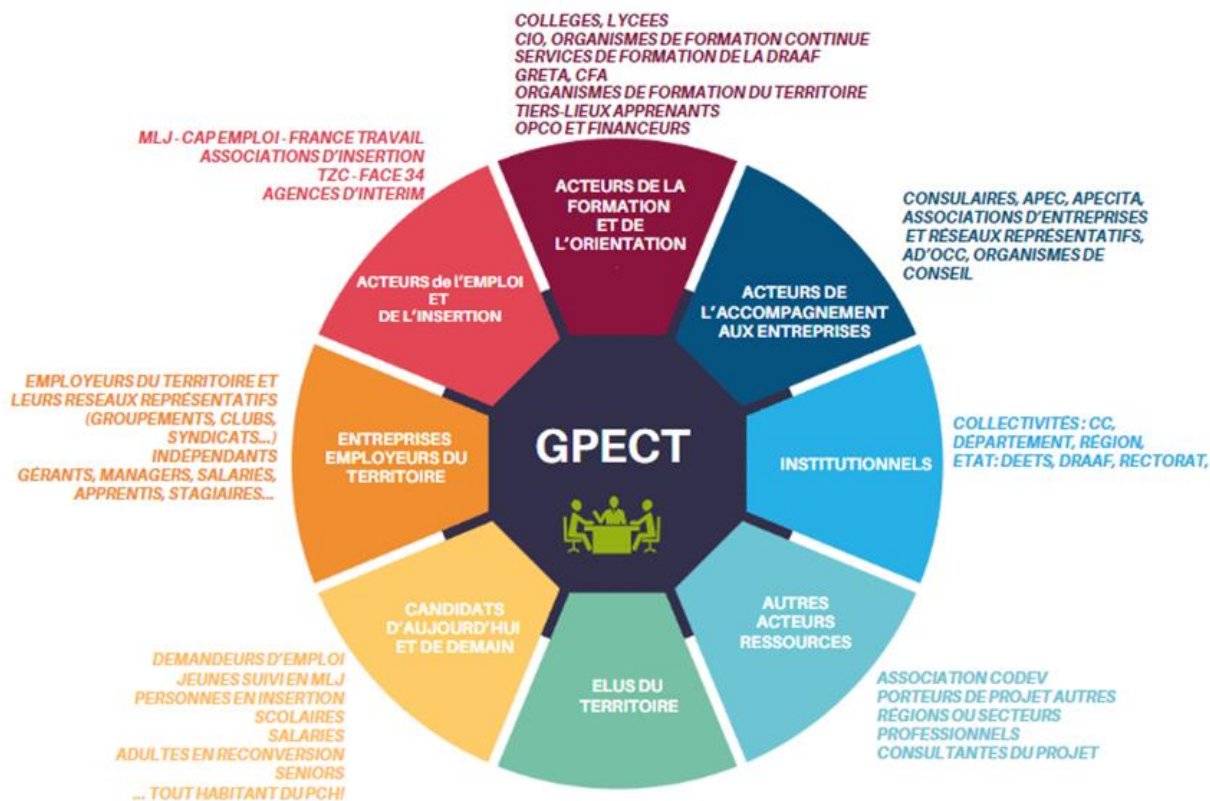
4. Un projet à l'écoute des acteurs du territoire



La mobilisation d'un écosystème local

Dès le démarrage de la GPECT nous avons veillé à identifier de façon très large les acteurs indispensables à la réflexion. En effet, le périmètre des acteurs à impacter par la démarche GPECT est plus large que celui déjà sollicité dans la démarche RH et Attractivité précédemment menée.

ACTEURS IMPLIQUÉS DANS LES CHOIX STRATÉGIQUES ET DANS LA FUTURE MISE EN OEUVRE



L'enjeu a été d'impliquer :

- des structures de l'écosystème de la formation initiale et de la formation continue
- les acteurs en lien et représentatifs des candidats d'aujourd'hui et de demain
- les acteurs en lien avec tous les projets à conduire au niveau de l'entreprise dans les domaines transversaux et ou les fonctions supports RH : acteurs de la QVT (Qualité de Vie au Travail) de la RSE, de la marque employeur, de l'accompagnement au management etc.

La forte mobilisation de cet écosystème de façon continue tout au long des ateliers de travail proposés sur le territoire est une vraie réussite de la démarche et a apporté des effets-rebonds non quantifiables, de changements de regards, de pratiques, par l'interconnaissance et le travail en intelligence collective (6 ateliers grand public animés de février à juillet).



Nous constatons toutefois, malgré ces efforts de mobilisation les plus larges possibles, l'absence de certains acteurs dans la réflexion menée, et notamment l'ARACT, les OPCO, certaines chambres consulaires ou certains établissements scolaires ...

Par ailleurs, la mobilisation des entreprises reste un volet difficile. Bien que les entreprises aient toujours été représentées dans les groupes de travail, elles restent peu nombreuses et ce sont souvent les mêmes entreprises qui participent. Les alternatives pour les intégrer au travail mené a été de les impliquer dans le cadre de rencontre des réseaux d'entreprises, tels que la Club des Entreprises du Cœur d'Hérault et le réseau de l'incubateur et pépinière d'entreprises, animés par l'agence économique du Pays Cœur d'Hérault.

Enfin, des modalités ont été mises en place pour positionner les cibles premières de la GPECT, à savoir les demandeurs d'emploi, les jeunes, les employeurs, au cœur de la démarche comme explicité au point précédent :

Pour cela, des questionnaires et une enquête dynamique ont pu être menés à destination des bénéficiaires de France Travail, de la MLJ et de Cap Emploi par les équipes de ces structures, permettant de faire remonter les besoins et idées d'un échantillon de 40 personnes.

Quelques préconisations pour la suite :

Il sera important de réexaminer le périmètre des acteurs et de penser une stratégie de mobilisation lors de la mise en œuvre du plan d'action dès le deuxième semestre 2024.

Des modalités seront à imaginer pour adapter les étapes de la mise en œuvre, aux disponibilités des entreprises et de leurs équipes, en favorisant notamment l'impact entre pairs grâce aux entreprises déjà impliquées.

Il sera important de veiller à ce que toutes les filières économiques du Pays Cœur d'Hérault soient représentées dans les futurs groupes de travail.

Les attentes des acteurs de la GPECT

Des persona pour ancrer la réflexion dans du concret :

En complément de l'étude des besoins des demandeurs d'emploi, nous avons pu créer avec les partenaires de l'emploi une série de 9 persona aux profils variés et complémentaires, socles de toute notre réflexion tout au long de la démarche pour construire la chaîne de valeurs de la GPECT.

 <p>EMY Jeune de 16 ans en 3^{ème} et en difficulté scolaire</p>	 <p>KEVIN 22 ans, « inactif », en roue libre, réfléchit à son avenir...</p>	 <p>ELODIE 35 ans, mère célibataire au RSA, souhaite reprendre une activité</p>
 <p>ABDEL Etranger de 45 ans, nouvellement arrivé en France avec sa famille</p>	 <p>JEAN-PIERRE Cadre sup de 58 ans, RQTH, en reconversion</p>	 <p>JULIE 38 ans, nouvelle arrivante sur le territoire, en reconversion vers une qualité de vie</p>
 <p>ANTOINE 45 ans, chef d'entreprise du bâtiment, en questionnement sur son management</p>	 <p>THOMAS 36 ans, directeur de structure associative du sanitaire et social</p>	 <p>NATHALIE 52 ans, vigneronne indépendante, en questionnement sur sa stratégie de développement</p>

Ce travail de projection sur la base des persona, a permis de collecter les attentes et besoins de ces cibles qui sont venus étayer le diagnostic territorial réalisé.

Une régulière prise en compte des attentes des participants :

En parallèle et en continu sur les ateliers collaboratifs proposés, nous avons veillé à faire remonter les attentes de chaque famille d'acteurs présente autour de la table :

Les entreprises et employeurs présents sont en demande de réseautage et connexion entre pairs et professionnels du territoire, notamment avec les établissements éducatifs, pour plus d'échange, de partage et de compréhension mutuelle. Ils attendent des collaborations fructueuses et la co-construction de nouvelles actions pour rapprocher les jeunes du monde professionnel. Ils sont aussi en demande d'aide à l'accueil de stagiaires dans leurs structures.

Les acteurs institutionnels présents mettent l'accent sur leur besoin de coordination et la continuité des efforts pour maximiser l'impact des interventions, en priorisant les actions concrètes et en valorisant ce qui fonctionne déjà. Ils cherchent à mieux comprendre les besoins des entreprises. La mobilité et les freins périphériques à l'emploi sont également une priorité, étant un élément crucial pour l'accès à l'emploi et à la formation.

Les établissements scolaires souhaitent pouvoir pousser un environnement éducatif qui prépare efficacement les jeunes au marché du travail local, en intégrant étroitement les entreprises et en adaptant les programmes pour répondre aux réalités économiques et sociales de leur territoire.



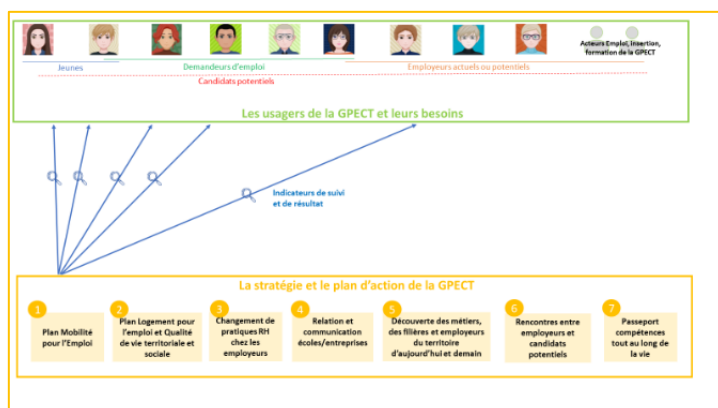
Les organismes de formation sur les ateliers ont quant à eux pu faire remonter leur souhait d'aligner leurs programmes avec les besoins réels du marché du travail local, en créant des ponts solides entre éducation et entreprise pour préparer efficacement les étudiants aux défis et opportunités de leur région.

Enfin, les organismes d'insertion aimeraient consolider les liens entre l'éducation, l'insertion professionnelle et les besoins du marché local, en favorisant une approche collaborative et innovante pour soutenir l'emploi et l'inclusion sociale dans la région. Cela doit passer par une meilleure information et des démarches plus inclusives.

5. Une chaîne de valeurs construite au fil de l'eau

Afin de proposer une feuille de route en adéquation aux besoins identifiés, agile et très concrète comme cela était demandé, le travail réalisé au fil de l'eau pendant l'accompagnement a permis de poser les bases d'une chaîne de valeurs partant des usagers, pour nous assurer que la stratégie ainsi proposée veillait à apporter des réponses concrètes à chaque besoin identifié, pour chaque type d'acteur.

Des indicateurs de suivi et résultat ont également été identifiés pour chaque projet, posant les « checkpoints » de ce parcours-usager.



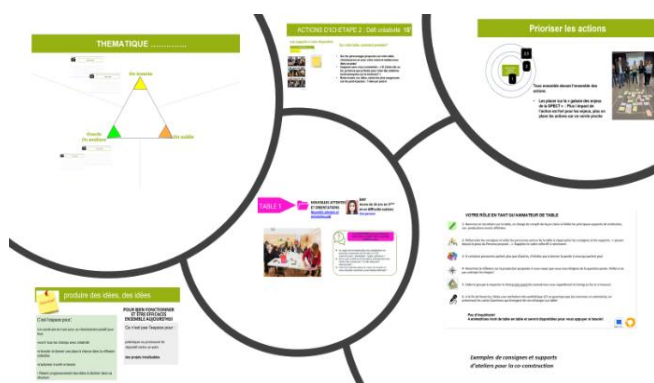
6. Des outils et modalités d'animation au service de l'intelligence collective et la co-construction

A chaque étape de travail collectif, les dates sont annoncées en avance, l'invitation est ouverte à tous et la posture est de faciliter au mieux la participation. Les objectifs de l'étape de travail et sa place dans l'avancement du projet sont mentionnés.

Faire réfléchir et produire, créer du commun entre les participants volontaires en groupe, en mixant les acteurs des différentes familles à chaque étape de la démarche est un préalable nécessaire. Dans cette logique d'intelligence collective la plus poussée possible, les méthodes choisies se sont inspirées de l'Etoile du changement, du Codéveloppement, des techniques d'idéation, de brainstorming, ... avec comme principe la participation de tous.

