

# Benchmark extrarégional : Initiatives remarquables pour lever les tensions de recrutement

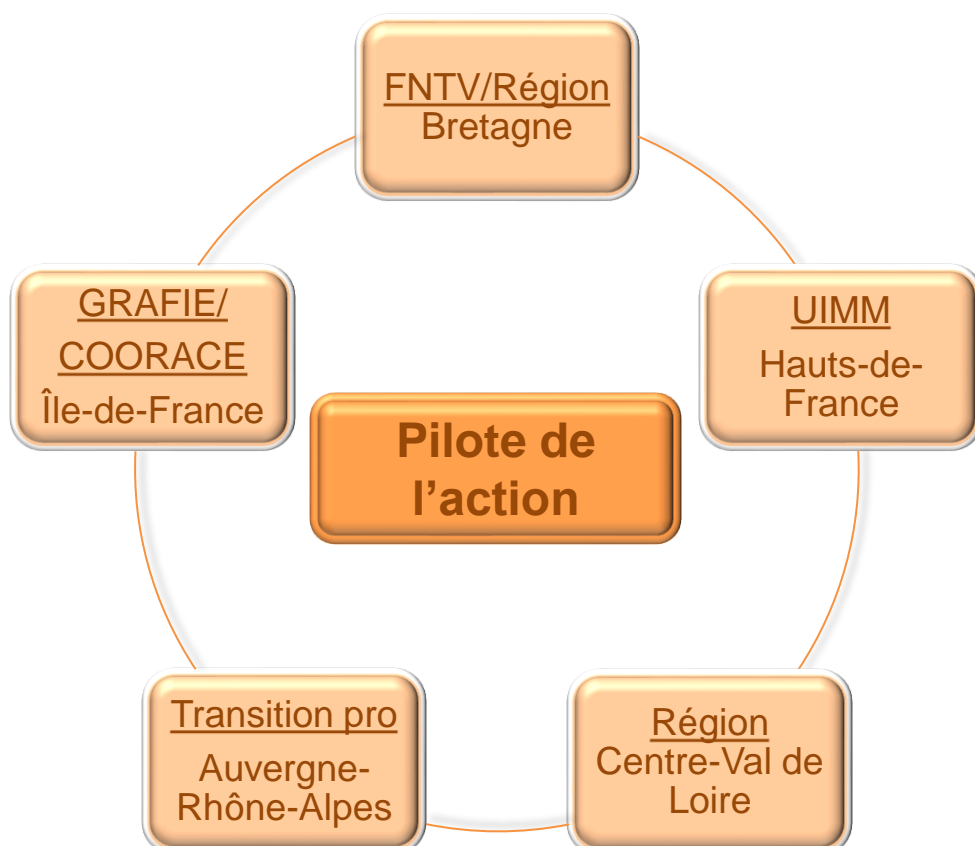
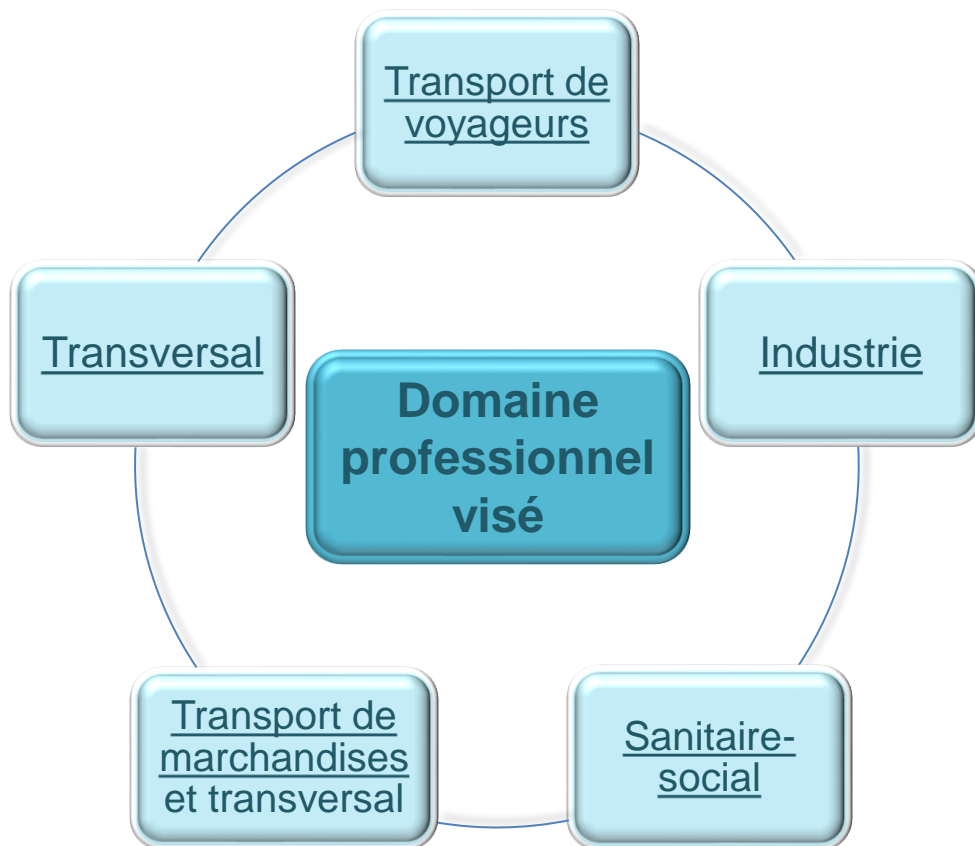
Décembre 2023

# Introduction

- ✓ À la demande de la Dreets Provence - Alpes - Côte d'Azur, le Carif-Oref a entrepris au 1<sup>er</sup> semestre 2023 un repérage large d'actions extrarégionales permettant de lutter contre les tensions de recrutement. 85 actions ont été répertoriées dans ce cadre, prioritairement dans les domaines sectoriels ou professionnels de l'Industrie, du Care, du Transport-logistique et du Tourisme (en particulier de l'Hôtellerie-restauration).
- ✓ Cinq d'entre elles ont été considérées comme des initiatives remarquables par le CSP3EC de la Dreets. Elles ont donné lieu à des recherches et échanges approfondis avec les porteurs de projets, conduits par le Carif-Oref. Et ce, afin de bien saisir les contours de chaque projet, de mieux en restituer les grandes caractéristiques et conditions de réalisation comme d'en permettre une bonne appropriation à travers la présente publication.
- ✓ Les cinq initiatives, présentées ici, couvrent différentes régions (la Bretagne, les Hauts-de-France, le Centre-Val de Loire, l'Auvergne-Rhône-Alpes et l'Île-de-France) ; concernent différents secteurs d'activités et métiers, notamment : les conducteurs.trices de voyageurs, les aides à domicile, les aides-soignants.es, les ambulanciers.ères, les métiers de l'industrie ou de la logistique.
- ✓ Ces initiatives remarquables et innovantes revêtent différentes formes :
  - Une charte régionale pour rendre plus attractifs les métiers de la conduite, ainsi que le développement d'un système de bi-emploi via une bi-formation « conducteurs.trices et aides à domicile », mis en place par la Région et la FNTV en Bretagne ;
  - Un camion « usine mobile » pour mieux communiquer sur les métiers de l'industrie en allant vers les jeunes, les demandeurs d'emploi et les prescripteurs, conçu par l'UIMM en Hauts-de-France ;
  - La mise en œuvre d'actions de formation adaptées pour attirer des publics vers les métiers d'aide-soignants.es et d'ambulanciers.ères permettant aux candidats, à l'issue de la préformation, de poursuivre la formation sans épreuve de sélection, par la Région Centre-Val de Loire ;
  - La création par Transitions Pro Auvergne-Rhône-Alpes, de deux plateformes à savoir Lise, pour développer des liens entre les salariés et les entreprises, et Maude, pour soutenir les projets de reconversion grâce à des informations sur les métiers d'aujourd'hui et de demain, l'idée étant d'aller vers le vivier de salariés en reconversion pour surmonter les tensions de recrutement ;
  - L'adoption d'une nouvelle posture des SIAE « offreuses de services RH » aux entreprises parmi toutes les actions qu'elles déploient en Île-de-France.
- ✓ Toutes ces actions sont portées par un partenariat fort, au sein duquel les acteurs économiques (entreprises, branches professionnelles, organisations patronales...) tiennent le plus souvent une place centrale. Elles sont aujourd'hui actives et pour certaines dupliquées dans d'autres régions.

# Sommaires

Cliquer pour accéder aux fiches concernées



## *Fiche Bretagne\_1 : « Charte régionale pour l'attractivité des métiers de la conduite d'autocars » et Projet Bi-emploi*

Un engagement fort de la Région, de la FNTV et des autres partenaires concernés (partenaires sociaux...) à travers la réalisation d'**une charte pour rendre plus attractif le métier de conducteur de cars** en rémunérant mieux ses salariés, à travers : la création d'une indemnité complémentaire d'attractivité et l'application du 13<sup>e</sup> mois dès l'embauche. Il est aussi proposé aux professionnels **un bi-emploi** pour disposer d'un plein temps, en combinant leurs activités avec celles d'aide à domicile (et inversement) via **une bi-formation**.