Dans cette hypothèse, le rôle des animateurs (consultantes et Comité de pilotage restreint et de leurs équipes) a été de créer des situations de réflexion et d'échanges permettant la co-construction, avec des objectifs bien cadrés. L'écoute mutuelle, le pas de côté vis-à-vis de sa propre organisation et de ses propres dispositifs, et la créativité de chacun. e et du collectif ont été fortement stimulés.

Les ateliers de co-construction et groupes de travail, ayant réuni de 20 à 60 personnes, se sont déroulés sur des ½ journées en général. Ils se sont appuyés sur des travaux en sous-groupes et une ingénierie pédagogique axée sur les principes suivants :

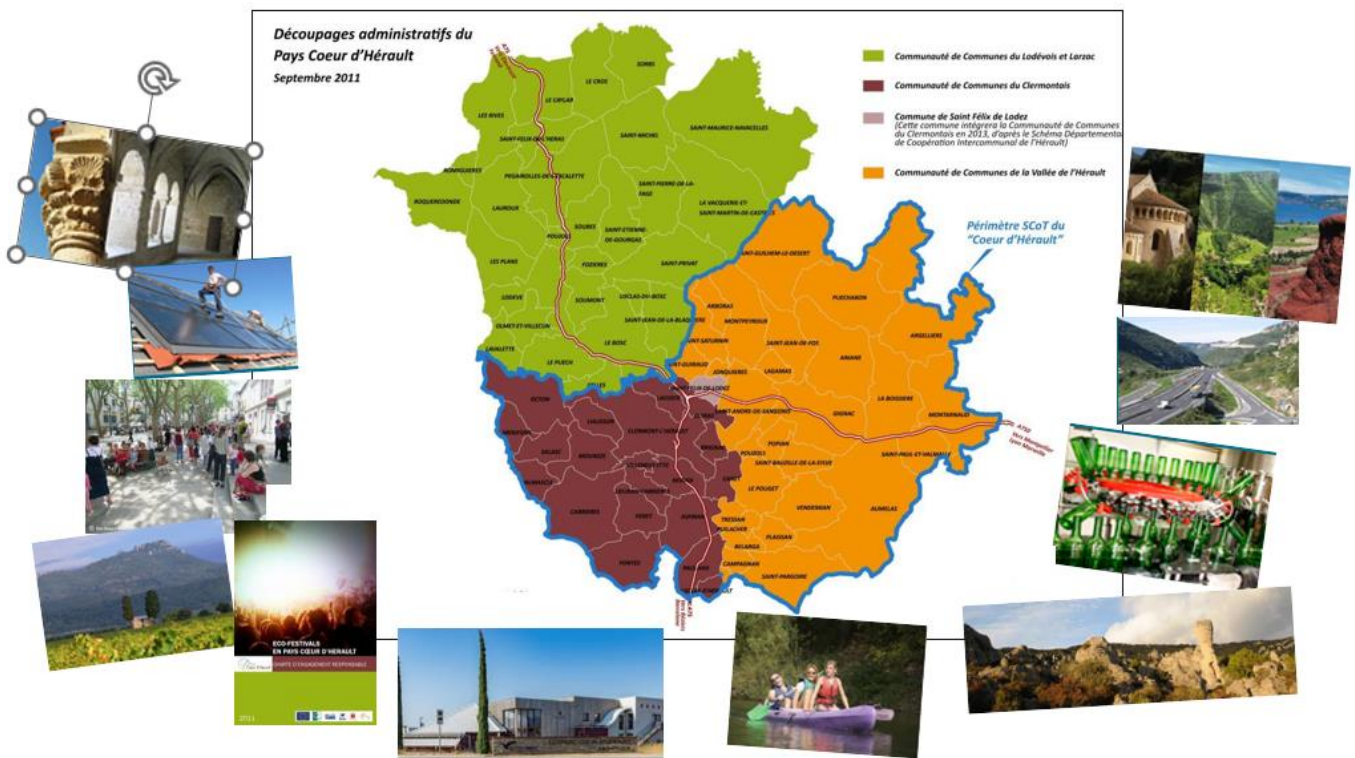


- Des objectifs de réflexion et production dont le sens est approprié et en relation claire avec l'étape du projet travaillée
 - Des règles de vie du groupe et une posture collective sans cesse rappelées
 - Un co-animateur de table (membre du comité de pilotage restreint ou de leurs équipes), facilitateur pour la compréhension des consignes, du déroulé, de la gestion du temps, des livrables à produire
- Travailler le même sujet dans tous les sous-groupes pour capitaliser le maximum d'idées des nouvelles, ou répartir différents sujets aux sous-groupes et les valider collectivement
 - Dans le travail de sous-groupe, le vécu, les constats et analyse de chacun nourrissent le collectif pour produire ensemble des réponses aux questions ou analyses proposées
 - Produire un visuel répondant à l'objectif, sur la base d'un « template » plus ou moins développé, facilitant la mutualisation en grand groupe et les synthèses.

Les productions sont conservées et intégrées aux comptes rendus systématiques envoyés à tous les participants à la séance de travail. La volonté forte et transparente de prise en compte des productions des ateliers pour les décisions est marquée par des comptes rendus fidèles et exhaustifs et l'intégration des productions aux réunions de Comité de pilotage décisionnel

PARTIE II

DIAGNOSTIC



1- Rappel du déroulé de la phase de diagnostic entre janvier et mars 2024

Recherche, compilation et synthèse des données par les consultantes
Benchmark des expériences d'ailleurs et échange de pratiques avec l'équipe du SYDEL

Composition de 9 dossiers thématiques pour l'étude en atelier :

- Nouvelles attentes et orientations
- A propos des filières locales
- Compétences et formation
- Adéquation offre-demande
- Caractéristiques de l'économie locale : profil des employeurs
- L'emploi sur le territoire
- Dans l'entreprise : RH, management...
- Caractéristiques de la population locale : profil des candidats
- Demain... filières, métiers...

Création de 9 persona-type avec les partenaires de l'emploi

Atelier de co-construction à St Felix de Lodez, mobilisant 56 participants, le 27 février 2024

- Etude des dossiers thématiques en sous-groupes et synthèse sous forme de SWOT
- Etude des parcours-usagers, compléments sur la SWOT, identification des besoins et conclusions sous forme de questions que la GPECT doit résoudre
- Enquête-terrain auprès des demandeurs d'emploi de France Travail, de Cap Emploi et de la MLJ (40 réponses)
- Travail de synthèse et analyse par les consultantes et le Comité de Pilotage Restreint pour la rédaction des enjeux de la GPECT

Validation du diagnostic par le Comité de Pilotage le 19 mars 2024

2- Recherches bibliographiques par les consultantes : des sources nombreuses et variées :

Principales sources de données locales

- Rapport de présentation du SCOT 06/2023 source Pays Cœur d'Hérault
- Le Swot économique réalisé par le Pays Cœur d'Hérault (*Matrice Afom Du Territoire Cœur D'Hérault - Regards des partenaires économiques de l'emploi et des EPCI, décembre 2020*).
- Le Livre blanc RH et attractivité – Concilier les enjeux RH et l'attractivité territoriale - fin 2023 – Publication Pays Cœur d'Hérault
- Diagnostic Santé (Réalisation Pays Cœur d'Hérault - Contrat Local de Santé. Version du 20/01/24)
- « charte de Territoire le pays rêvé horizon 2025 » (source Pays Cœur d'Hérault)
- Portrait_territoire_observatoire_territoires_20231018 (source Pays Cœur d'Hérault)

- Observatoire des territoires
- Enquête viticulture (réalisée dans la cadre du Projet Alimentaire Territorial par le Pays Cœur d’Hérault, 1er semestre 2024)
- Le diagnostic territorial partagé 2024/29 (source Mission Locale Jeune du Cœur d’Hérault) Les publications de Pôle emploi Occitanie - Service Statistiques, Etudes Evaluations et Les « Data emploi » de Pôle emploi-France Travail des 3 communautés de communes et du Bassin d’emploi de Lodève
- Le MARCHÉ DU TRAVAIL DES TERRITOIRES (différentes publications fin 2023 et 1er semestre 2024- Statistiques, Etudes Et Evaluations Pôle Emploi-France Travail)

Principales sources de données plus globales

- Escales Occitanie (Études, Statistiques, Clés d’Analyse Locale Économique et Sociale, DREETS Occitanie)
- Baromètres Apec – 4e trimestre 2023 et semestre 2024
- Données statistiques du SRISET DRAAF Occitanie
- Dynamiques des métiers en Occitanie – Métiers qui recrutent et perspectives d’évolution Carif-Oref Occitanie 2023 - © -

Base documentaire des 9 dossiers thématiques travaillés lors de l’atelier du 27 février 2024.

3- Eléments de synthèse des besoins des persona

En complément de l’analyse des statistiques et études, la création de persona a été motivée par l’approche design usager, avec 2 objectifs dans la réflexion du projet :

- Ne jamais se déconnecter des réalités humaines du territoire
- La stratégie doit répondre aux besoins de compétences tout au long de la vie, et aux besoins de recrutement fréquents des acteurs économiques.

Qui sont les persona de la GPECT PCH ?

En collaboration avec le Comité de pilotage restreint, ont été créés 9 persona :

- 6 persona candidats- demandeurs d’emploi : Emy , Kevin, Elodie, Abdel, Jean-Pierre et Julie
- 3 persona employeurs dans des filières en tension de recrutement sur le territoire : Antoine, Thomas, Nathalie



EMY
Jeune de 16 ans en 3^{ème}
et en difficulté scolaire



KEVIN
22 ans, « inactif »,
en roue libre,
réfléchit à son avenir...



ELODIE
35 ans, mère célibataire au RSA,
souhaite reprendre une activité



ABDEL
Etranger de 45 ans,
nouvellement arrivé en France
avec sa famille



JEAN-PIERRE
Cadre sup de 58 ans, RQTH,
en reconversion



JULIE
38 ans, nouvelle arrivante sur le territoire,
en reconversion vers une qualité de vie



ANTOINE
45 ans, chef d’entreprise du bâtiment,
en questionnement sur son management



THOMAS
36 ans, directeur de structure associative
du sanitaire et social



NATHALIE
52 ans, vigneronne indépendante,
en questionnement sur sa stratégie
de développement

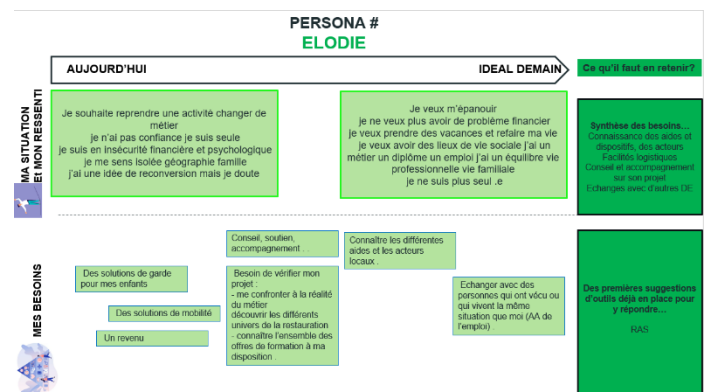
Quelles sont leurs attentes ?



Les groupes de travail en atelier du 27/02/2024 ont travaillé sur les besoins de chacun des persona. Sur la base d'un travail en atelier et sur les retours d'enquêtes-usagers réalisées, les grandes familles des besoins et questions suivantes ont émergé:

1- *Besoin d'informations sur le tissu local et de rencontres avec les acteurs*

Les Entreprises qui recrutent ?
Quelles filières en tension ? Aides ?
Dispositifs ? Ecosystème ? Tissu associatif et économique ?
Entrepreneurs ? Evénements ?
Formations ?
Trop d'acteurs ! Trop de dispositifs !
On ne sait pas où aller chercher l'information...



2- *Besoin de mobilité et de levée des freins périphériques à l'emploi*

Meilleure desserte des villages - Horaires flexibles des transports en commun - Meilleure desserte des zones économiques - Aide au permis - Solutions transports pour les écoliers-étudiants -
Accès à des ressources - Suivi santé - Autonomie - Accompagnement juridique - Aides: Accès logement - logistiques - démarches administratives ; Horaires adaptés parents jeunes enfants.

3- *Besoin de vie sociale*

Se sentir moins seul et isolé - Activités et loisirs - Rencontres et sociabilisation : espaces et occasions - Intégration sur le territoire - Appartenance: trouver sa place ! Epanouissement et confiance en soi - Echanges entre pairs - inclusion numérique.