### 1. Contexte, enjeux ou axes stratégiques

#### Un contexte socioéconomique régional particulier

Le taux de chômage est particulièrement faible en Bretagne : 5,8 % au T2 2023 (contre 7,2 % au plan national). Le vivier de candidat est de ce fait restreint. Par ailleurs, la pyramide des âges est vieillissante et la population augmente engendrant un accroissement de la mobilité.

#### Des difficultés de recrutement de conducteurs d'autocars

La Bretagne est confrontée pour la première fois en cinq ans à un manque important de conducteurs qui touche tout le territoire régional et qui a fortement impacté le transport scolaire en 2021-2022. Les transports scolaires et interurbains du territoire font face à une pénurie de personnel : il manque au global plus de 500 conducteurs d'autocars en Bretagne.

#### Des enjeux d'attractivité du métier

Dans le même temps, 40 % des conducteurs de cars scolaires travaillent à temps partiel. De ce fait, comment créer de l'attractivité avec des emplois à temps partiel ? Olivier Gougeon (délégué régional de la FNTV) observe que la profession des aides à domicile rencontre les mêmes problèmes d'attractivité dans les territoires ruraux et partage la même problématique horaire.

#### Des actions mises en œuvre par la Région et la FNTV

- Autorité organisatrice des mobilités du réseau BreizhGo et collectivité compétente en matière d'information sur les métiers et les formations, la Région se mobilise pour remédier à ce phénomène. Afin de palier à ce manque, les élus du Conseil régional de Bretagne ont adopté la « **Charte régionale d'engagements en faveur de l'attractivité des métiers de la conduite d'autocars en Bretagne** » signée en juillet 2022 avec la profession (représentée par la FNTV).
- La FNTV organise avec la Région, **des rencontres entre les professionnels de l'aide à domicile et du transport de voyageurs** pour réfléchir à la construction de temps pleins (les chauffeurs de car travaillant le matin (1h30) et en fin de journée (1h30) ; les aides à domicile en milieu de journée (3-4h)) et pour lever les difficultés organisationnelles et financières. L'idée est de développer un nouveau concept de bi-qualification pluri-emplois avec une promesse d'embauche à la clé.

## 2. Objectifs, finalités ou résultats attendus

Pour rendre attractif le métier de la conduite d'autocars, quatre actions sont conduites :

- Une amplification de la **formation des conducteurs.trices** (dans le cadre du programme régional de formations Qualif emploi financé par la Région) ;
- Une **Bi-qualification pour un bi-emploi** de conducteur et d'assistant de vie aux familles avec l'auto-école ECF et le Greta-CFA (cf. ci-dessous, expérimentation menée dans le Finistère) ;
- La mise en place d'une **prime d'attractivité** (une hausse des rémunérations pour compenser en partie les heures non travaillées) ;
- L'application du 13<sup>e</sup> mois dès l'embauche.

## 3. Dispositifs de droit commun mobilisés et état du projet

Méthode de recrutement par simulation (MRS),  
Programme régional de formations Qualif emploi financé par la Région.

2021 : mise en œuvre du projet **Bi-emploi** ;

2022 : signature de la Charte.

## 4. Publics et secteurs ou métiers visés

**Publics du PRF, entreprises**

**Métiers du Transport (Transport de voyageurs)**



© France 3 Bretagne

## 5. Territoire concerné

**Région Bretagne**

## 6. Partenariat et dynamique d'acteurs

Région Bretagne, Délégation bretonne de la Fédération nationale de transport de voyageurs (FNTV), Aide à domicile en milieu rural (ADMR), Pôle emploi, partenaires sociaux, entreprises d'aides à domicile, entreprises de transport, auto-école ECF, Greta-CFA de Bretagne.

## 7. Modalités de mise en œuvre

### Construire une synergie d'acteurs

La **dynamique entre les acteurs** est essentielle pour une telle action. Elle a fait rencontrer des structures comme l'ADMR, les réseaux informels d'entreprises privées... Elles ont travaillé sur les métiers, les freins à lever (les frais kilométriques à prendre en charge, la proximité des cars à conduire pour poursuivre la journée de travail après les activités d'aide à domicile...).

La « Charte régionale d'engagements en faveur de l'attractivité des métiers de la conduite d'autocars en Bretagne » est aussi le fruit d'échanges nourris et réguliers entre la Région, la délégation bretonne de la FNTV et les partenaires sociaux.

### Proposer des moyens financiers au cœur de la Charte

Des « **Indemnités complémentaires d'attractivité** » (ICA) ont été mises en place pour augmenter les rémunérations. La Région a octroyé 10 millions d'euros pour indemniser les conducteurs. La charte vise notamment à :

- Créer une ICA : revaloriser le temps, entre le début et la fin des cours, pendant lequel les conducteurs de bus scolaires ne sont pas mobilisés, sur la base de 12,5 % des temps non rémunérés. Le coût de cette indemnité est estimé à environ 10 millions d'euros sur trois ans. La participation du Conseil régional est dégressive : il contribue à hauteur de 70 % la 1<sup>re</sup> année (les transporteurs assurant les 30 % restants), puis de 65 % la 2<sup>e</sup> année et de 60 % la 3<sup>e</sup> année.
- Il est impératif de redonner de l'attractivité à ce métier qui a connu une désaffection après la crise sanitaire et dont la pyramide des âges est très défavorable. C'est la raison pour laquelle la Région propose de **valoriser la période d'inactivité** des conducteurs mobilisés tôt le matin puis seulement en fin d'après-midi. Cette revalorisation pourrait se traduire par une hausse de salaire pouvant atteindre 150 € brut par mois. Cette indemnité améliorerait la rémunération des 1 500 conducteurs et conductrices du réseau BreizhGo.
- Appliquer le **13<sup>e</sup> mois dès l'embauche** est l'autre mesure concourant à redonner de l'attrait au métier. Elle consiste à appliquer le droit à l'indemnité conventionnelle de 13<sup>e</sup> mois dès l'embauche, sous réserve de présence dans le poste au 31 décembre. Cet engagement des opérateurs de transport à faire bénéficier leurs nouveaux salariés de cette disposition, sans considération de l'ancienneté, représente une augmentation de 8,33 % de la rémunération des conducteurs, dès leur 1<sup>re</sup> année d'activité.
- Prendre en compte **un indice créé pour mieux intégrer les réalités de la profession** (l'indice CNR 140 V équivalent à 5 ans d'ancienneté). La Région appliquera dans ses contrats ce nouvel indice pour actualiser les salaires représentant mieux le métier du transport de voyageurs.

### Communiquer, informer sur le métier de conducteur

- Réaliser des **campagnes d'information et de communication locales**, accentuer les démarches en faveur de la féminisation de cette profession. La visibilité des métiers de conduite de transport de voyageurs et des parcours qualifiants permettant aux entreprises du secteur de recruter.

### Former les candidats

- **Amplifier la formation** des conducteurs dans le cadre du programme régional de formations Qualif emploi financé par la Région.
- **Développer des formations pluri-emploi** pour doter les professionnels d'une double qualification à la fois comme conducteur et assistant de vie.

<sup>[1]</sup> L'indice CNR taux horaire conducteur transport routier de voyageurs mesure les variations mensuelles du taux horaire du salaire des personnels ouvriers des entreprises du transport routier de voyageurs, coefficient 140V, après 5 ans d'ancienneté, défini dans la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport. <https://www.cnr.fr/espaces/22/indicateurs/84?noContext=1>

## 8. Modalités de restitution et/ou retours d'expériences

L'action devait démarrer en mars 2020. Elle a été suspendue à cause du Covid.

Finalement **2 sessions de formation de 24 candidats** ont eu lieu.

Selon Olivier Gougeon, les candidats étaient en nombre mais les problématiques sociales et la crise sanitaire ont impacté le déroulé. Le taux de réussite/reconversion n'était pas entièrement à la hauteur des espérances. Toutefois, même si les résultats n'étaient pas totalement probants, il y a eu des succès divers et le **concept a été repris dans d'autres régions**.

Même avec de nouveaux diplômés, la région rencontre encore des difficultés à trouver des conducteurs de car.

Pour Olivier Gougeon : « *quand il manque plus de 500 conducteurs de car, c'est 36 000 conducteurs de voiture par an ! ... Finalement, en termes de bilan 2022-2023, le concept ICA est bon* ».

## 9. Expérimentations exemplaires

### Expérimentation de bi-emploi dans le Finistère :

- Avoir des candidats « vierges (ni conducteurs, ni aides à domicile) » pour la formation à la conduite de car et à l'aide à domicile.
- **7 mois de formation**. La Région finance le parcours de formation et les indemnisations des candidats.
- Objectif pour ouvrir une session de formation : 12 binômes. 36 engagements ont permis d'organiser 3 sessions de formation. En définitive, 2 sessions se sont déroulées.
- La FNTV et la Région ont souhaité avoir **l'appui de l'ex-Directe (en préventif) sur les questions de droit du travail**.
- **Collaboration de Pôle emploi** (pratique de la MRS), des **centres de formation** des aides à domicile et de conducteurs de voyageurs, des **entreprises** (engagement, coopération des DRH).
- Information auprès des **syndicats** (CFDT) pour faire évoluer le concept.



Les stagiaires, les employeurs, Pôle Emploi et la Région Bretagne se sont réunis le 8 juillet pour le bilan de la formation bi-qualification pluri-emploi à Brest.

Source : Le télégramme, 12 juillet 2021

## 10. Budget

La Région prend à sa charge plus de 60 % du coût de la mesure **Création d'une indemnité complémentaire d'attractivité** durant trois années, ce qui constitue un soutien de 10 M€ au total.

## 11. Liens pour aller plus loin

- **Brochure RDF du Congrès de Vichy, septembre 2022.**  
<https://regions-france.org/wp-content/uploads/2022/09/06092022-Brochure-Congres-RDF-Vichy-Sept-2022-impression.pdf>
- **Site de la Région Bretagne, 1<sup>er</sup> juillet 2022.**  
<https://www.bretagne.bzh/presse/communiqués-dossiers/pour-une-meilleure-attractivité-du-métier-de-la-conduite-de-cars-la-région-s'engage-avec-la-fntv-a-mieux-remunerer-les-conducteurs/>  
<https://www.bretagne.bzh/app/uploads/sites/8/2022/06/Avis-du-CESER-Charte-attractivité-des-métiers-session-20-6-22.pdf>
- **« Travailler à la fois comme conducteur et assistant de vie : à Brest, la Région met en place des formations pluri-emploi », le Télégramme, 12 juillet 2021.**  
<https://www.letelegramme.fr/finistere/brest/a-brest-la-région-bretagne-met-en-place-des-formationen-pluri-emploi-12-07-2021-12789286.php>

## 12. Personnes ressources

- **FNTV Bretagne** : Olivier GOUGEON, Délégué régional - 07 87 80 87 32 - [olivier.gougeon@fntv.fr](mailto:olivier.gougeon@fntv.fr)
- **Région Bretagne** :  
Katell PROVOST, Chargée de développement territorial emploi-formation - 06 77 78 55 65 - 02 98 33 18 27 - [katell.provost@bretagne.bzh](mailto:katell.provost@bretagne.bzh)  
Karine CHAUCHAT, Chargée de développement territorial emploi-formation - 06 81 58 93 46 - 02 98 33 18 24 - [karine.chauchat@bretagne.bzh](mailto:karine.chauchat@bretagne.bzh)  
Service Presse - 02 99 27 13 54 - [presse@bretagne.bzh](mailto:presse@bretagne.bzh)



## Fiche HDF\_1 : « Fabrique 4.0, « l'usine » des métiers de l'industrie »

Le camion « **usine mobile** » doit permettre de communiquer sur les métiers de l'industrie en allant vers le public. Il a pour but de faire découvrir les métiers de l'industrie aux jeunes, aux demandeurs d'emploi et aux prescripteurs ainsi que de contribuer à répondre aux difficultés de recrutement.

### 1. Contexte, enjeux ou axes stratégiques

#### Le point de départ

L'idée d'un démonstrateur pour montrer ce qu'est l'industrie, s'affirme à la suite d'une visite à **l'Usine Extraordinaire** en 2018 à Paris. « *Un événement qui se veut un concentré d'expériences, de découvertes et de rencontres, qui invite à découvrir l'usine d'aujourd'hui, entrée de plain-pied dans la 4<sup>e</sup> révolution industrielle et résolument ancrée dans le futur* ».

#### Une méconnaissance des métiers de l'industrie

Le secteur représente la première activité économique dans les Hauts-de-France avec plus de 10 000 entreprises et 270 000 emplois à la clé. Pourtant, ce monde est souvent méconnu du grand public et souffre d'une mauvaise image. « *Le rapport au travail change dans notre société, les gens veulent trouver du sens et comprendre ce qu'ils font ... Il faut donc répondre à cette demande et aider le public à identifier plus facilement les métiers et les trajectoires que nous proposons, notamment avec l'essor des technologies de pointe, dans de nombreux secteurs d'avenir liés, entre autres, à la transition énergétique* » selon Fabrice Grelier (délégué général de l'UIMM Hauts-de-France).



Source : <https://lafabrique-hdf.fr/> - Vidéo <https://youtu.be/2cT1Xr8LffM?list=TLGGSuPYOe6ST7cxMTEyMjAyMw>

#### De nombreux postes à pourvoir en région

Un défi d'autant plus important que, chaque année, entre 12 000 et 20 000 postes sont à pourvoir au niveau régional, et 40 % des recrutements sont jugés difficiles d'après les données de l'Opérateur de compétences interindustriel (Opco 2i).

## 2. Objectifs, finalités ou résultats attendus

### Le concept d'une usine mobile et ludique

- La découverte immersive des métiers industriels de la conception à la production en passant par la maintenance, la gestion et la commercialisation.
- Le véhicule doit aller à la rencontre des publics et des bassins d'emploi, d'éducation et de formation dans les Hauts-de-France afin de promouvoir l'industrie régionale.
- Il est équipé d'un atelier composé d'un condensé de technologies et d'équipements reconstituant un processus industriel, doté d'une ligne de production automatisée et connectée, où convergent les technologies innovantes de l'usine du futur : hologramme, réalité virtuelle, automatisme, robotique, impression 3D... Une seconde salle est équipée d'écrans tactiles, permettant de découvrir les entreprises du secteur, ainsi que les filières de formation proposées dans la région.



Source : <https://lafabrique-hdf.fr/> - Vidéo <https://youtu.be/2cT1Xr8LffM?list=TLGGSuPYOe6ST7cxMTEyMjAyMw>

### Les objectifs de l'usine mobile

- Faire découvrir la diversité des métiers, savoir-faire et compétences de l'industrie, tous niveaux de formation confondus, souvent méconnus du grand public et qui souffrent d'une mauvaise image.
- Aider le public à identifier plus facilement les métiers et les trajectoires proposées par l'UIMM, notamment avec l'essor des technologies de pointe, dans de nombreux secteurs d'avenir liés, entre autres, à la transition énergétique.
- Sillonner la région pendant cinq ans, à raison d'une trentaine d'implantations annuelles, afin d'aller à la rencontre des différents publics.

## 3. Dispositifs de droit commun mobilisés et état du projet

Mises en situation.

Projet programmé sur la période 2022 - 2027

Avril 2022 : inauguration du projet ;

Exploitation de l'usine mobile pendant 5 ans avec des évolutions possibles en fonction des besoins et du matériel à renouveler.

## 4. Publics et secteurs ou métiers visés

### Différents publics :

- jeunes (scolaires, collégiens, lycéens) ;
- demandeurs d'emploi ;
- prescripteurs de l'orientation et de l'emploi (1 100 personnes).



Source : <https://lafabrique-hdf.fr/> - Vidéo <https://youtu.be/2cT1Xr8LffM?list=TLGGSuPYOe6ST7cxMTEyMjAyMw>

### Métiers de l'industrie

## 5. Territoire concerné

Région Hauts-de-France

## 6. Partenariat et dynamique d'acteurs

Le porteur est l'UIMM Hauts-de-France.

Les partenaires principaux sont la Région Hauts-de-France, l'Opco 2i, la Région académique, Pôle emploi, la Caisse d'épargne.



Source : <https://lafabrique-hdf.fr/> - Vidéo <https://youtu.be/2cT1Xr8LffM?list=TLGGSuPYOe6ST7cxMTEyMjAyMw>

## 7. Modalités de mise en œuvre

Pour montrer concrètement les métiers de l'industrie, l'UIMM a suivi plusieurs phases :

- **La création d'une équipe projet** pour aller vers les jeunes. Cette équipe est constituée de trois formateurs, d'un chef de projet, d'un responsable de communication.
- **La conception d'une usine mobile** nécessite de pouvoir tout intégrer dans un camion, d'étudier la faisabilité et la conception technique : remorque qui se déplie en trois avec tous les équipements, travail avec les entreprises de robotique de la région... La base numérique est aussi importante.
- **La préparation des visites des scolaires** est anticipée. Dès l'identification d'un projet de visite bassin par bassin, il faut prévoir un plan d'accueil avec la Région, la mission locale, Pôle emploi.
- **Le comité de pilotage** a été créé pour suivre l'opération et arbitrer en permanence sur le choix des actions et des visites des bassins. Il est composé de plusieurs acteurs à savoir : la Drafpic, la Région, Pôle emploi.

## 8. Modalités de restitution et/ou retours d'expériences

La crise sanitaire a suspendu le projet qui a repris en 2022. Cela a été l'occasion de préparer les équipes...

L'aménagement d'un camion dédié à l'action et l'organisation des tournées (équipes, visites...). Un projet de 30 implantations a été prévu. 50 ont finalement été réalisées avec l'accueil de 15 000 visiteurs.