4- *Besoin de changement de pratiques*

Du réseau - des outils, des idées - du télétravail De l'accompagnement à la conduite du changement - Transparence sur les entreprises qui recrutent des jeunes, sur les conditions de travail, sur les valeurs, de la proactivité dans les recherches...

5- Besoins en compétences

Orientation et découverte des métiers - Immersions – Stages - Bilan de compétences - Apprentissage - Accès formation continue - Formations adaptées et parcours individualisés - Formation outils numériques - Se préparer à l'évolution des métiers.

6- Besoin d'accompagnement

Suivi individuel, Conseil, coaching, Ecoute - Parcours adaptés - Interlocuteur unique - Projection dans un projet d'avenir - Aide au recrutement - Aide à la création d'entreprise.

4- Coup d'œil sur des données repères à garder en tête et AFOM du territoire version GPECT

A NOTER

- Les données suivantes ne se veulent pas exhaustives, il s'agit d'une extraction multidirectionnelle apportant des éclairages de contexte, ou des caractéristiques factuelles
- Elles sont actualisées en fonction des données les plus récentes Identifiées
- Un différentiel entre le bassin économique de Lodève et le territoire du Pays Coeur d'Hérault qui compte 77 communes dans les 3 intercommunalités

DONNEES GLOBALES

86 510 Habitants au 1^{er} janvier 2024

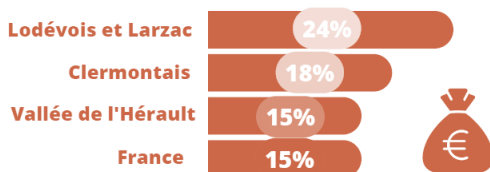
49% en Vallée de l'Hérault
34% en Clermontais
17% en Lodévois et Larzac

Prévisions :

107 248 habitants en 2040,
(+1000 nouveaux arrivants / an)

Source DIAGNOSTIC SANTE DU CŒUR D'HERAULT 2023 – PCH (01/2024) et SCOT PCH2023

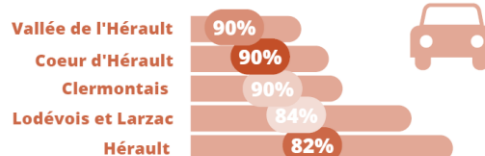
Une pauvreté plus importante qu'en France...



Taux de pauvreté (seuil à 60% du revenu médian) en 2019

1 ménage sur 10 sans voiture

Part des ménages disposant d'au moins une voiture en 2020



Une part moins importante sur le Lodévois et Larzac

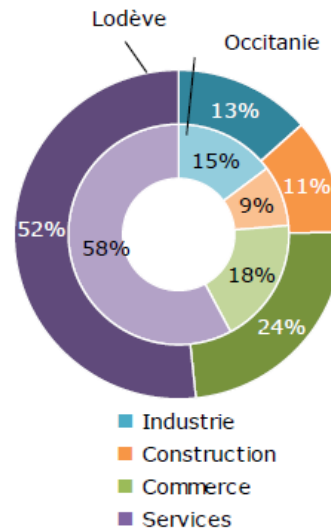
37 900 actifs de 15 à 64 ans en 2020

1 emploi pour 3.71 habitants en Coeur d'Hérault
(1 pour 2.69 en Hérault)

FILIERES LOCALES ET EMPLOIS

- >10000 établissements marchands et non marchands en 2023
- 19 Parcs d'Activités Economiques
- Hôtel /atelier d'entreprises : 12 bureaux – 5 ateliers - 1590m² pour les jeunes entreprises
- 1 maillage de Tiers Lieux et d'espaces de Coworking
- 2857 créés sur le territoire entre 2013 et 2020
- ¼ des entreprises sont des exploitations agricoles, la viticulture occupant une place majeure
- >90% de TPE
- 46% des recrutements jugés difficiles
- 4 communes concentrent plus de ma moitié des emplois
- *Source : SCOT PCH 2023*

Répartition de l'emploi par secteur d'activité à fin 2022



7,3%

Part qu'occupe
l'agriculture
dans l'emploi total
sur le territoire
contre 3,7% en Occitanie

*Source : Insee - Emploi total
2020*

Caractéristiques des emplois

- 39% des emplois : métiers physiques et peu qualifiés
- 30% de temps-partiel – et +de 30% des femmes à temps partiel - 40% des emplois liés à une activité saisonnières
- 31% d'intérim
- 61% des embauches en CDI
- Des salaires en dessous de la moyenne, sauf pour les + de 50 ans
- Des demandeurs d'emploi sont des demandeurs de longue durée

BE DE LODEVE : LES OFFRES D'EMPLOIS COLLECTÉES

Source marche du travail des Territoires BE Lodève 03/2024 (France travail)

3134 offres collectées par France Travail au cours des 12 derniers mois dont 54% offres durables (CDI et CCD supérieur à 6 mois) et 46% d'offres de moins de 6 mois

74% des offres d'emploi dans les établissements de moins de 10 salariés

40% concernent des postes d'employés qualifiés

44% des offres d'emploi sont dans les services hors intérim 37% dans l'intérim, le reste se répartissant sur commerce, construction, industrie, agriculture

DEMANDE D'EMPLOI - DEMANDEURS D'EMPLOI SUR LE BE LODÉVE

Source marche du travail des Territoires 03/2024 et observatoire BE Lodève 2024 (France travail)

8 328 DEMANDEURS D'EMPLOI A FIN 03/2024 -2% SUR 1AN, DONT 50% DE LONGUE DUREE

14% D'EXCLUSION NUMERIQUE PARMIS LES DE EN 2023

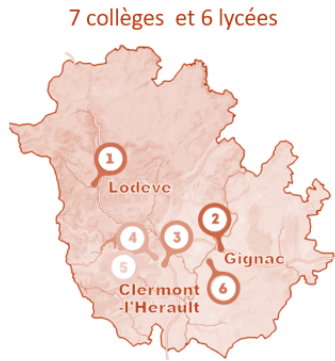
68% ONT UNE FORMATION BAC OU MOINS, 14% BTS, 18% BAC +3 ET+

1 personne sur 2 ne retrouve pas d'emploi dans le métier qu'elle cherche

Les métiers qui sont plus recherchés par les demandeurs d'emploi	Les métiers recherchés par les recruteurs
Assistance auprès des enfants	Comptabilité
Mise en rayon libre-service	Services domestiques
Aménagement et entretien des espaces verts	Assistance auprès des enfants
Vente en habillement et accessoire de la personne	Installation et maintenance d'équipement industriel et d'exploitations
Services domestiques	Soins d'hygiène, de confort des patients
Personnel de cuisine	Soins infirmiers généraliste
Secrétariat	Assistant auprès d'adulte
Vente en alimentation	Assistant commercial
Animation de loisirs auprès des enfants et adolescents	Personnel de cuisine
Service en restauration	Conseiller immobilier

FORMATION ET COMPÉTENCES

Source : INSEE 2020, observatoire des territoires et diagnostic MLJ 2024



Taux de scolarisation des 18/24 ans : 38% (61% en Hérault)

Une part de jeunes ni scolarisés ni en emploi préoccupante

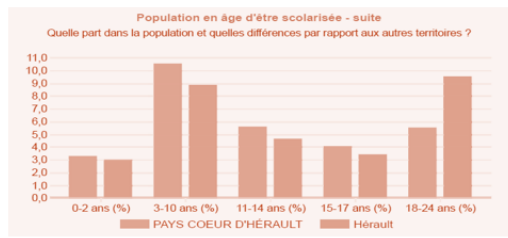


Des parts supérieures sur le Lodévois et Larzac et sur le Clermontais

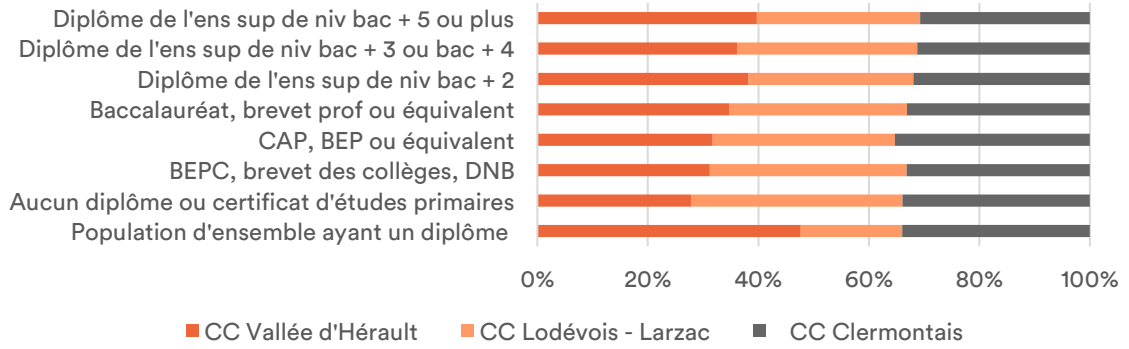
Source Diagnostic Santé 2023

totalisant en plus des bacs généraux :
14 sections bacs professionnels
8 sections bac. professionnels agriculture
5 sections bac. technologiques EN
2 BTS agricole et 1BTS EN

Source : cartographie formation initiale 2023 (PCH)



Diplôme et Formation de la population 15 ans ou plus du territoire du Cœur d'Hérault en % (Source Diagnostic MLJ 2024)



REGARD PARTAGE : DES PROBLÉMATIQUES SPÉCIFIQUES AU TERRITOIRE

38%

Taux de scolarisation des 18-24 ans
(61% Hérault)

24 %

Taux de **pauvreté** sur le
Lodévois-Larzac
18% Clermontais
(15% France)

50%

Taux de **demandeurs d'emploi longue durée**, 30% de temps partiel, 40% des emplois liés à une activité saisonnière

Un enjeu de solidarité et d'inclusion

+ de 1000

Le nombre de **nouveaux arrivants** par an sur le territoire

50%

des emplois concentrés sur 4 communes...
Et de forts besoins de **mobilité**

25%

du tissu économique = agriculture-viticulture
Autres Filières les plus représentées : adm. social Santé-Bâtiment, HCR et **des secteurs**

Un vrai dynamisme territorial, mais de fortes disparités

tous en tension de recrutement

80%

le nombre de **TPE** sur le territoire, sur environ 10 000 entreprises et + de 2000 créations en 2022 et des enjeux de reprise!

Un tissu économique dense mais fragile

46%

des recrutements jugés "difficiles". 1 personne sur 2 ne trouve pas l'emploi dans le métier qu'elle cherche.

Une forte inadéquation offre/demande

8328

Demandeurs d'emploi toute catégorie sur le territoire fin mars 2024.
3400 intentions d'embauche en 2023
Données France Travail

Un écosystème riche mais trop peu structuré

"Des évolutions de paradigmes à prendre en compte

DIAGNOSTIC : L'AFOM DU TERRITOIRE VERSION GPECT

S'APPUYER SUR LES ATOUTS DU TERRITOIRE



Offres d'emploi

Besoins en compétences riches et diversifiés de la part des entreprises – TZCLD (Territoire Chômeurs Longue Durée) sur Lodève

Filières et métiers

Multi-filières sur le territoire : Santé et SAP (Service à la Personne), commerce, tourisme (favorise le développement de besoins transversaux : restauration, agriculture, accueil...), vin et agriculture: Vivre et travailler sur le territoire est possible.

Des Professionnels par filière + implantation de nouvelles filières

Entreprises

>90% de TPE et dynamique économique (création et entrepreneuriat : + 2000 entreprises en 2022, pépinière..., Coopérative d'activité (ARIAC – Atelier Coopératif 34))

Des entreprises accueillantes, des sites d'immersions facilités

Des Clubs d'entreprises et des démarches RSE engagées, 2 groupements d'employeurs

Accompagnement

Réseau d'ingénierie et d'appui en place : structures d'appui dense et bien réparti (Adie, Ariac, BGE, Offre IAE (Insertion par l'Activité Economique) importante (chantiers d'insertion), Acteurs de l'emploi et de l'insertion (France Travail, MLJ, Cap Emploi, CCAS), Agences de développement économique (Novel.id + les services économiques des 3 EPCI), Agences de travail temporaire, des permanences sur les villages.

Réponses existantes France service et différents lieux d'accueil.