Fabrice Grelier souligne que « *la remorque est une usine qui fonctionne à chaque poste. On peut montrer des exemples concrets pour visualiser par exemple le projet d'un mini-centre d'usinage qui permettra aux jeunes de programmer ... Les enfants s'inscrivent et peuvent choisir la pièce à réaliser ... Résultat, ça marche !* »



©actu Pas-de-Calais/BG, 30 mars 2022

## 9. Expérimentations exemplaires

La 1<sup>re</sup> année est une « année martyre » pour faire des réglages.  
Le projet est à élargir à d'autres filières de l'industrie.

## 10. Budget

1,2 million d'euros HT + 400 000 euros de frais de fonctionnement soit **au total 1,6 million HT.**

## 11. Liens pour aller plus loin

- **Fabrique 4.0, « l'usine » des métiers de l'industrie**, Le Quotidien de la formation, Gautier Demouveaux, 29 avril 2022, p.16.  
<https://www.centre-inffo.fr/site-centre-inffo/actualites-centre-inffo/le-quotidien-de-la-formation-actualite-formation-professionnelle-apprentissage/articles-2022/hauts-de-france-fabrique-4-0-lusine-des-metiers-de-lindustrie>
- **Brochure RDF du Congrès de Vichy, septembre 2022.**  
<https://regions-france.org/wp-content/uploads/2022/09/06092022-Brochure-Congres-RDF-Vichy-Sept-2022-impression.pdf>
- **Site dédié à l'initiative :**  
<https://lafabrique-hdf.fr/>

## 12. Personnes ressources

- **UIMM Hauts-de-France :**  
Fabrice GRELIER, Délégué général - 03 22 71 43 90 - 06 89 77 26 15 –  
[fgrelier@uimm-picardie.fr](mailto:fgrelier@uimm-picardie.fr)  
Benoît BARTOUX, Responsable du développement économique et responsable du projet  
03 22 71 43 90 - 06 72 78 13 45 - [bbartoux@uimm-picardie.fr](mailto:bbartoux@uimm-picardie.fr)

## CVL\_5 : « De nouveaux parcours de formation vers les métiers d'Aide-Soignant(e)s et d'Ambulanciers(ères) »

Mise en œuvre d'actions de formation adaptées pour attirer des publics vers les métiers en tension d'aide-soignant(e)s et d'ambulanciers(ères). Cette action fait partie des programmes qualifiants reconfigurés pour gagner en souplesse et adaptabilité, dans le cadre des Pactes régionaux d'investissement dans les compétences.

### 1. Contexte, enjeux ou axes stratégiques

#### Un déficit d'attractivité des métiers d'Aide-Soignant(e)s et d'Ambulanciers(ères)

Cette situation questionne la Région sur les pistes d'actions à mettre en œuvre. Quelques pistes sont identifiées, à savoir :

- la diversification des candidats,
- l'adaptation des compétences aux besoins des usagers et aux évolutions du secteur.

#### Une déperdition de candidats aux concours

En 2019, la Région constate une déperdition de candidats aux concours d'entrée dans les formations d'aides-soignant(e)s et d'ambulanciers(ères). Elle s'interroge sur la manière de chercher un nouveau public d'aides-soignant(e)s et d'ambulanciers(ères). Pour ces derniers, deux organismes de formation sont implantés à Tours et à Orléans. La Région a demandé la réalisation d'une étude d'observation avec l'Opco Mobilités (OPCO de la branche Transport sanitaire). Ce public étant peu mobile, elle a la volonté d'ouvrir d'autres instituts de formation sur le territoire.



Source : <https://www.centre-valde Loire.fr/vivre/accompagner-la-formation/secteur-sanitaire-et-social>

Le public d'ambulanciers correspond à un public de demandeurs d'emploi avec un besoin d'accompagnement, nécessitant de prendre en compte la proximité de l'offre en matière de formation et de services.

## 1. Contexte, enjeux ou axes stratégiques (suite)

### Un crédit PIC à mobiliser

Des crédits PIC sont mobilisables pour ce public éloigné de l'emploi, souvent de niveau infra bac.

### Le rôle porteur des instituts de formation (par exemple, l'IRTS...)

Ils n'arrivent plus à capter des candidats. Il est important d'élargir le champ de recherche vers d'autres publics et de faire évoluer le référentiel.

### Le rôle facilitateur de la Région

Elle a émis un appel à projet pour répondre à cette situation. Les instituts de formation se sont positionnés en amont pour préparer à l'emploi (acquisition de codes et de postures professionnelles, savoir-être...). Cette phase a été proposée au public avant l'entrée en formation afin de disposer d'un temps de préparation pour celle-ci.

## 2. Objectifs, finalités ou résultats attendus

### Les principaux objectifs :

- Attirer de nouveaux publics vers ces métiers ;
- Soutenir des actions expérimentales territoriales pour répondre aux besoins du domaine paramédical ;
- Construire des parcours sans couture, intégrant des modules professionnalisants en fonction des besoins individuels, mieux coordonner et mailler l'offre de formation du territoire vers ces métiers.

### Les attendus de l'action :

- Une action volontariste en faveur de l'attractivité des métiers et des formations d'aide-soignant(e)s et d'ambulanciers(ères), reposant sur la mise à disposition d'actions et de formations prenant en compte les besoins spécifiques des apprenants ;
- Une expérimentation pensée en articulation avec les autres actions portées par la Région, notamment le dispositif DEFI permettant la co-construction d'actions de formation sur-mesure avec les employeurs.

## 3. Dispositifs de droit commun mobilisés et état du projet

Dispositif DEFI (Développement de l'emploi par des formations inclusives) de la Région ;



Pactes régionaux d'investissement dans les compétences 2019-2022.



Juin 2019 : lancement de l'appel à projet ;

Octobre 2019 : dépôts des dossiers ;

À partir de 2020 : lancement des expérimentations.

## 4. Publics et secteurs ou métiers visés

Le parcours de formation doit s'adapter à de « nouveaux publics d'apprenants ».

Sanitaire et social : les métiers visés sont Ambulancier(ères) et Aide-Soignant(e)s.

### Niveau CAP

DIPLÔME D'ÉTAT D'AMBULANCIER

Vidéo : Maude, ambulancière



Source : AFT, Le métier d'ambulancier-ère

### Niveau BAC

DIPLÔME D'ÉTAT D'AIDE-SOIGNANT

Vidéo : Julien, aide-soignant



Source : Région Centre-Val de Loire TV

## 5. Territoire concerné

Centre-Val de Loire (avec certains territoires infrarégionaux mobilisés à titre expérimental)

## 6. Partenariat et dynamique d'acteurs

Région, organismes de formation, prescripteurs (Pôle emploi, Missions locales), employeurs, instituts de formation.

## 7. Modalités de mise en œuvre

**Des comités de pilotages** ont été installés au démarrage, au milieu et à la fin de l'action. Ils sont constitués des différents partenaires cités ci-dessus.

**C'est l'institut de formation qui a la main sur la gestion des parcours de formation**, charge à lui d'établir des conventions avec les organismes de formation.

Au sein de la Région, deux directions travaillent ensemble sur cette action. Il s'agit de la direction des formations professionnelles (qui suit le PRF) et de la direction sanitaire et sociale. Elles travaillent de concert sur des modules de type FLE, remobilisation, coaching, remise à niveau, accompagnement sur le numérique... pour **assurer un parcours sans couture**.

À l'issue de la préformation, **les candidats vont vers des formations sans épreuve de sélection**. Ils ont un entretien oral et présentent un projet professionnel. Les **décisions de poursuite sont prises très rapidement** pour ne pas perdre de candidats entre la sélection et la formation.

En amont de ce processus, un travail de communication a été effectué avec des résultats variables dans les centres commerciaux, sur les marchés,... avec des professionnels (ambulanciers...). Après la phase de sélection, **l'institut de formation coordonne** l'ensemble des acteurs : les organismes de formation, les entreprises, les chargés de mission territoriale.

Le dispositif DEFI a été utilisé afin que l'employeur, en tant qu'acteur du parcours, s'engage à intégrer des personnes dans l'emploi.



## 8. Modalités de restitution et/ou retours d'expériences

La région a organisé une **journée porte ouverte** avec des organismes de formation. Des mises en situation avec des professionnels auprès des apprenants ont été réalisées pour être concret. Toutes les structures concernées ont été mobilisées à savoir :

- les services d'orientation ;
- le Conseil départemental ;
- les Cap emploi ;
- les Missions Locales ;
- Pôle emploi.



Source : <https://orientation.centre-valde Loire.fr/notre-agenda/journees-portes-ouvertes-des-etablissements-des-secteurs-sanitaire-et-social>

Armelle Garnier (cheffe de service "Conventionnement et Financement des établissements") souligne qu'avant cette action, l'institut de formation et les organismes de formation ne se parlaient pas.

Pour cette action, les rôles sont répartis entre eux :

- l'institut de formation est le pilote de l'action, en charge de la formation « cœur du métier » ;
- les organismes de formation interviennent « autour du métier » par des actions de remise à niveau, de coaching, numérique...

Les résultats de l'action : « *aujourd'hui on se parle, il y a de l'émulation même si au démarrage ça a été difficile* ». « *On a appris à se connaître, à savoir travailler ensemble* ». Par exemple, les structures ont des modes de financement particuliers. L'institut de formation est financé par la Région. Les organismes de formation établissent des devis.

Le renouvellement du parcours sans couture a été plus simple. En tant que chef d'orchestre, la Région a fluidifié la démarche.

En Centre-Val de Loire, **l'apprenant perçoit une rémunération importante de Pôle emploi ou de la Région** par rapport au montant d'une bourse.

**La Région apporte une continuité de rémunération** pour lever les freins financiers et rendre attractive la situation de formation.

- Pour une aide-soignante, le parcours de formation dure 11 mois + 3 mois de préformation ;
- Pour un ambulancier, il est de 6 mois.

Chaque année, un bilan est réalisé par les organismes de formation afin d'ajuster le modèle (retours d'expériences...).

## 9. Expérimentations exemplaires

Le démarrage de l'action a eu lieu en **septembre 2020 sur trois territoires**. Les projets ont plus ou moins bien fonctionné mais la plupart du temps ils ont pris. Cela dépendait du public. Il y a eu des décrochages de candidats liés au décalage entre la formation et le temps du projet professionnel. Les promotions étaient de **15 à 18 personnes**.

Finalement, selon Armelle Garnier « *L'action est bonne et participe à réduire les tensions. Mais beaucoup d'efforts ont été déployés. Il n'y a pas eu de problème de financement durant la période de préformation mais plutôt durant la formation* ».

L'action est financée par le PIC. Dans la perspective d'un arrêt de cette source de financement, la Région va réfléchir différemment notamment avec le PRF. Par exemple, prévoir une formation de 4 jours au lieu de 5 pour permettre aux apprenants de garder leur enfant le mercredi, de travailler ou d'accéder à des remises à niveau.

Ces **parcours expérimentaux sans couture** proposent des réponses de proximité aux défis liés à :

- La mise en place d'actions innovantes pour atteindre de nouveaux publics d'apprenants et repenser les délais et les conditions d'entrée en formation ;
- La mise à disposition de formations de remise à niveau ou d'acquisition des premiers gestes professionnels accessibles en amont des formations menant vers les métiers d'aide-soignant(e) et d'ambulancier(ère) ;
- La création de modules complémentaires dans les formations en lien avec l'évolution des pratiques, de l'environnement professionnel et des besoins des usagers.

### Nombre de projets en 2020 :

Pour le métier d'aide-soignant(e), 2 projets pour 40 bénéficiaires ;

Pour le métier d'ambulancier(ère), 1 projet pour 20 bénéficiaires.

## 10. Budget

297 000 euros

## 11. Liens pour aller plus loin

- **L'innovation en actions à travers les Pactes régionaux, Haut-Commissariat aux compétences et à l'inclusion par l'emploi, janvier 2020.**  
[https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/guide\\_l\\_innovation\\_en\\_action\\_a\\_travers\\_les\\_pactes\\_regionaux.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/guide_l_innovation_en_action_a_travers_les_pactes_regionaux.pdf)
- **Actions remarquables en Centre Val de Loire, Région Centre-Val de Loire.**  
[http://www.etoile.regioncentre-valdeloire.fr/webdav/site/etoilepro/shared/Upload/Ressources/Pacte/Actions\\_remarquables\\_CVL.pdf](http://www.etoile.regioncentre-valdeloire.fr/webdav/site/etoilepro/shared/Upload/Ressources/Pacte/Actions_remarquables_CVL.pdf)

## 12. Personnes ressources

- **Région Centre-Val de Loire:**

Armelle GARNIER, Cheffe de service « Conventionnement et Financement des établissements », Direction des Politiques d'Orientation et de Formation – 02 38 70 25 26 – 07 87 81 44 71 (à privilégier) – [armelle.garnier@centrevalldeloire.fr](mailto:armelle.garnier@centrevalldeloire.fr)

## ARA\_5 : « Plateformes Lise (Lien entre les Salariés et les Entreprises) et Maude (Métiers d'Aujourd'hui et de D'Emain pour me reconvertir) »

Pour Transitions Pro Auvergne-Rhône-Alpes, les entreprises en tension de recrutement devraient penser davantage au vivier des salariés en reconversion.

Deux plateformes ont été créées à cet effet :

- **Lise**, pour développer des liens entre les salariés et les entreprises
- **Maude**, pour se reconvertir grâce à des informations sur les métiers d'aujourd'hui et de demain.

### 1. Contexte, enjeux ou axes stratégiques

#### Constat de difficultés de recrutement

Les difficultés de recrutement dans le secteur des transports et de la logistique sont importantes en Auvergne-Rhône-Alpes (ARA). En région, le top 3 des métiers en tension ou porteurs place les soins d'hygiène et de confort du patient en première position, suivis par le développement informatique puis **la conduite de transport de marchandises sur longue distance**.

#### Enjeux de reconversion

Pour Transitions Pro, il faut davantage penser au vivier de salariés en reconversion pour répondre à ces difficultés de recrutement. Au sein de la structure, un laboratoire dédié a été construit à cet effet pour un paritarisme innovant.



Conférence de presse Transitions Pro Auvergne-Rhône-Alpes du 4 juillet 2023, de gauche à droite : Philippe Pham, bénéficiaire, PTP ; Maurice Croppi, vice-président (Medef) ; Claude Bost, président (CFDT) ; Stéphane Giboudaud, directeur général.

Source : *Métiers en tension : penser aux salariés qui se reconvertissent*, Le Quotidien de la formation, Nicolas Deguerry, 10 juillet 2023.

Par ailleurs, dans le cadre de ses missions de service public d'analyse des besoins en emplois et compétences sur le territoire régional, Transitions Pro ARA a établi une liste des 80 métiers porteurs, à fortes perspectives d'emploi aujourd'hui et demain, pour la reconversion. Et ce, en partenariat avec le Carif-Oref Via Compétences, Pôle emploi, le Conseil régional et les OPCO. L'association a décidé de donner **une vraie lisibilité à cette liste d'opportunités de métiers**, validée par le CREFOP et qui répond aux besoins des entreprises et du territoire, en offrant ainsi un service supplémentaire aux salariés pour réussir leur reconversion dans la région.

## 2. Objectifs, finalités ou résultats attendus

Pour contribuer à répondre à ces enjeux, deux plateformes ont été conçues :

- **Lise (Lien entre les Salariés et les Entreprises)**. Lancé en novembre 2022, ce service digital gratuit de mise en relation permet aux entreprises en recherche de compétences d'accéder à un vivier de 2 500 salariés, engagés dans des formations de reconversion soutenues par Transitions Pro. Dans un contexte de métiers en tension, les entreprises viennent à Transition Pro pour sourcer « *Avez-vous des personnes à recruter qui finissent leur formation ?* ». De l'autre côté, des personnes qui mettent du temps pour être embauchées. D'où l'idée de créer une plateforme avec pour objectif d'apporter un service aux entreprises recruteuses comme aux salariés à la recherche d'un emploi.



Source : Transitions Pro Auvergne Rhône-Alpes LISE, le Lien entre les Salariés et les Entreprises – Vidéo : <https://www.youtube.com/watch?v=OID8w3N4E5M>

- **Maude (Métiers d'Aujourd'hui et de Demain)** pour se reconvertir. À côté de la plateforme Lise, les salariés bénéficient d'une autre plateforme qui leur permet de découvrir les métiers à fortes perspectives d'emploi dans la région et les formations qui y mènent. À l'origine, la production partenariale de la liste des métiers porteurs ou en tension.



Source : Transitions Pro Auvergne Rhône-Alpes, MAUDE, Métiers d'AUjourd'hui et de D'emain pour me reconvertir ! – Vidéo : <https://youtu.be/lxtXxO8xPlk?si=sgSHs-1pCiQ7h2L3>

Cette plateforme permet de cibler les métiers pour lesquels il est **nécessaire de se former pour une transition professionnelle**, d'être accompagné dans la reconversion et l'acquisition de compétences. Maude n'a aucun lien avec Lise. L'objectif de **Maude** est de donner à voir ces métiers, faciliter les processus vers la reconversion et les formations, afin d'encourager l'employabilité des salariés.

Au-delà des plateformes, l'année 2022 a aussi **vu la création d'ateliers collectifs d'information des salariés** en présentiel et en ligne, qui ont permis d'animer 440 sessions « Destination Reconversion Professionnelle » et 282 sessions « Outils de la reconversion professionnelle en 60 minutes chrono ».

### 3. Dispositifs de droit commun mobilisés et état du projet

- Dispositifs de reconversion financés et/ou accompagnés par Transition Pro : Projet de transition professionnelle (PTP), Démission-Reconversion, Transition collective (Transco).
- Mise en relation des salariés en reconversion/entreprises recruteuses.