Coordination, partenariat des acteurs de l'insertion, accompagnement -Maillage formation / insertion
Nombreux chantiers avec des clauses sociales

Ateliers numériques existants

1 Programme LEADER (GAL du Pays Cœur d'Hérault)

Formation-orientation

Offre de formations et de prestations d'accompagnement développée : les collèges lycées sur les 3CC , la diversité des organismes de formation public-privé- agri, leurs plateaux techniques, Des centres de formation continue, des tiers lieux apprenants, et infrastructures éducatives-

Offre alternance qui se développe

Nouveaux centres de formation, dont 1 OF en œnotourisme + formations adaptées SAP (Services à la Personne)

Outils pour créer de l'offre formation

Liens de formation entre lycées / collèges / CFA

Caractéristiques autres du territoire

Proximité de la métropole

Cadre de vie, diversité, à taille humaine, offre culturelle, infrastructures

Dynamisme, Citoyens-acteurs, convivialité, création de nouveaux projets structurants (auto-écoles sociales, tiers-lieux...)

Ingénierie SYDEL et volonté politique sur l'attractivité, la capacité de co-construction déjà en place

TRAVAILLER LES FAIBLESSES



Offres d'emploi

Forte saisonnalité : besoin de main d'œuvre saisonnière, précarité, interim:

Secteurs en tension : mécanique, santé, restauration, services, Métiers en horaires décalés

DE et candidats

Manque de qualifications - Ouvriers non qualifiés sans spécialité - Inadéquation demande

Méconnaissance des métiers et filières locales

Freins à l'emploi majeurs : Logement, mobilité, exclusion numérique, Précarité économique

Filières et métiers

Absence du secteur secondaire - 2 bassins d'emploi très dominants et 4 filières dominantes en tension et peu valorisées : Agriculture, Restauration, Bâtiment, Sanitaire et social, souvent avec des conditions de travail difficiles et horaires décalés

Filière agriculture : spécialisation extrême en viticulture et méconnaissance des autres filières, installation / reprise – Difficulté de trouver des terrains - Saisonnalité

Caractère aléatoire de la Filière tourisme : saisons, météo - Filière qui ne doit pas être uniquement valorisée mais doit être un outil de développement éco.

Entreprises

Tissu économique fragile : >90% TPE, et micros entreprises générant peu ou pas de salariat. Peu d'activité productive

Perspectives de développement actuellement freinées ou stoppées par les difficultés à trouver des candidats qualifiés et équilibres économiques fragiles

Agriculteurs, entreprises unipersonnelles : quelles reprises ?

Manque de liens entre dirigeants d'entreprise

Stratégie de fidélisation et mobilité professionnelle des salariés insuffisamment marquée

Peu de travail autour de la marque employeur

Accompagnement

Trop d'interlocuteurs : Complexité des acteurs (perception candidats et entreprises), visibilité estimée difficile Manque de lien entre les entreprises / les organismes de formation / établissements / les services publics de l'emploi - Manque d'une cartographie regroupant les prestations et formations du territoire

Manque de réponses par rapport à la situation administrative

Manque d'ateliers locaux

Manque de diversité dans la mobilisation des acteurs

Formation-orientation

Manque de formations en présentiel sur le territoire => Développer le volet numérique

Manque de filières de formations supérieures, de tuteur + d'apprentissage

Manque de formations spécifiques

Manque de liens école-entreprise

De nouveaux organismes de formation mais offres similaires sur le même secteur

Trop de lourdeurs et manque de synergies entre acteurs, pas de connexion aux besoins des entreprises

Pas assez de visibilité des structures susceptibles de dispenser des solutions pour le retour à l'emploi -manque de visibilité de l'offre de formation et de toutes les ressources dont on peut bénéficier au niveau local.

Pas assez de structuration découverte métiers au niveau du collège malgré les partenariats existants CIO-MJ- MLJ et organismes de formation (manque de professionnels)

Caractéristiques autres du territoire

Attraction de la Métropole pour les jeunes

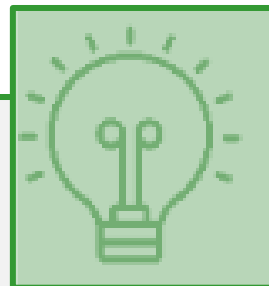
Services insuffisants : garde enfants

Mobilité : villages/grands axes routiers ; Nord/sud : Entreprises de transport peu présentes sur le territoire- territoire desservi par les transports scolaires - méconnaissance de l'offre de covoiturage

Déséquilibres territoriaux menaçant l'habitabilité du territoire

LOGEMENT : Manque de logement et logement temporaire hors « tourisme » (structures à tarif

SAISIR LES OPPORTUNITES ET ANTICIPER
LES EFFETS D'UN CONTEXTE COMPLEXE ET
INCERTAIN



DE et candidats

Rencontres DE-entreprises Un vivier de demandeurs d'emploi à former
Des offres d'emploi non pourvues

Filières et métiers

Ecoconstruction pour la filière bâtiment (opportunité écologique et sociale nécessaire :
changer les métiers du bâtiment)

Potentiel touristique - Organisation des filières au niveau national - un passé industriel qui
a généré des savoir-faire à sauvegarder

Télétravail en augmentation

La valorisation des filières (alimentation, santé, soins aux seniors en augmentation...)

Métiers en évolution : nouveaux métiers et nouvelles compétences liés aux mutations
environnementales, économiques et numériques (IA, digitalisation...)

Entreprises

Promotion et Accompagnement de l'entrepreneuriat - Hôtels d'entreprises, pépinières, espaces
coworking, dispositifs de création

Accompagnements pour les dirigeants vers de nouvelles pratiques managériales et
d'organisation : Réflexions d'avenir sur le « travailler autrement »

Fonctions RH à mutualiser

Dynamisme des secteurs représentés : commerces, services, construc
administration/enseignement

Dispositifs Groupements d'employeurs, CAE...

QVT, RSE... au service du bien-être du salarié et de la performance

Formation-orientation

Vers des pédagogies multimodales, actives, apprenantes, et une image différente et variée de
la formation continue

Formations à développer pour les secteurs en tension (Restauration, santé, mécanique,
services)

Potentiel de jeunes à former L'obligation de formation 16-18 ans.

Formations à la reconversion à accompagner - Conseillers en évolution professionnelle,
coaching, bilans de compétences : des dispositifs à stimuler

Implantations de nouveaux organismes de formation - Les compétences transversales à
valoriser.

Accompagnement

Multitude de structures et d'accompagnements possibles répondant aux besoins

Mutualisation des acteurs et de l'emploi, territorialisation des actions et innovation publique

Expérimentation (TZLC) – initiatives citoyennes

CPF -Des dispositifs de financement des formations

Caractéristiques autres du territoire du contexte

Dynamique d'attractivité territoriale

Vers des complémentarités rural-urbain

Dynamiques collectives et démarches généralisées d'intelligence collective

Démultiplication possible des lieux et occasions de rencontres (unités mobiles ou le
développement de la visioconférence.) ..

Financements mobilisables sur les actions en cours

Nombre d'habitants qui augmente ainsi que le nombre de collégiens et lycéens

LES MENACES A ANTICIPER



DE et candidats

Manque de qualification, ouvriers non qualifiés sans spécialité
Inadéquation entre demande d'emploi et offre
Méconnaissance des métiers

Entreprises

Transmission des entreprises (beaucoup de TPE)- Reprise des exploitations agricoles
Risque de fuite des entreprises et freins à leur développement liées aux sources de recrutement, si candidats peu qualifiés, aux problèmes de l'immobilier
Rémunérations face à l'inflation
Management des équipes
Equilibre entre les différentes activités dans l'entreprise production valorisation
Manque de temps
Fragilité des employeurs

Formation-orientation

Décisions gouvernementales sur le CPF (Compte Personnel de Formation) et baisse des financements
Décrochage scolaire des jeunes et rapport au travail
Massification des stages
La fracture numérique

Accompagnement

Trop d'interlocuteurs
Complexité des acteurs (perception candidats)

Caractéristiques autres du territoire, du contexte

Démographie plus dynamique que les créations d'emplois
Changement climatique et ses impacts sur l'agriculture notamment, manque d'eau...
Proximité de la métropole - Les emplois et les opportunités sont plutôt à Montpellier – le Phénomène Cité dortoir en augmentation-La fuite des cerveaux formation et emploi vers Montpellier ou Béziers
Ne pas maintenir la spécificité du territoire par rapport aux grandes agglomérations Montpellier et Béziers
Immobilier, carence de foncier et prix des loyers par rapport aux salaires faibles
Manque de logement
Démographie plus dynamique que les créations d'emploi
Méconnaissance des atouts et des filières du territoire (exemple VIN)
Rapport au travail, Le sens du travail <https://www.jean-jaures.org/publication/les-jeunes-et-lentreprise/>

Eléments de synthèse du diagnostic territorial

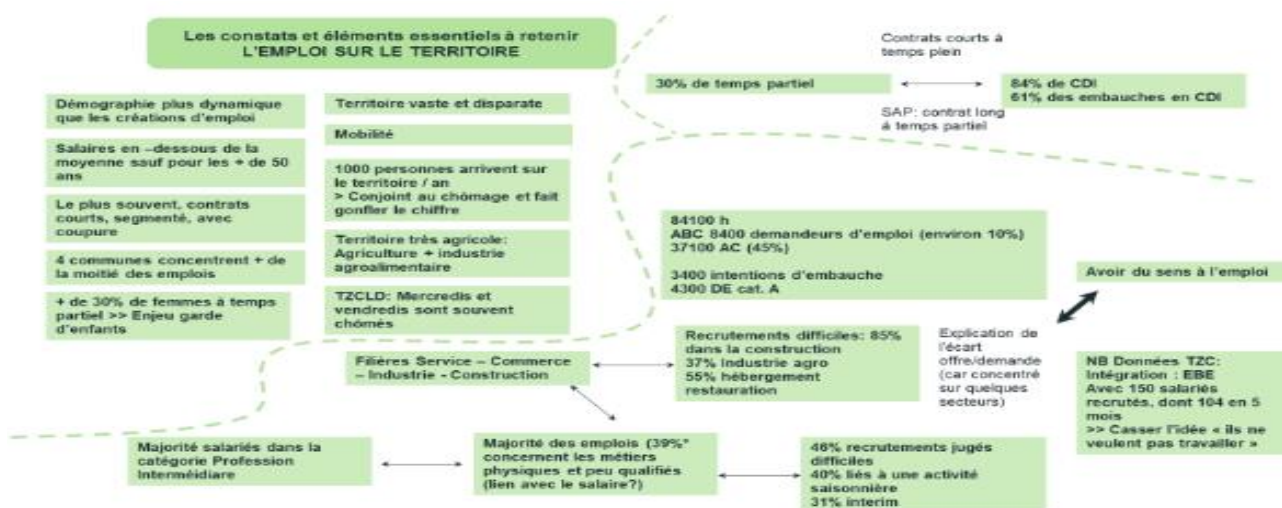
Un projet de territoire-moteur pour lever des freins périphériques d'accès à l'emploi

1 défi d'accueil : le projet de territoire est articulé autour de 6 défis. Concernant le défi 1 De nombreux atouts favorisant l'accueil. Axe structurant de l'A75, proximité des agglomérations voisines.

Ces atouts deviennent fragilités si des freins à l'embauche, à l'installation, au développement, ne sont pas levés : déséquilibres territoriaux, entre le Nord et le Sud du territoire, développement économique plus marqué sur les axes structurants et pôles urbains.

Pénurie de logements saisonnier, étudiant..., coûts d'accès au foncier trop élevé... Disponibilité du foncier tendue.

La GPECT est à intégrer dans ce projet de territoire : Axe prioritaire!



Le PCH : un espace d'expérimentation possible pour un modèle socio-économique solidaire et durable

Enjeu de plus de solidarité sur le territoire : Les chiffres font état d'un taux important de précarité et fragilité. Les filières dominantes du territoire favorisent les emplois saisonniers, souvent précaires. Le tissu économique majoritairement de TPE (>90%) est peu employeur. Les acteurs économiques sont confrontés à des enjeux d'inclusion des publics (PSH, seniors...). La GPECT doit permettre au territoire d'inventer et d'expérimenter un modèle permettant à tous, entreprises et habitant.e.s, de bien vivre et de trouver sa place.

Quelques filières très présentes, en développement, mais mal valorisées :

Vivre et travailler sur le territoire est possible : 4 filières sont très présentes : Santé, SAP (Services à la Personnes), Tourisme, vin et l'agriculture. Ces filières, bien qu'employeuses, sont peu ou mal valorisées et parfois renvoient une image des métiers assez négative (conditions de travail difficiles principalement). Pourtant, elles peuvent devenir de vrais axes structurants pour le développement économique du territoire. Certains secteurs sont en tension: mécanique, santé, restauration, services à la personne, bâtiment, agriculture. Des filières en développement

qui doivent trouver leurs compétences (ex: tourisme, environnement, eau, énergies, bâtiment durable).