Lise existe depuis 2022 ; Maude, depuis 2021.

En 2023, les deux plateformes fonctionnent bien et les résultats sont satisfaisants notamment à travers la montée en puissance des demandes d'information sur les formations.

### 4. Publics et secteurs ou métiers visés

Des salariés en amont (pour Maude), en cours ou à l'issue d'un projet de reconversion (pour Lise) ;



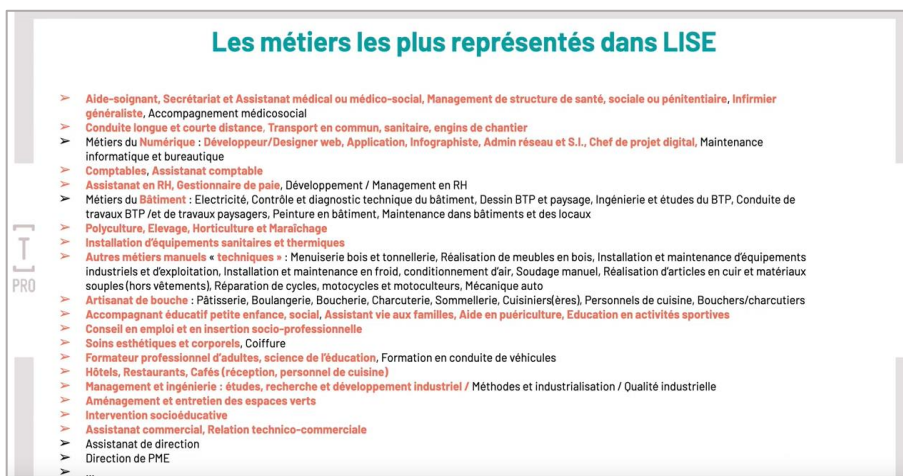
Des entreprises qui cherchent à recruter.



Source : Transitions Pro Auvergne Rhône-Alpes LISE, le Lien entre les Salariés et les Entreprises –

Vidéo : <https://www.youtube.com/watch?v=OID8w3N4E5M>

Pour Maude, les métiers correspondent à la liste des métiers porteurs ou en tension ; Pour Lise, plus de 25 domaines professionnels sont concernés dont le Transport de marchandises.



Source : Transitions Pro Auvergne Rhône-Alpes, Lancement de la plateforme Lise lors du salon Solutions RH à Lyon, 21 novembre 2022 – Vidéo : [https://www.youtube.com/watch?v=PJHtK\\_hY8S0](https://www.youtube.com/watch?v=PJHtK_hY8S0)

## 5. Territoire concerné

Région Auvergne-Rhône-Alpes

## 6. Partenariat et dynamique d'acteurs

Pour la partie institutionnelle :

- **Transitions Pro** ;
- Entreprises signataires de la Charte de bon usage ;
- Pôle emploi, Apec ainsi que les autres opérateurs du Conseil en évolution professionnelle (CEP), Opco, Carif-Oref Via Compétences.

Pour la partie technique :

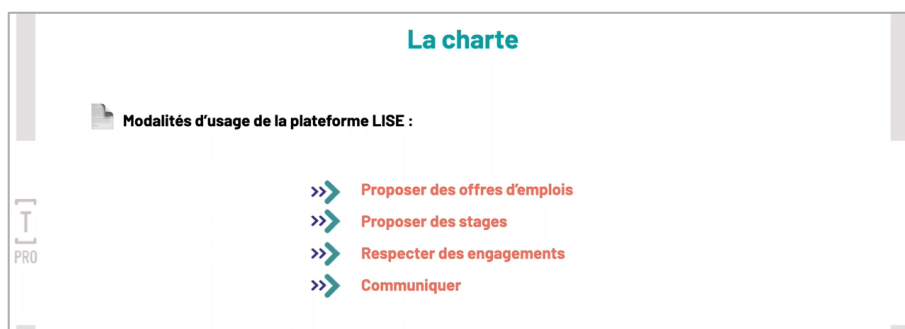
- Lise : partenariat avec SIA Partner.
- Maude : Bayes Impact.



Source : [Transitions Pro Auvergne Rhône-Alpes, MAUDE, Métiers d'Aujourd'hui et de D'emain pour me reconvertir !](#) – Vidéo : <https://youtu.be/lxtXxO8xPIk?si=sgSHs-1pCiQ7h2L3>

## 7. Modalités de mise en œuvre

- À travers **Lise**, Transition pro répertorie les salariés en cours ou en fin de formation en intégrant leur profil dans la plateforme. Pour les salariés souhaitant accéder à ce service, une simple autorisation de leur part auprès de Transition pro suffit. Pour les entreprises, l'accès à la plateforme se fait par le biais d'une collaboration large incluant la **signature d'une Charte de bon usage**.
- Ainsi, un partenariat est développé avec des **entreprises qui ont des besoins récurrents** – telles que les sociétés Keolis, XPO Logistics, Combronde ou Omnitrans/Transports Gagne pour le **secteur Transport-Logistique** – plutôt qu'avec des entreprises qui vont utiliser ponctuellement la plateforme. Transition Pro travaille avec tous les secteurs et tailles d'entreprises (Michelin, Vinci, des entreprises industrielles, de la santé, ...). L'organisation peut aller plus loin avec certaines avec qui elle a « une accroche » particulière.



Source : [Transitions Pro Auvergne Rhône-Alpes, Lancement de la plateforme Lise lors du salon Solutions RH à Lyon, 21 novembre 2022](#) – Vidéo : [https://www.youtube.com/watch?v=PJHtK\\_hY8SO](https://www.youtube.com/watch?v=PJHtK_hY8SO)

## 7. Modalités de mise en œuvre (suite)

- Il y a aujourd'hui une trentaine d'entreprises partenaires pour plus de 2 000 candidats, récemment reconvertis ou en cours de formation certifiante/diplômante pour se reconvertir et souhaitant être recontactés par des entreprises : pendant leur formation, pour réaliser un stage, ou après avoir obtenu leur diplôme, pour décrocher un emploi dans leur nouvelle activité. L'objectif reste donc modeste mais efficace, selon Stéphane Giboudaud, directeur général de Transition pro ARA : « Transition Pro n'est pas sur un objectif de résoudre des problèmes mais de contribuer à résoudre des problèmes » [de recrutement].
- Lise est aussi déployée en régions Occitanie et Pays de la Loire.

TRANSITIONS  
PRO  
Auvergne  
Rhône-Alpes

LISE

Diagnostiqueur sur la plateforme Lien Emplois Salariés  
Entreprise de Transition Pro - ARA.

S'identifier

Login

Mot de passe

Mot de passe visible

CONNEXION →

Mentions légales - Conditions générales d'utilisation



<https://lise.transitionspro-ara.fr/>

Maude est un outil qui répond à la sécurisation des reconversions des salariés.

- Il est porté par Transition Pro en partenariat avec l'ONG Bayes Impact (organisme créé aux États-Unis en 2014 avec pour objectif d'utiliser les technologies de la science des données, comme l'intelligence artificielle et le big data afin de répondre à des problématiques sociales). Il existait déjà une plateforme qui a été adaptée.
- Des fonctionnalités ont été ajoutées pour filtrer les métiers par secteurs, niveaux de rémunération ou de formation...(ExplorJob).

ie te donne accès à une présentation des métiers qui recrutent

par niveau de rémunération ou de diplôme. et ie te mets directement en relation avec un conseiller

[metiersdemain.transitionspro-ara.fr](https://metiersdemain.transitionspro-ara.fr)

- Un travail a également été réalisé avec une startup (Immersion facilitée) pour accompagner les salariés dans un parcours d'évolution professionnelle et dans leur recherche de stages.
- Un fort partenariat avec l'Apec a également été développé pour délivrer un service d'information sur les métiers et pour sécuriser la reconversion.
- Les Hauts-de-France ont gratuitement dupliqué l'outil Maude.

## 8. Modalités de restitution et/ou retours d'expériences

Selon Stéphane Giboudaud, « le projet Maude n'est pas complexe même s'il est très technique. Il n'a pas rencontré de difficultés particulières dans sa mise en œuvre. Il y a eu un bon partenariat. Il aurait besoin de moyens financiers supplémentaires. Aujourd'hui, il n'a été financé que sur fonds propres ».

## 9. Expérimentations exemplaires

Un témoignage est cité pour la société **Transports Gagne**, signataires de la Charte de bon usage, pour le recrutement de candidats au permis poids lourd : « Notre entreprise connaît une pénurie de conducteurs mais aussi de personnels pour nos services administratifs, témoigne Stéphane Point, Pdg de l'entreprise. Grâce à Transitions Pro, nous avons accès à des salariés reconvertis motivés que nous rencontrons avec intérêt. La reconversion professionnelle est un sourcing nouveau très intéressant pour nos recrutements. »

## 10. Budget

Le coût de conception de **Maude** s'élève à 40 000 euros.