Des évolutions de métiers et de filières à prendre en compte

Face à la difficulté de certaines filières (ex. la viticulture), les évolutions des métiers sont autant de leviers d'attractivité des métiers (ex: écoconstruction – environnement – Eau,). Il y a peu d'efforts menés sur la marque employeur par les entreprises, même si certaines filières se structurent au niveau national (bâtiment, agroalimentaire...)

Une meilleure visibilité des entreprises et métiers du territoire devrait permettre en outre une meilleure adaptation de l'offre en formation aux besoins du tissu local.

La reprise des entreprises (exploitations agricoles, TPE) est un véritable enjeu sur le territoire.

=> Mieux anticiper les évolutions et filières d'avenir pour mieux préparer les futures recrues des entreprises



Inadéquation de l'offre en formation avec les besoins en compétences

Le territoire dispose d'un écosystème de formation important, avec de nouveaux organismes de formation implantés récemment. Pourtant, on relève une inadéquation de l'offre de formation avec les besoins du terrain. Plusieurs constats : manque de qualification des demandeurs d'emploi sur certaines filières; spécialisation extrême sur certaines filières (viticulture); secteurs en tension... On note également un manque de visibilité de l'offre de formation et le besoin d'une cartographie: doublons sur certaines offres, manque de synergies...

Un besoin d'évolutions en ingénierie de formation

Besoin de diversité dans l'offre de formation : présentiel/distanciel, supérieur, de filière ... Nécessité de répondre à court terme à l'offre de formation et d'adapter cette offre au contexte actuel, les nouvelles modalités pédagogiques, l'évolution des métiers, ...

Autant d'opportunités pour placer la formation et l'apprentissage tout au long de la vie au centre des pratiques. Cela implique plus de cohérence, de co-construction, d'agilité et d'évolution de la notion de « compétences » (valorisation des expériences extra-professionnelles, savoir-être, transmission de savoir et partage d'expérience)

Manque de structuration de l'écosystème emploi-formation :

Un tissu d'acteurs OF (Organismes de Formation) et médiateurs de l'emploi dense et bien réparti géographiquement, mais relativement peu structuré. Cela donne lieu à une offre

d'accompagnement peu lisible, dont l'accessibilité peut être renforcée. « trop d'interlocuteurs et de la complexité », « besoin d'un guichet unique », « besoin d'une cartographie de l'existant »

Malgré l'offre de formation est importante, on relève une inadéquation offre de formation/besoins des entreprises et on constate peu de synergies entre OF (Organismes de Formation).

Les liens école-entreprise sont eux aussi peu développés.

Le tissu économique est dense mais peu organisé, malgré 2 clubs d'entreprises et d'autres réseaux qui s'organisent, on fait remonter le besoin de partager les expériences, de mutualiser... Le manque de candidats est un réel frein à l'activité des entreprises

Le contexte actuel mouvant, appelle à plus d'intelligence collective, d'agilité et nécessite des changements de pratiques (convergence et complémentarité des dispositifs d'aide, pratiques managériales, « black market » des offres d'emploi...) : Des outils facilitent ces démarches (RSE, QVT, ...), des espaces et initiatives expérimentaux se développent localement (tiers-lieux, TZC...), pour des démarches porteuses de sens.

Il est nécessaire de basculer d'une logique d'offre vers une logique de besoins, (approche usager pour mieux y répondre)

Un contexte appelant à plus d'agilité

Le contexte actuel est marqué par des tensions économiques, budgétaires, sociétales. Les incertitudes sur l'avenir fait grandir le risque de divergences et d'éloignement entre les acteurs. L'évolution des mentalités et de regard sur la valeur-travail post- Covid amènent la nécessité de changements de pratiques chez tous les acteurs.

Toutefois il est souligné que la démarche GPECT se place dans un contexte propice à la recherche de cohérence et de convergence entre toutes les parties-prenantes : structuration France Travail au niveau national, politiques expérimentales au niveau régional, dynamique de réseau et volontés de convergence au niveau local...

La GPECT doit s'atteler à créer des synergies, pour plus d'efficacité des actions en place, donner de la visibilité, et l'envie de faire ensemble, dans la prise en compte des compétences et complémentarités de chacun.e.

Les actions mises en place doivent apporter plus de fluidité dans les relations et entre les structures. Il est indispensable d'adopter des méthodes favorisant la concertation, agiles (pas-à-pas), autour de scénarios et d'hypothèses prospectifs, et d'expérimentations simples et peu onéreuses, permettant de tester rapidement des solutions concrètes répondant aux besoins identifiés, et de réajuster, grâce à des indicateurs de suivi.

En conclusion, les problématiques que la GPECT doit résoudre :

L'Accompagnement des entreprises

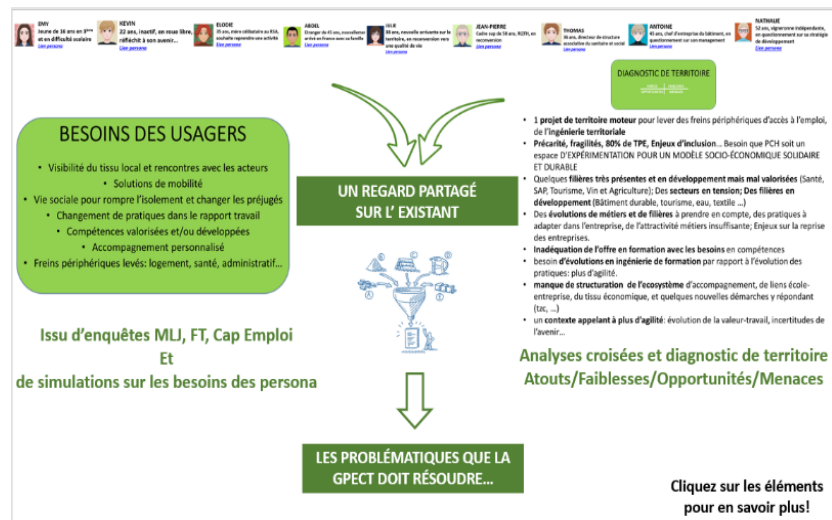
- Pérennité : sécuriser la pérennité des entreprises
- Aides à l'embauche : soutien aux artisans et TPE pour recruter.
- Recrutement : accompagnement, pratiques, marque employeur, sourcing.
- Développement : création, développement, pérennisation des entreprises.
- Formation et financements : besoins des entreprises, formation, financement.

Le Sens au travail

- Sens : garantir du sens au travail.
- Expression : libérer la parole, accompagnement.
- Jeunes : perspectives, transformer besoin en envie.

La Visibilité

- Offres de services : faire connaître, cartographie, cohérence.
- Formation : visibilité, valorisation, dispositifs.
- Communication : sensibilisation, interlocuteur unique.
- Appariement : améliorer l'offre-demande, besoins des entreprises, accessibilité des accompagnements.



4. Adéquation offre-besoin formation

- Adéquation : formation-métiers des entreprises.
- Lien OF-Entreprises : collaboration, évolution des formations.
- Sessions de formation : petits groupes, besoins spécifiques.
- Simplification : outils pour simplifier l'offre.
- Compétences transversales : mise en avant.
- Enjeux des filières : commerce, service, bâtiment.

5. Faire ensemble

- Synergies : acteurs différents, amélioration.
- Dynamique de territoire : rencontres, collaborations.
- Lien École-Entreprise : développement.




6. Habitabilité

- Attractivité : mobilité, logement.
- Mobilité : solutions, environnement.
- Logement temporaire : agriculture, tourisme.
- Accueil nouveaux arrivants : structures.
- Services : santé, garde d'enfants.

7. Changement de pratiques

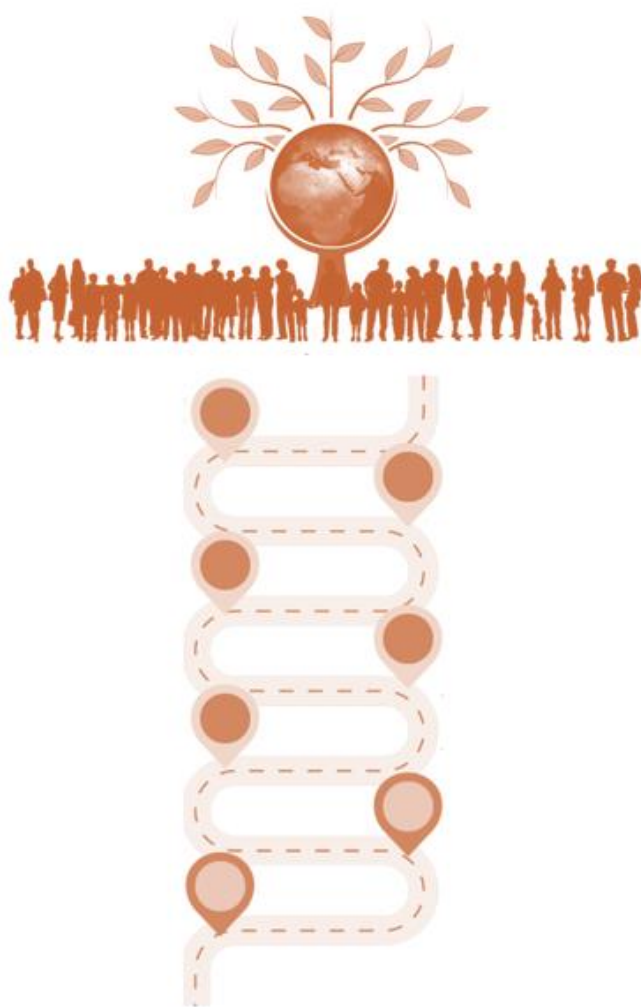
- Perception des chômeurs : évolution.
- Emploi stable : création.
- Compétences transversales : repérage.
- Accompagnement des apprentis : gestion.
- Temps partiel : diminution.
- Saisonnalité : évitement, lissage.
- Groupements d'employeurs : développement.
- Événements culturels/touristiques : renforcement.

5- La chaîne de valeurs en construction

PERSONAS	DEMANDEURS D'EMPLOI					ENTREPRISES			
		<p>EMY</p> <p>Jeune de 16 ans, en 3^{ème} et difficulté scolaire</p>	<p>KEVIN</p> <p>22 ans, inactif, en roue libre, réfléchit à son avenir</p>	<p>ELODIE</p> <p>35 ans, mère célibataire au RSA, souhaite reprendre une activité</p>	<p>JULIE</p> <p>38 ans, nouvelle arrivante sur le territoire, en reconversion vers une qualité de vie</p>	<p>ABDEL</p> <p>Etranger de 45 ans, nouvellement arrivé en France avec sa famille</p>	<p>JEAN-PIERRE</p> <p>Cadre sup de 58 ans, RQTH, en reconversion</p>	<p>THOMAS</p> <p>36 ans, directeur de structure associative du sanitaire et social</p>	<p>ANTOINE</p> <p>45 ans, chef d'entreprise du bâtiment, en questionnement sur son management</p>
<p>BESOINS-TYPES IDENTIFIÉS</p> 	<ul style="list-style-type: none"> Parcours adapté Acc.personnalisé Epanouissement Projection vers demain 	<ul style="list-style-type: none"> Ecoute et acc. Personnalisé Confiance en soi et projections vers demain: un projet! Aides logistiqu Accès à des ressources: activités, Formations 	<ul style="list-style-type: none"> Connaissance des aides et dispositifs, des acteurs Facilités logistiques Conseil et accompagnement sur son projet Echanges avec d'autres DE 	<ul style="list-style-type: none"> Accueil et intégration sur le territoire Informations sur le tissu éco/asso Acc.personnalisé Rencontres et sociabilisation 	<ul style="list-style-type: none"> Intégration sur le territoire Acc. Juridique Aides logistiques Formation 	<ul style="list-style-type: none"> Suivi santé Lien social Projet pro Informations sur les structures 	<ul style="list-style-type: none"> Aide santé ext. aide en interne Outils et idées d'organisation Conseil 	<ul style="list-style-type: none"> Conseil et accompagnement Changements en interne 1 interlocuteur unique Rencontre de pairs 	<ul style="list-style-type: none"> Conseil et accompagnement Réseau Recrutement
<p>ENJEUX LIÉS À LA GPECT</p> 	<ul style="list-style-type: none"> Equilibres territoriaux N/S, axes structurants/villages Filières moteur et leur place dans le développement économique Saisonnalité et complémentarités Décrochage scolaire et orientation, valorisation des métiers et filières Liens Ecole-entreprise Intra entreprise: management, ME, RSE, QVT... Inter-entreprise et institutions: partenariats, mise en réseau... Mutualisations, collaborations et évolution des pratiques ! Visibilité, cohérence et accès aux dispositifs d'accompagnement, de formation... pour les entreprises, les jeunes, les demandeurs d'emploi... Développement Apprentissage et alternance Cohérence Offre formation / profils demandeurs d'emploi / besoins filières Place du salariat VS dynamique de création d'E : terreau pour expé Mobilité et logement Inclusion numérique Ecosystème formation et accès 								

PARTIE III

STRATEGIE ET PLAN D'ACTION



1- Rappel du déroulé de la phase de stratégie et plan d'action entre mars et juillet 2024

- Travail sur les impacts attendus de la GPECT avec le Copil du 19 mars 2024
- Travail de synthèse et assemblage de la stratégie par les consultantes et le Copil Restreint
- Benchmark de curiosités inspirantes (Le Cabinet de curiosités)
- Groupes de travail thématiques : GT Ecole-entreprise le 25 avril à Gignac : 27 participants
 - GT le 21 mai à Clermont l'Hérault : 35 participants
 - GT le 28 mai à Lodève : 18 participants
- Travail de synthèse et d'assemblage par les consultantes et le Copil Restreint

2- Synthèse de la stratégie assemblée pour la GPECT et des impacts visés

Les éléments de la stratégie sont issus d'un travail de synthèse et réflexion en Copil et Copil restreint, sur la base des conclusions des travaux de groupes et ateliers collaboratifs.