Le coût de **Lise** est de 50 000 euros. Il y a eu des appropriations du site dans trois autres régions et ce, à moindre coût, correspondant uniquement aux coûts d'hébergement, de maintenance... autour de 4 000 euros.

## 11. Liens pour aller plus loin

- **Métiers en tension : penser aux salariés qui se reconvertisent**, Le Quotidien de la formation, Nicolas Deguerry, 10 juillet 2023.  
<https://www.centre-inffo.fr/site-centre-inffo/actualites-centre-inffo/le-quotidien-de-la-formation-actualite-formation-professionnelle-apprentissage/articles-2023/metiers-en-tension-penser-aux-salaries-en-reconversion-transitions-pro-auvergne-rhone-alpes>
- **Transitions Pro répond à l'accélération de la reconversion professionnelle**, BrefECO, Stéphanie Polette, juillet 2023.  
<https://www.brefeco.com/actualite/formation-professionnelle/transitions-pro-repond-lacceleration-de-la-reconversion>
- **Transition pro ARA, communiqué de presse, 3 mars 2022.**  
[https://www.transitionspro-ara.fr/wp-content/uploads/2022/03/cp\\_nouveauxservices\\_020322.pdf](https://www.transitionspro-ara.fr/wp-content/uploads/2022/03/cp_nouveauxservices_020322.pdf)
- **Un descriptif et une courte vidéo de chaque plate-forme sur le site web Transition Pro :**  
<https://www.transitionspro-ara.fr/plateforme-digitale-des-metiers-qui-recrutent-en-auvergne-rhone-alpes/>  
<https://www.transitionspro-ara.fr/la-plateforme-lise/>
- **Voir aussi le site du Carif-Oref Auvergne-Rhône-Alpes : via-compétences.fr**  
(Intervention dans la construction de la liste des métiers en tension de recrutement)

## 12. Personnes ressources

- **Transition pro ARA :**  
Stéphane GIBOUDAUD, Directeur général – 06 07 95 46 77 – [sgiboudaud@transitionspro-ara.fr](mailto:sgiboudaud@transitionspro-ara.fr)



## IDF\_4 : « Les solutions de l'IAE pour vos recrutements »

Les **SIAE comme passerelle entre les publics très éloignés de l'emploi et les entreprises**. Les Structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) sont une ressource de main-d'œuvre potentielle pouvant répondre aux besoins de recrutement des entreprises. Elles ont développé une **nouvelle posture vis-à-vis des entreprises : offreuses de services RH** et pas uniquement chercheuses de postes de travail.

Les SIAE proposent des candidat.e.s formé.e.s et motivé.e.s, prêt.e.s à intégrer les entreprises classiques à l'issue de leurs parcours de reconversion professionnelle. Ces candidat.e.s ont été accompagné.e.s dans leurs projet professionnel, à travers **l'exercice d'une activité sur un poste de travail** et la **mise en place d'un suivi personnalisé**.

### 1. Contexte, enjeux ou axes stratégiques

#### Rôle majeur des structures IAE d'accompagnement vers l'emploi

L'IAE représente un vivier riche pour le recrutement de salariés compétents, ayant bénéficié d'un accompagnement de qualité pendant les 24 mois que peut durer leur agrément. Ce sont bien souvent des salariés qui ont pu bénéficier de formations : Certificat d'aptitude à la conduite d'engins en sécurité (Caces) pour de la conduite d'engins, Certificat de qualification professionnelle (CQP –pour les domaines Espaces verts, Restauration...), formation aux normes d'hygiène selon la méthode d'analyse des dangers et maîtrise des points critiques (HACCP)... Les SIAE ont un rôle majeur pour dessiner les pistes de sortie de crises socioéconomiques (Covid, problématiques sociales, tensions de recrutement...).

Une étude menée pour le Groupement régional des acteurs franciliens de l'IAE (GRAFIE) par la délégation Île-de-France de la Coordination des associations d'aide aux chômeurs par l'emploi (Coorace) propose des pistes d'action pour les structures IAE, par secteur, à partir de réalisations existantes. Des exemples d'innovations sociales y sont présentés. Elle met en exergue **la position des SIAE, intermédiaires entre les publics éloignés de l'emploi et les acteurs économiques** de secteurs rencontrant des difficultés de recrutement (BTP, logistique, social...).

Pendant la crise sanitaire et dans le cadre du « Pacte d'ambition pour l'IAE », le réseau Coorace s'est organisé en « Task force » pour réfléchir sur de nouveaux projets correspondants toujours plus aux besoins sociaux. Et ce, dans l'objectif d'aider à orienter les porteurs de projets.



**RÉUSSIR VOS RECRUTEMENTS,  
L'INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE  
PARTENAIRE DE VOTRE ENTREPRISE**

VOTRE ENTREPRISE A BESOIN DE :

- Recruter des salariés motivés et formés sur des postes qualifiés ou non
- Diversifier ses équipes et renforcer son ancrage local
- Limiter le turnover, fidéliser ses collaborateurs
- Elargir ses outils pour optimiser la préparation, l'intégration et la qualification de ses futurs salariés
- Mettre en œuvre sa politique RSE
- Répondre à des appels d'offres et aux clauses d'insertion

**FAITES APPEL À L'INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE,**  
en contactant l'un des 400 organismes présents en Ile-de-France.

**Les acteurs de l'Insertion par l'Activité Économique (IAE) vous proposent des candidats motivés et des solutions nouvelles pour recruter**

Source : Plaquette de présentation de la mission passerelle entreprises-IAE-, GRAFIE , 2023

## 2. Objectifs, finalités ou résultats attendus

- **Offre de services RH des SIAE aux entreprises :**  
des propositions de professionnels opérationnels dans les secteurs en tension (BTP, Espaces verts, Transport-Logistique, Services à la personne, Restauration, etc.).
- **Éclairage sur les projets en cours :**  
compte tenu des enjeux énoncés, il était important, dans le cadre de l'étude conduite, d'aider à orienter les porteurs de projet, à partir d'illustrations et d'exemples de projets.

## 3. Dispositifs de droit commun mobilisés et état du projet

- PIC IAE, Pacte d'ambition pour l'IAE, Garantie Jeune ;
- Période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) ;
- Contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI).

2020 : Création d'un groupe d'appui opérationnel « Diagnostic et prospective » de la Task force IAE, en réponse à la crise de la Covid-19, et publication de l'étude.

## 4. Publics et secteurs ou métiers visés

- Publics IAE, très éloignés de l'emploi ;
- Professionnels de l'IAE et porteurs de projet ;
- Entreprises recruteuses.
- Les métiers d'aide à domicile, employé polyvalent de restauration, serveur, chauffeur-livreur ou cariste sont identifiés parmi une diversité de secteurs et de métiers de référence :

**LES SECTEURS D'ACTIVITÉ DE RÉFÉRENCE :**  
Bâtiment-Travaux Publics, Espaces verts, Maraichage, Hôtellerie/ Restauration, Nettoyage et entretien, Collecte / revalorisation de matériaux, d'équipements et de biens recyclables, Logistique et transports, Vente / Administratif, Mise à disposition de personnel

**LES COMPÉTENCES ET LES MÉTIERS :**  
Ouvrier(e) polyvalent(e) du Bâtiment, Peintre, Ouvrier(e) du paysage, Maraicher, Employé(e) polyvalent(e) de restauration, serveur, Agent de collecte et de tri, Employé(e) de vente, caissier(-ère), Agent(e) de nettoyage, chauffeur-livreur, Aide à domicile, Manutentionnaire, Cariste...

## 5. Territoire concerné

Région Île-de-France

## 6. Partenariat et dynamique d'acteurs

- Les membres fondateurs du GRAFIE dont le Coorace Île-de-France



- Les financeurs



- Les 400 structures IAE présentes en Île-de-France et répertoriées dans un annuaire des SIAE.



## 7. Modalités de mise en œuvre

La raison d'être des SIAE est l'accompagnement de personnes en difficulté d'accès à l'emploi vers des situations socioprofessionnelles pérennes. Trouver des solutions durables à la sortie des parcours d'insertion est donc l'une des grandes préoccupations quotidiennes des permanents des SIAE.

L'IAE permet une souplesse et une sécurisation dans les recrutements. Des dispositifs permettent, par exemple, d'évaluer les candidats avant une embauche ferme sans que cela ne signifie une fin de parcours pour le salarié en insertion :

- La **Période de mise en situation en milieu professionnel** (PMSMP) permet à un salarié en parcours d'insertion de découvrir les métiers et pour les SIAE d'apprécier ses compétences et sa motivation. Le salarié reste rémunéré et suivi par la SIAE. Il est attendu de la part de l'entreprise, un tutorat (désignation d'un tuteur), afin d'accompagner, de guider et d'évaluer la personne lorsqu'elle est dans les locaux en situation de travail.
- Le **Contrat à durée déterminée d'insertion** (CDDI), qui a cours dans la plupart des SIAE, prévoit que ce contrat puisse être suspendu en cas de période d'essai dans le cadre d'un CDI ou d'un CDD de plus de 6 mois. Il est alors plus simple pour une SIAE de permettre à ses salariés de suivre une période d'essai dans une entreprise du secteur classique. Ainsi, si la période d'essai n'est pas concluante, le salarié retourne dans son entreprise initiale et continue son parcours.

## 8. Modalités de restitution et/ou retours d'expériences

Les SIAE sont tenues d'assurer au minimum 30 % de sorties en emploi durable et 65 % de sorties positives.

Le travail de recension des projets, dans le cadre de l'étude, n'a pas donné lieu à une mesure d'impact. Cela a toutefois permis d'**éclairer le pilotage de projets**.

### TÉMOIGNAGE D'UNE ENTREPRISE PARTENAIRE

« Pour des profils peu qualifiés, les personnes venant de l'IAE sont souvent plus préparées, plus compétentes que des personnes recrutées directement auprès de Pôle emploi ; l'entreprise va également mieux connaître les personnes, en bénéficiant du suivi individuel fort qui a pu être réalisé par la S.I.A.E »

**Pascal GJURA, Directeur du secteur entretien à Pinson Paysage**

## 9. Expérimentations exemplaires



### Secteur alimentaire :

A2EF (Association de l'entrepôt Est francilien des Restaurants du Cœur) accompagne des personnes éloignées de l'emploi en parcours d'insertion dans le cadre de la gestion de l'entrepôt **logistique** des Restaurants du Cœur.

### Secteur logement :

Valoriser la participation comme vecteur d'insertion. Le projet IGLOO (Insertion globale par le logement et l'emploi) propose à des familles de participer à la conception de leur futur habitat. Un membre de la famille effectue un parcours professionnel qualifiant, en lien avec les **métiers du bâtiment**, qui lui permet de réaliser une partie des travaux de son futur logement.



## 9. Expérimentations exemplaires (suite)



### Secteur énergie :

Les SIAE peuvent s'engager dans le secteur d'activité de la rénovation de bâtiments. Croix-Rouge Insertion – LogisCité forme depuis 2016 des médiateurs en parcours d'insertion, avec pour principale mission la lutte contre la précarité énergétique en Île-de-France. À l'issue de leur formation de 56 h, les **médiateurs en économies d'énergie** sont capables d'apporter un diagnostic sociotechnique complet, permettant d'accompagner au mieux les ménages de façon transverse (bâti, usages, équipements).

### Secteur numérique :

PoleS permet à tous d'accéder à des **compétences en informatique**. En 2016, PoleS et son programme « Ma6TVaCoder » obtenait la labellisation Grande école du numérique pour l'ouverture d'Écoles du web à Villeneuve-la-Garenne, Pierrefitte-sur-Seine, Pantin, Vitry-sur-Seine, Gonesse, Paris 18<sup>e</sup>, Poissy. Avec l'ouverture en 2017 de FabLabs adossés à ses Écoles du web, PoleS concevait les premiers tiers lieux au cœur des quartiers populaires dédiés à la formation professionnelle et à l'éducation numérique.

Parallèlement la structure a développé une offre de services pour la conception de sites internet et d'applications mobiles. Enfin, en 2018 sont nés les premiers ateliers de **médiation numérique** à destination des résidents des quartiers.

## Le PoleS

Depuis 1987, PoleS agit pour l'insertion par l'activité économique, l'éducation populaire et l'émancipation au cœur des quartiers populaires. Historiquement, PoleS est une structure dont les activités répondent aux besoins propres à un quartier. Plus récemment, face à une fracture numérique qui se creuse et au nombre d'opportunités professionnelles grandissantes dans le Numérique, PoleS s'est saisi de ce secteur pour porter au service des habitants et des territoires.

### Offre de services



Cliquez ici pour consulter le [site internet](#).



Source : [Digitaliser sa structure avec l'IAE](#) –, GRAFIE et Chantier école Île-de-France , 2023

### Secteur transport :

Des SIAE agissent dans le **secteur du vélo**, à plusieurs niveaux : réparation et réhabilitation de vélos ; promotion de la pratique, par le biais d'ateliers de réparation pédagogiques, ou des métiers pratiqués à vélo (livraison, logistique, etc.) ; production de matériel et d'accessoires pour vélo. BicyclAide a trois objectifs : promouvoir la pratique du vélo en proposant un service de réparation ou des ateliers afin d'enseigner comment réparer son vélo soi-même ; la mise à disposition de vélos pour les salariés et le réemploi des vélos. Dans leur atelier de Gennevilliers, l'équipe collecte, trie, répare et donne une seconde vie aux vélos destinés au rebut. Des emplois pérennes sont proposés à la suite du projet d'insertion.



## 9. Expérimentations exemplaires (suite)

### Secteur social :

Face à une pénurie des personnels aggravée par de fortes difficultés de recrutement, les SIAE peuvent avoir un rôle à jouer dans l'insertion de nouvelles personnes dans les **métiers des Services à la personne**, en tension.

### Précarité des jeunes :

Le « Pacte d'ambition pour l'IAE » propose d'articuler les parcours d'insertion en Garantie Jeune avec les parcours en SIAE, afin que les jeunes bénéficiaires puissent conclure un contrat de travail avec des AI et des ACI (jusqu'ici, seules les EI et les ETTI y sont autorisées).

### LES QUATRE DISPOSITIFS DE L'IAE

Mise à disposition de personnel/ intérim	
ASSOCIATION INTERMÉDIAIRE (AI)	ENTREPRISE DE TRAVAIL TEMPORAIRE D'INSERTION (ETTI)
Production de biens et de services	
ENTREPRISE D'INSERTION (EI) Productions de biens et services aux conditions du marché concurrentiel	ATELIER ET CHANTIER D'INSERTION (ACI) Production de biens et services à forte utilité sociale

Source : *Plaquette de présentation de la mission passerelle entreprises-IAE-*, GRAFIE , 2023

## 10. Budget

Projets financés dans le cadre des missions des différentes structures. La Dreets qui finance les SIAE par l'aide au poste, conditionne ses (re)conventionnements à des taux de sorties chiffrés (emploi durable, emploi de transition, sorties positives).

## 11. Liens pour aller plus loin

- **À quels besoins sociaux pourrait répondre l'IAE dans le « monde d'après », Étude du Coorace pour le compte du GRAFIE, août 2020.**  
[https://idf.drieets.gouv.fr/sites/idf.drieets.gouv.fr/IMG/pdf/besoins\\_sociaux\\_-\\_a\\_quels\\_besoins\\_pourrait\\_repondre\\_l\\_iae\\_dans\\_le\\_monde\\_d\\_apres.pdf](https://idf.drieets.gouv.fr/sites/idf.drieets.gouv.fr/IMG/pdf/besoins_sociaux_-_a_quels_besoins_pourrait_repondre_l_iae_dans_le_monde_d_apres.pdf)
- **Rubriques dédiées aux entreprises sur le site du GRAFIE :**  
<https://www.grafie.org/collaborer-avec-les-siae-pour-vos-recrutements>  
<https://www.grafie.org/appui-au-developpement-des-partenariats-entreprises-iae-pour-l-emploi>
- **Plaquette de présentation de la mission passerelle entreprises-IAE-, GRAFIE , 2023.**  
[https://www.grafie.org/system/files/inline-files/PLAQUETTE-GRAFIE\\_Solutions\\_recrutement\\_IAE\\_LP.pdf](https://www.grafie.org/system/files/inline-files/PLAQUETTE-GRAFIE_Solutions_recrutement_IAE_LP.pdf)

## 12. Personnes ressources

### GRAFIE/COORACE :

Lauren PLANCHON, Chargée de mission IAE-Relation entreprises – 07 81 89 44 83/01 43 15 80 15 – [lauren.planchon@federationsolidarite-idf.org](mailto:lauren.planchon@federationsolidarite-idf.org)

Idir OUACHEK, Chargé de mission appui à l'inter-réseau – 06 49 66 39 33 – [idir.ouachek@grafie.org](mailto:idir.ouachek@grafie.org)

Nicolas AUZIÈRE – 06 87 21 44 86 – [nicolas.auziere@coorace-idf.org](mailto:nicolas.auziere@coorace-idf.org)

La thématique des métiers en tension constitue un axe majeur pour le Carif-Oref en termes d'observation et d'accompagnement des acteurs.

À la demande de la Dreets Provence - Alpes - Côte d'Azur, le Carif-Oref a réalisé un benchmark des initiatives remarquables (mises en œuvre hors région) pour lutter contre les tensions de recrutement. Il s'articule à plusieurs travaux complémentaires du Carif-Oref, conduits tout au long de l'année 2023.

Synthétique, la présente publication met en lumière, sous formes de fiches d'appropriation, cinq des 85 actions repérées. Elle est accompagnée d'un document exhaustif en ligne.

### **Directrice de publication**

Géraldine Daniel

### **Réalisation**

Somoudom Inthavong

Pierre Lorent

(Auteurs)

Pauline Gay-Fragneaud

(Cheffe de projet)