« Pour les membres du COPIL et des partenaires interviewés, la démarche aura réussi si... »

- Elle contribue à atteindre les objectifs du 'Pays Rêvé' (Défi 'Habitabilité')
- 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

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



Les objectifs stratégiques ci-contre visent à donner un **horizon commun** au territoire pour aller de l'avant dans les changements attendus. Cette stratégie a été voulue **engageante et exigeante** par tous les acteurs.

Sa conduite doit rester agile et concertée pour **conduire les transformations** nécessaires, **répondre aux nombreux défis** d'aujourd'hui et de demain sur le territoire et garantir un dynamisme économique créateur de **plus-value pour tous**.

Les transformations visées et impacts attendus sur chaque objectif stratégique en 2030



- Des politiques publiques offensives et innovantes permettant de lever les freins périphériques à l'emploi et d'améliorer l'accessibilité du PCH par une meilleure accueilance et des rééquilibrages territoriaux (1 logement pour tous, des solutions mobilité adaptées...).
- Une Qualité de Vie au Travail et sur le Territoire plus inclusive
- Un territoire positionné autour de spécificités économiques dans un cadre de vie singulier, favorisant l'intégration d'activités et filières nouvelles génératrices d'emploi et de richesses
- Des liens renforcés et équilibrés avec les territoires voisins, et notamment les territoires métropolitains, autour de circulation des connaissances universitaires, culturelles et économiques



Une bonne interconnaissance entre acteurs du territoire favorisant l'évolution des représentations (préjugés), la cohérence et complémentarité des dispositifs et permettant une sollicitation efficace des aides disponibles

- Une nette diminution des freins à l'embauche, une baisse significative du taux de chômage et du décrochage scolaire, une meilleure employabilité
- Le partage des bonnes expériences réalisées, inspirantes et à portées de tous, pour favoriser leur essaimage
- Le suivi et la satisfaction des besoins des entreprises à court, moyen et long terme
- De nouveaux métiers accompagnés et déployés au sein d'entreprises inclusives et génératrices d'emploi

Une économie régénérée et des emplois nouveaux autour :

- D'entreprises nouvelles implantées sur le territoire autour de filières naissantes ou redynamisées, inscrites dans l'ADN du territoire, autour d'innovations (numériques, d'usage, sociales...): *Ex. valorisation du patrimoine, agritourisme, écoconstruction, médicosocial pour les séniors de demain, eau et climat pour l'agriculture...*
- De l'implantation d'un tissu économique productif en lien et complémentarité avec les territoires voisins : *Ex. bois, textile, alimentation et agriculture vivrière, nouvelles technologies...*



Une culture de l'agilité largement développée sur le territoire : Collaborations et mutualisations entre acteurs, anticipation des besoins, processus d'innovation publique et privée développés, valorisation des récits de trajectoires individuelles et collectives,

Pour apporter :

- Des idées nouvelles et de l'élan pour le territoire, à l'écoute des besoins des usagers et des changements de paradigmes de la société
- Des expérimentations et des résultats visibles, concrets et plus efficaces pour tous
- Du sens, de l'envie et un regain de confiance pour faire ensemble, moins de turn-over
- Du pouvoir d'agir et une meilleure « Capabilité » de tous

Une ingénierie pédagogique innovante et efficace (« faire pour » et « faire avec ») et une ingénierie financière organisée et réactive (agilité), à partir de l'identification fine et continue des besoins en compétences sur le territoire, et de démarches et mécanismes apprenants hybrides et coordonnés :

- Contenus techniques, savoir être et savoir-faire locaux,
- Formats et modalités (mentorat, formation action, Afest (Action de formation en situation de travail), mix distanciel présentiel, échanges entre pairs, mutualisations entre entreprises...)
- Réseau d'accompagnateurs *formateurs-enseignants-professionnels-famille ...*,
- Espaces et lieux en réseau, formels ou informels avec des ressources adaptées
- Des parcours accessibles à tous, tout au long de la vie, de la formation initiale à la formation continue :
 - Liens fluides entre Ecole – organismes de formation – entreprises
 - Visibilité de l'offre pour un vivier de personnes aux compétences adaptées à la vie économique et sociale du territoire



Des effets directs : baisse du décrochage scolaire, du nombre de personnes peu qualifiées, du nombre de demandeurs d'emploi, d'offres non-pourvues ; confiance et perspectives aux employeurs



Les décideurs du territoire, chefs d'entreprises, élus, sont les moteurs des transformations attendues et nécessaires.

Ils ont pris en main les nouvelles modalités de travail et ont pris la mesure des changements de paradigme à prendre en compte.

Ils se sont formés et expérimentent des actions. Leurs initiatives sont en cohérence avec les besoins du territoire et des habitant.e.s.

La confiance se reconstruit grâce à des actes concrets et efficaces

4- Raison d'être de la GPECT du Pays Cœur d'Hérault

Comme exposé ci-dessus, les attentes de tous en termes d'impact à l'horizon 2030 sont :



❖ La GPECT, une centrale concertée et coordonnée, de réflexion, d'innovation, d'anticipation, de partenariats, et d'actions concrètes, expérimentales, apportant des réponses à toute problématique identifiée et à chaque acteur

❖ La GPECT, une démarche appropriée par les décideurs, les employeurs, les acteurs de la formation et l'emploi, les écoles et acteurs de l'insertion : un outil partagé par tous où chacun voit un intérêt à contribuer et qui prend en

compte la multiplicité des interlocuteurs et des attentes

❖ La GPECT, une démarche apprenante nécessitant agilité et co-construction pour plus de liens entre acteurs et problématiques à traiter, favorisant le décroïsonnement



Le Comité de Pilotage restreint propose de synthétiser ainsi la raison d'être de la démarche :

La GPECT, est une démarche de changement exigeante et ambitieuse.

Elle vise à transformer les pratiques du territoire 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 habitant.e.s, employeurs, décideurs, acteurs de la formation, de l'insertion et de l'emploi du Pays Cœur d'Hérault, à apporter leurs idées et leurs énergies, à coconstruire les conditions favorables à la mise en œuvre d'une stratégie et d'actions porteuses de résultats pour l'emploi d'aujourd'hui et de demain.

**REGARD PARTAGÉ:
DIAGNOSTIC**

Enquêtes FT-Cap Emploi-MLJ
Atelier 27 février St Felix

**CHEMIN D' ACTIONS
POUR LA MISE EN ŒUVRE**

Groupes de travail thématiques des 25/04
Gignac: Ecole-Entreprise
21/05 Clermont l'Hérault: Habitabilité;
Formation; Changements de pratiques; Visibilité
28/05 Lodève: Assemblage

**HORIZON COMMUN:
STRATEGIE GPECT**

Réunions Copil Restreint
2 Copil 19/03 et 25/06

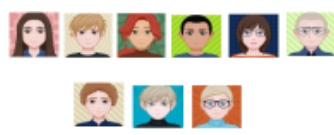
**PERSONAS ET BESOINS
DIAGNOSTIC
ENJEUX**

9 OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

7 OBJECTIFS STRATÉGIQUES



BESOINS DES USAGERS



Les usagers de la GPECT PCH

DIAGNOSTIC DE TERRITOIRE

FORCES | FAIBLESSES
OPPORTUNITÉS | MENACES



ENJEUX

**UN REGARD PARTAGÉ
SUR L' EXISTANT**

Intégrés au projet de territoire:
1- Plan *Mobilité pour l'emploi*
2- Plan *Logement pour l'emploi* et Qualité de vie territoriale et sociale

Propres à la GPECT
3- Relation et communication Ecoles/entreprises
4- Changement de pratiques RH chez les employeurs
5- Découverte des métiers, des filières et employeurs du territoire, d'aujourd'hui et de demain
6- Rencontre entre employeurs et candidats potentiels d'aujourd'hui et demain
7- Passeport compétences tout au long de la vie

Pour le bon fonctionnement de la GPECT
8- Plan Communication de la GPECT
9- Mise en place de la gouvernance de la GPECT

**9 OBJECTIFS OPÉRATIONNELS
UN CHEMIN D' ACTIONS POUR LA
MISE EN ŒUVRE**



**7 OBJECTIFS STRATÉGIQUES
HORIZON COMMUN
STRATEGIE GPECT**

5- Plan d'action opérationnel

La volonté d'ouvrir les horizons : le cabinet de curiosités à l'appui de la créativité

S'inspirer d'initiatives dans différents domaines, venues d'ailleurs, lors de GPECT en Occitanie et hors région... ou comment ouvrir les horizons, nourrir la créativité collective, pour transposer et adapter au Pays Cœur d'Hérault, imaginer d'autres actions :

le « cabinet des curiosités » a été mis à disposition des groupes de travail.

3- CABINET DE CURIOSITÉS

Des exemples concrets pour vous inspirer...
1 Clic pour en savoir +...

- ★ [Le CLEE Comité Local Ecole-Entreprise](#)
- ★ Vidéos métiers du Pays Cœur d'Hérault
- ★ Le Pitch Entreprise de l'APEC
- ★ Le Rallye des Pépites
- ★ [Proch'Orientation](#) : le réseau d'ambassadeurs des entreprises et des métiers
- ★ [Road-trip de l'Agro](#): journées portes ouvertes des entreprises agroalimentaires d'Occitanie (portage AREA Occitanie/Ocapiat/Pôle Emploi – # *Nourrissons notre avenir*)
- ★ [Actions découverte métiers](#) de la Chambre d'Agriculture de l'Aude
- ★ [Projet Convergences](#) : une plate-forme pour des projets pédagogiques école-entreprise

La synthèse des objectifs opérationnels de la GPECT

Les groupes de travail thématiques font émerger, en réponse à la stratégie à développer :

2 objectifs opérationnels intégrés au projet de territoire :

1- Plan *Mobilité pour l'emploi*

2- Plan *Logement pour l'emploi* et Qualité de vie territoriale et sociale

5 objectifs opérationnels relevant directement de la GPECT

3- Relation et communication Ecoles/Entreprises

4- Changement de pratiques RH chez les employeurs

5- Découverte des métiers, des filières et employeurs du territoire, d'aujourd'hui et de demain

6- Rencontre entre employeurs et candidats potentiels d'aujourd'hui et de demain

7- Passeport compétences tout au long de la vie

2 objectifs opérationnels assurant le bon fonctionnement de la GPECT

8- Plan Communication de la GPECT

9- Mise en place de la gouvernance de la GPECT

Une feuille de route partagée pour les parties prenantes du Pays Cœur d'Hérault



ET DÈS AUJOURD'HUI... LA FEUILLE DE ROUTE POUR LA MISE EN OEUVRE

7 PROJETS À MENER DE FRONT, QUELQUES EXEMPLES D'ACTIONS

7 PASSEPORT COMPÉTENCES TOUT AU LONG DE LA VIE

PROJET D'INTERÊT OPÉRATIONNEL

- Appuyer les entreprises et les citoyens dans la mise à jour de leur passeport de compétences
- Appuyer les entreprises et les citoyens dans la mise à jour de leur passeport de compétences
- Appuyer les entreprises et les citoyens dans la mise à jour de leur passeport de compétences

4 CHANGEMENT DE PRATIQUES RH DANS LES ENTREPRISES

PROJET D'INTERÊT OPÉRATIONNEL

- Appuyer les entreprises dans le développement de pratiques RH innovantes
- Appuyer les entreprises dans le développement de pratiques RH innovantes
- Appuyer les entreprises dans le développement de pratiques RH innovantes

3 RELATION ET COMMUNICATION ECOLE-ENTREPRISE

PROJET D'INTERÊT OPÉRATIONNEL

- Appuyer les entreprises et les écoles dans la mise en place de partenariats innovants
- Appuyer les entreprises et les écoles dans la mise en place de partenariats innovants
- Appuyer les entreprises et les écoles dans la mise en place de partenariats innovants

1 PLAN MOBILITÉ POUR L'EMPLOI

PROJET D'INTERÊT OPÉRATIONNEL

- Appuyer les entreprises et les citoyens dans la mise en place de dispositifs innovants de mobilité
- Appuyer les entreprises et les citoyens dans la mise en place de dispositifs innovants de mobilité
- Appuyer les entreprises et les citoyens dans la mise en place de dispositifs innovants de mobilité



5 DECOUVERTE DES MÉTIERS, DES FILIÈRES ET EMPLOYEURS DU TERRITOIRE, D'AUJOURD'HUI ET DE DEMAIN

PROJET D'INTERÊT OPÉRATIONNEL

- Appuyer les entreprises et les citoyens dans la mise en place de dispositifs innovants de découverte des métiers
- Appuyer les entreprises et les citoyens dans la mise en place de dispositifs innovants de découverte des métiers
- Appuyer les entreprises et les citoyens dans la mise en place de dispositifs innovants de découverte des métiers

6 RENCONTRES ENTRE EMPLOYEURS ET CANDIDATS POTENTIELS D'AUJOURD'HUI ET DEMAIN

PROJET D'INTERÊT OPÉRATIONNEL

- Appuyer les entreprises et les candidats potentiels dans la mise en place de dispositifs innovants de rencontres
- Appuyer les entreprises et les candidats potentiels dans la mise en place de dispositifs innovants de rencontres
- Appuyer les entreprises et les candidats potentiels dans la mise en place de dispositifs innovants de rencontres

2 PLAN LOGEMENT POUR L'EMPLOI ET QUALITÉ DE VIE TERRITORIALE ET SOCIALE

PROJET D'INTERÊT OPÉRATIONNEL

- Appuyer les entreprises et les citoyens dans la mise en place de dispositifs innovants de logement
- Appuyer les entreprises et les citoyens dans la mise en place de dispositifs innovants de logement
- Appuyer les entreprises et les citoyens dans la mise en place de dispositifs innovants de logement

8 PLAN COMMUNICATION DE LA GPECT

PROJET D'INTERÊT OPÉRATIONNEL

- Appuyer les entreprises et les citoyens dans la mise en place de dispositifs innovants de communication
- Appuyer les entreprises et les citoyens dans la mise en place de dispositifs innovants de communication
- Appuyer les entreprises et les citoyens dans la mise en place de dispositifs innovants de communication

9 MISE EN PLACE DE LA GOUVERNANCE DE LA GPECT

PROJET D'INTERÊT OPÉRATIONNEL

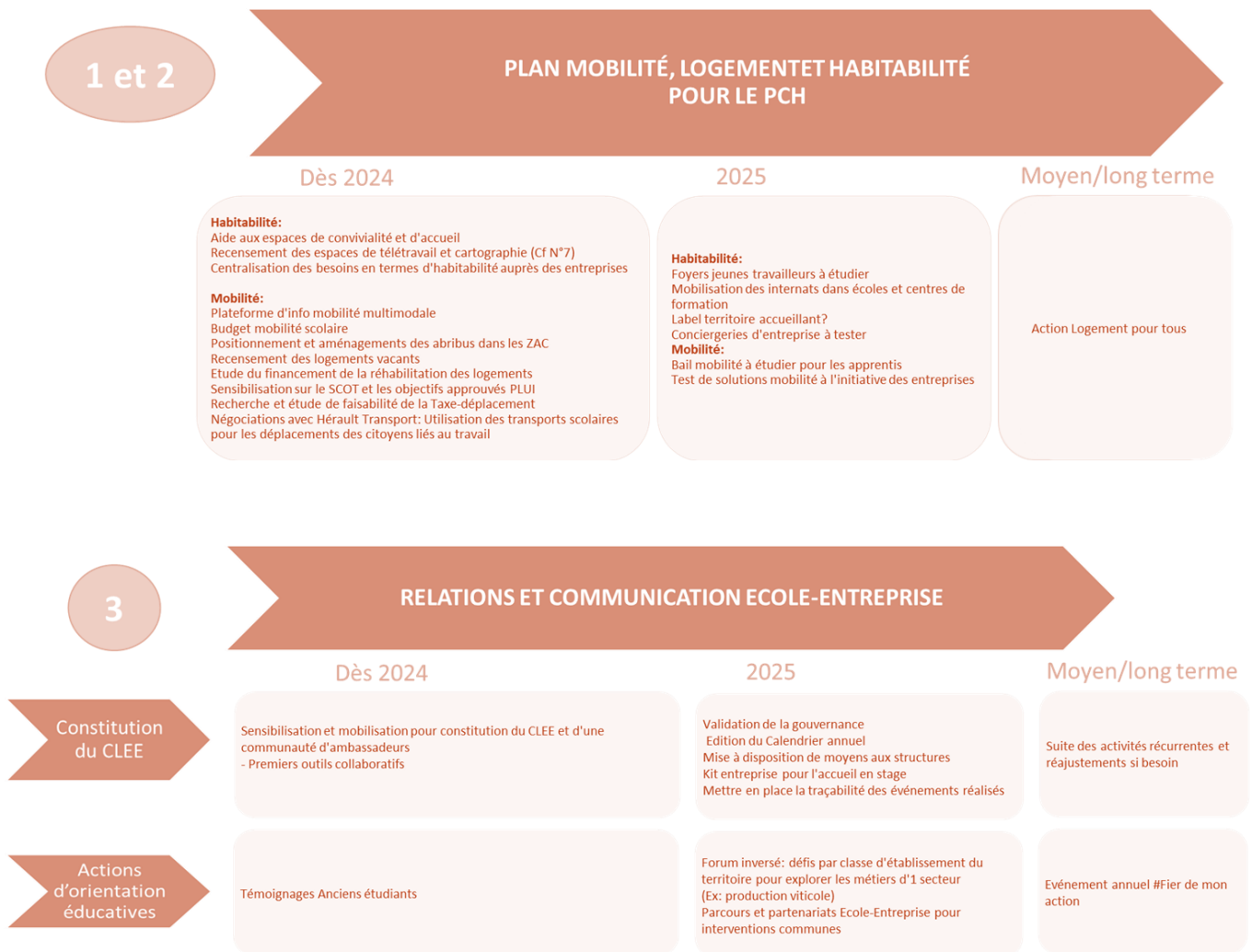
- Appuyer les entreprises et les citoyens dans la mise en place de dispositifs innovants de gouvernance
- Appuyer les entreprises et les citoyens dans la mise en place de dispositifs innovants de gouvernance
- Appuyer les entreprises et les citoyens dans la mise en place de dispositifs innovants de gouvernance

Un plan d'action à court, moyen, long terme pour la mise en œuvre

Echelonner la mise en œuvre pour la faciliter, conserver la dynamique collective sans essouffler les participants, et en répartissant les temps investis, suivre efficacement les projets, obtenir des 1ers résultats rapidement pour entraîner la dynamique, réajuster si besoin, ..., autant de bonnes raisons pour programmer avec une ambition réaliste :

Le groupe de travail du 04/07/2024 a priorisé les projets dans 3 échelles de temps : dès 2024, 2025 et au-delà le moyen et long terme .

Ainsi la feuille de route démarre. Une première base de travail dès l'automne 2024.



4

CHANGEMENT DE PRATIQUES CHEZ LES EMPLOYEURS ACTIONS DE MAILLAGE COLLECTIF DES ENTREPRISES POUR DES TRANSFORMATIONS DES TRANSFORMATIONS INDIVIDUELLES

Dès 2024

2025

Moyen/long terme

Mobilisation des entreprises pour augmenter l'envie du collectif et leur implication
Sensibilisation au plan de développement des compétences internes et aux différentes modalités possibles (AFEST, apprentissage...)
Lancement d'Ateliers RSE, Marque employeur, QVT, Pitch Employeur...
Rencontres innovantes entre pairs : Partage de pratiques; Réflexion sur la mutualisation de moyens
(fonction support RH inter-entreprise ou embauches et stages partagés, solutions transport des salariés,...)

Diagnostics RH
Formation des tuteurs et / ou référents école et formation
Campus RSE
Atelier transparence et rédaction des offres d'emploi
Préparer l'intégration des candidats dans ces ateliers
Suite des actions de sensibilisation / Formation

Poursuite des ateliers : pérenniser le dispositif d'ateliers inter-entreprises sur différentes thématiques: RSE, QVCT, IA, transition écologique et énergétique, hybridation du travail, discrimination, valeur travail et adaptation aux évolutions sociétales, leviers de la reconnaissance, réflexivité, co-développement...

5

ACTIONS DE VISIBILITÉ POUR PERMETTRE LA DÉCOUVERTE DES MÉTIERS, FILIÈRES, EMPLOYEURS DU TERRITOIRE D'AUJOURD'HUI ET DE DEMAIN

Valorisation des vidéos métiers existantes
Agenda des événements du territoire
Diffusion des offres d'emploi dans les commerces et espaces publics
Communication sur les réseaux sociaux
Formation et atelier interactif pour proposer des solutions innovantes pour l'animation (notamment avec public jeune)

Création d'un "Label" Entreprise accueillante
Création de la cellule prospective des métiers de demain
Création d'un outil visuel de type panorama des métiers et filières du PCH
Plateforme des stages

Poursuite outils de communication, en lien et renfort des actions Ecole-Entreprise

6

RENCONTRES EMPLOYEURS-CANDIDATS

Dès 2024

2025

Moyen/long terme

Événements d'orientation (Jobs dating, JPO...)
Veille des actions en préparation pour fin 2024 (Cf. Projet #5)

test métiers en entreprises / Immersions
Création d'un événement fort sur le territoire "Nuit de l'orientation" ou #Fier de mon action
Ateliers / rencontres innovantes : Exemple: Pitch employeurs
Création de réseaux de pairs
Actions de coaching-emploi et préparation aux entretiens et modalités de recrutement - Valorisation des soft-skills des DE

Poursuite et développement des événements
Accompagnement de nouvelles modalités de recrutement

7

PASSEPORT COMPÉTENCES

Dès 2024

2025

Moyen/long terme

1: Prospective et ingénierie

Création de la cellule Recensement Besoins de compétences
Cartographie des dispositifs d'insertion et d'emploi
Valorisation des dispositifs VAE, Bilans de compétences et diagnostics en ligne avec conseillers en évolution pro
Sensibilisation à la polyvalence
Sensibilisation alternance et apprentissage

Formation de formateurs et ingénierie pédagogique et systèmes d'évaluation : développement des micro-certification / Exemple: "Open-Badge"
Création de formations courtes continues sur mesure
Cartographie de l'offre de formation
Lien avec action sensibilisation des entreprises (Obj 4)
Travail sur l'offre de formation initiale (en lien avec le CLEE)
Annuaire des personnes-ressources

Formation à la réflexivité

2: structuration d'espaces, réseaux et événements apprenants

Panorama des Lieux déjà existants = Campus étoilé...
Sensibilisation pour réseau de parrainages

Structuration réseau parrainage et essaimage
Formations en interne et intra-entreprises
Expérimentations apprenantes
Développement-Test des micro-certifications

Nouveaux lieux apprenants
Mise en place des assises annuelles de la formation

Partie IV

SUITES OPERATIONNELLES ET PRECONISATIONS POUR LA MISE EN ŒUVRE



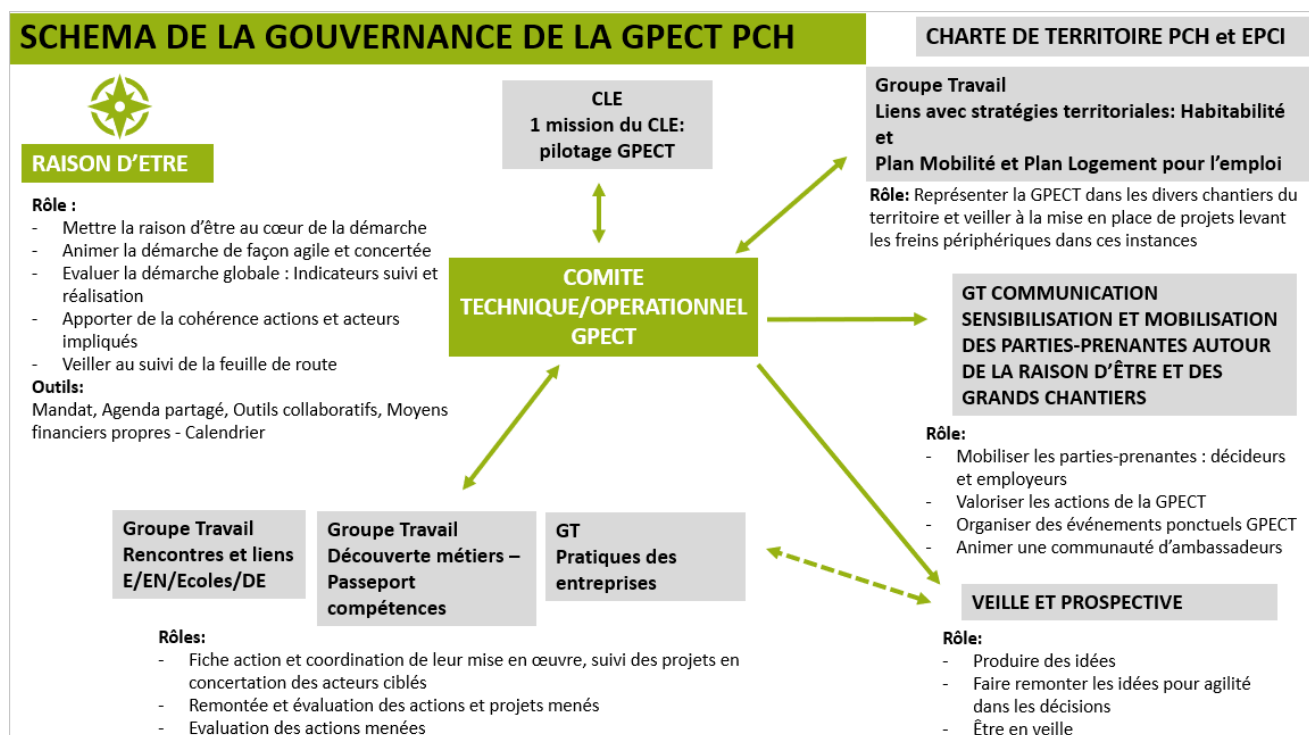
1. La gouvernance du projet

Les travaux réalisés et productions issues des groupes de travail font remonter un objectif essentiel pour la réussite de la GPECT du PCH : A l'image de cette phase de co-construction, la mise en œuvre doit pouvoir poursuivre de manière concertée et agile.

Le comité de pilotage valide la proposition d'un pilotage partenarial centré sur une raison d'être engageante, intégrant la représentation des parties-prenantes et usagers pour suivre et répondre à leurs besoins.

Un premier schéma permet de visualiser une organisation possible de ce pilotage, autour d'instances-clé indispensables à la mise en œuvre du plan d'action, à son suivi, et à l'anticipation des besoins sur le territoire.

Cette gouvernance doit pouvoir se mettre en place pas-à-pas avec tous les acteurs concernés. Le Pays Cœur d'Hérault qui s'appuiera sur son Agence de Développement Economique sera garant et facilitateur de sa mise en place, dans une phase de transition vers l'autonomie à moyen terme de la démarche.



2. La dynamique engagée : les bases d'une démarche apprenante

La démarche-même de co-écriture en intelligence collective de la stratégie GPECT a permis d'engager des transformations fortes chez les participants et dans la dynamique locale : plus d'interconnaissance, la découverte de nouvelles modalités de faire-ensemble, des montées en compétences des animateurs de table, de l'innovation dans les pratiques, des regards déplacés à l'écoute de pairs ou de nouveaux partenaires...

Les évaluations de fin de démarche ont montré toute l'importance de ce faire-ensemble et les premiers impacts que l'intelligence collective ainsi mobilisée a pu apporter à la démarche.

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

La route vers un territoire apprenant s'engage en Pays Cœur d'Hérault dans la pluralité des formes d'appartenance et la mise en réseau des acteurs.

3. Facteurs de réussite du projet : les propositions des partenaires de la GPECT pour la mise en œuvre à venir

Les propositions du Comité de pilotage Restreint

La démarche doit continuer à alimenter et à entrer en cohérence dans sa temporalité avec les transitions en cours dans la politique nationale de l'emploi

Elle doit être animée et pilotée de façon à permettre un accompagnement soutenu des groupes de travail, par des méthodes d'animation bienveillantes et collaboratives, par un suivi et une évaluation exigeante de l'avancement des actions et des résultats : l'agilité au long cours et dans tous les périmètres du projet : gouvernance, pilotage, animation, actions ...

Elle doit être dotée de moyens pour sa mise en œuvre :

- Humains (affectation des missions et mandats)
- Techniques (outils collaboratifs, ...)
- Financiers (sur les actions propres à la GPECT)
- Stratégiques (communication interne et externe)
- 1 ou des lieux identifiés

La demande du Comité de Pilotage

La stratégie doit être offensive, engagée et directive pour apporter des changements profonds dans les pratiques du territoire, notamment liés aux freins périphériques à l'emploi, comme ceux de la mobilité, du logement, ...

Les fiches-action, pour sa mise en œuvre, doivent permettre d'identifier les niveaux de décision et responsabilités de chaque famille d'acteur

Elle doit permettre une plus forte prise en compte des filières d'avenir et une proposition plus affirmée de positionnement économique pour le territoire, autour de filières génératrices d'emploi et de richesse. Elle doit être un observatoire pour capter les opportunités impulsées par les territoires voisins, renforcer et déployer les liens et les propositions avec les métropoles, pour un développement et une revitalisation plus équilibrée des territoires

Pour cela, l'enjeu d'appropriation de la démarche par tous les élus du territoire et par les employeurs est fort:

- Impulser un mode de travail différent,
- Croiser et décloisonner les politiques publiques,
- Faire autrement et de façon urgente!

Retours d'expérience des participants



Tout au long de la démarche, nous avons veillé à capter les retours d'expérience des participants. Ils permettent de mettre en évidence l'adhésion aux choix méthodologiques, aux résultats de la réflexion collective, et font remonter le besoin de déployer du temps pour ces séquences de co-construction, et de mobiliser plus fortement les entreprises.

Vous avez dit

« La démarche a permis un portrait sincère du territoire »

« Les propositions sont riches par la diversité des acteurs et des actions concrètes sont identifiées »

« J'ai aimé l'approche systémique, la méthodologie très impressionnante de la co-construction »

« Ce projet répond à toutes les parties-prenantes »

**Vous proposez
pour que ça
marche...**

Que les institutionnels s'en emparent et montrent une volonté réelle !

Garder l'état d'esprit et la méthodologie de la collaboration

Une coordination pour le suivi, le centrage sur la cohérence et la complémentarité des actions... en veillant à la lisibilité de ce qui est fait

Des petits pas et de la pédagogie pour des changements ambitieux

Des idées nouvelles dans chaque projet

Des partenariats renforcés entre les structures dans la mise en œuvre, pour que « chacun ne fasse pas trop »

Une attente particulière sur la relance du CLEE

De l'expérimentation et l'évaluation au fil de l'eau

Une cartographie partagée et des relais dans chaque structure

Un effort de communication, notamment auprès des employeurs, sans les sur-solliciter

Ne pas oublier les publics précaires, pluriactifs, saisonniers...

Des premières actions rapides pour des mobilités solidaires

4. Recommandations des consultantes pour une mise en œuvre agile

La méthodologie d'animation des groupes projets

Continuez à impulser et à pratiquer cette méthodologie de travail dans tous les groupes, projets à venir lors de la mise en œuvre opérationnelle de la feuille de route. Le socle d'une démarche apprenante a été soudé. Il reste à l'entretenir et à le faire vivre en s'appuyant sur les ressources de chacun.e.

Le rôle d'animation inter groupes et de suivi des chantiers est décisif : faciliter le lancement des groupes-projets, les soutenir, garder la cohérence et la complémentarité des projets, veiller à l'avancement et au rythme, aux résultats, aux indicateurs de suivi et de résultats

Inventer expérimenter évaluer réajuster : c'est le quatuor gagnant pour des actions innovantes

Le bénéficiaire ou usager au cœur des projets et des actions : inventer des formes participatives et impliquantes pour toutes les situations de rencontres : Demandeur

Le périmètre des acteurs à revisiter en permanence

Il sera important de le réexaminer, de penser une stratégie de mobilisation lors de la mise en œuvre du plan d'action dès le deuxième semestre 2024, et de veiller à ce que toutes les filières économiques du PCH soient représentées dans les futurs groupes de travail.

Pour faciliter la mobilisation des entreprises, des modalités (distanciel, horaires, réalisation des projets dans les entreprises...) seront à imaginer pour adapter les étapes de la mise en œuvre aux disponibilités des entreprises et de leurs équipes, en favorisant notamment l'impact entre pairs grâce aux entreprises déjà impliquées.

Les OPCO et FAF, grands absents malgré nos sollicitations, sont à intégrer dans les projets : une mise en contact préalable pour leur présenter la stratégie serait un préalable.

L'intégration du tissu associatif dans la démarche, ainsi que les « grands employeurs » du territoire : hôpital, RH des collectivités, Direction RH des plus grandes entreprises ... est à prévoir également

Faire participer les jeunes, les élèves et les DE dans l'innovation pour les rencontres avec les entreprises : un vrai plus en termes d'efficacité

Travailler par filière, s'il le faut

Dans cette 1ere phase de définition de la stratégie, la volonté a été de rester dans une approche inter filière transversale. Cependant des problématiques de métiers, de structuration ou de contexte, peuvent amener l'émergence de projets propres à chaque filière. Nous pensons qu'il faut veiller à bien les contenir, pour ne pas cloisonner ni brouiller les projets à objectifs partagés

Des moyens à trouver

La mise en œuvre sera exigeante en temps de travail, peut être également des moyens techniques à prévoir dans un second temps

Nous évoquons l'intérêt des Financements hybrides : OPCO ? Mécénat et sponsoring entreprises ou représentants filières ? Fondations ?

Programmes inter-régions

Fondations engagées pour l'insertion

FSE emploi des jeunes : LES PROGRAMMES NATIONAUX

FSE+ « EMPLOI, INCLUSION, JEUNESSE ET COMPÉTENCES » FTJ « EMPLOI - COMPÉTENCES »

EMPLOI ET FORMATION

Cf Financements OGS – Voir autres dispositifs PCH (Santé – Viti -PAT - TOURISME ...)

L'importance du lieu, ou des lieux : symboles forts de la stratégie et du plan d'action

Rendre les différents lieux d'apprenant visibles, avec un site central, sorte de « campus pour les habitants et les métiers du Pays Cœur d'Hérault », accompagné d'un visuel identifiant fortement entreprise- métier- citoyens

Un campus qui soit un espace apprenant, un lieu de concertation et collaboration entre entreprises, Etablissements scolaires, Organismes de formation continue, tiers lieux...

La communication, puissant levier d'essaimage

Simple, pragmatique et concrète, elle ne prend pas le dessus sur le projet lui-même, le valorise à juste titre, elle valorise les idées, tous les acteurs, les résultats, les suites

Et ...

Démarrer aussi rapidement que possible

La gouvernance à installer, des points à affiner dans les projets, des indicateurs à affiner, des pilotes de projets à identifier, une communication de lancement à créer

Remerciement de l'équipe de consultante

Nous avons rédigé ce document de synthèse pour rapporter le cheminement du projet de janvier à juillet 2024, ses composantes méthodologiques, ses aboutissements à fin juillet 2024. Ce projet vise à construire la stratégie et la feuille de route de la « Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences Territoriale Horizon 2030 » du Pays cœur d'Hérault ; il ouvre un plan d'action dès la fin 2024, susceptible d'ajustements et d'évolutions, dans la volonté d'agilité qui a caractérisé cette démarche depuis son lancement.

Remerciements chaleureux au Pays Cœur d'Hérault pour ce projet empli de belles rencontres, d'une énergie collective sans faille, et qui sera fécond, nous le souhaitons ardemment, d'actions porteuses d'avenir et de résultats.

Les consultantes accompagnatrices du projet

Nadine Bentivenga (NBFormation) et Monique Cunnac (Consulterra)

