



PLAN D' ACTIONS GPECT ESS 2015/2020

Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences Territoriale (GPECT)

Plan d'Actions 2015 de la filière

« Economie Sociale et Solidaire en Sambre Avesnois »

Diagnostic (éléments les plus forts) :

Sur un panel de 40 établissements à l'échelle de la Sambre Avesnois sollicités, 33 questionnaires ont été complétés (soit 10% des établissements ESS recensés sur le territoire).

Taux de réponse : 80%

3 grands axes se sont dégagés du diagnostic :

Axe 1 : Anticipation et Accompagnement sur les modes d'organisation des structures de l'ESS (outil, appui, soutien)

Constats et enjeux :

Nombre de salariés concernés : 300 (y compris SIAE selon la réforme) dont 85 dans les structures de moins de 10 salariés.

Taux de répartition :

13% ont moins de 2 salariés

71% ont moins de 10 salariés

16% ont entre 10 et 50 salariés

3 % ont entre 50 et 100 salariés (SIAE)

Typologie de contrats de travail :

99% sont en CDI

16% en CDD de moins de 6 mois

19% en CDD de plus de 6 mois

90% des SESS du panel ont exprimé leurs différentes craintes qui résultent de la baisse des financements, la perte de clients, la pression des prix, la nouvelle réforme IAE et par le déficit d'ingénierie.

Méconnaissance des contrats aidés (hormis pour les SIAE → CUI/CAE). Très peu de Travailleurs Handicapés ont été recensés.

Néanmoins ¾ des structures disent s'inscrire dans une démarche de projet avec une prédominance du travail en réseau.

Nouvelles niches d'activités possibles (SIAE) :

Dans la recherche de nouvelles niches d'activités possibles pour les SIAE, 58% ont exprimé le besoin d'une démarche de « mutualisation » des marchés publics.

Besoins exprimés en termes de soutien et d'appui :

- ▶ 63% souhaitent être accompagnés dans la recherche de financement.
- ▶ 42% dans l'aide au développement de projet
- ▶ 29% dans la mise en place de plan de formation et d'aide au recrutement
- ▶ 17% dans l'organisation en matière de RH.

Axe 2 : Adaptation et Maintien des Compétences

Constats et enjeux :

Une prédominance du temps partiel surtout pour les structures de moins de 10 salariés (38%) et dont 32% sont des femmes.

Un niveau de formation (surtout dans les SIAE) très faible. 31% ne sont pas diplômés, 47% ont un niveau BEP/CAP. Par contre, les fonctions d'encadrement sont principalement occupées par des personnes diplômées (BAC à Bac +5).

Parallèlement, les fonctions administratives et d'encadrement de direction sont bien pourvues mais la fonction RH est inexistante surtout dans les structures de moins de 25 salariés (63% des SESS n'ont pas de service RH). Près de 135 personnes ne disposent pas d'un service d'accompagnement et de gestion des RH au sein de leur structure.

Sur le volet Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences :

83% des SESS interrogées disposent d'un budget formation mais non suffisant au vu des besoins exprimés.

Freins exprimés sur le volet formation :

Le manque de moyen financier par rapport à la taille de la structure (1% du budget environ est consacré à la formation). La problématique de l'absentéisme lorsque la personne est en formation. Le besoin de formation exprimée est d'environ 38%. Les OPCA sont très peu mobilisées.

Un pré-recensement des besoins de formation, exprimés par les SESS, démontre que les formations sont très spécifiques et démontre la volonté forte des structures de faire évoluer en compétences leur personnel.

- ▶ **88% ne disposent pas d'accord d'entreprise** pour une GPEC.
- ▶ **50% n'ont pas mis en place de dialogue social** au sein de leur structure.
- ▶ **54% n'ont pas d'outil GPEC.**

La quasi-majorité des SESS n'ont que **3 outils GPEC en place** (fiche de poste, entretien annuel, plan de formation) sur 16 outils. Ce constat vient renforcer et conforter le constat que près de 60% de structures n'ont pas de service RH.

Par ailleurs, 71% sont favorables pour la mise en place **d'un plan d'actions GPEC** à l'échelle du territoire.

Axe 3 : Anticipation et Transfert des Compétences

Constats et enjeux :

Les départs en retraite :

38% du panel déclarent avoir des départs en retraite (env. 25 personnes) avec un pic dans les 5 ans. Les SESS envisagent en partie de remplacer les départs en retraite de diverses façons (recrutement direct, tutorat, contrat de génération, constitution d'équipe intergénérationnelle...).

Au-delà des modes de recrutement soit pour renforcer la structure ou pour remplacer un départ en retraite, les SESS ont exprimé une difficulté dans **la définition et/ou l'intitulé des métiers** (la notion de « métiers spécifiques » est souvent utilisée).

Objectifs partagés :

- Anticiper les mutations économiques, réglementaires, sociétales, démographiques, environnementales et technologiques à venir sur les territoires :
 - En participant au développement et à l'anticipation des mutations réglementaires et économiques.
 - En Contribuant au développement local de l'emploi via notamment le développement la clause d'insertion en bénéficiant d'une ingénierie de projet.
- Comprendre l'impact au niveau local et interbassins des évolutions sur les métiers, les compétences, afin de prévoir une évolution des politiques emploi/formation.
- Aider les acteurs économiques à prendre en compte ces évolutions et à adapter leur politique de Ressources Humaines, facteur essentiel de leur compétitivité.

Partenaires associés à la démarche :

La DIRECCTE, Le Conseil Régional, Pole Emploi, les SIAE, les SESS, le COTESS, la CRESS, l'APES, le COORACE, l'URIOPSS, les Représentants des syndicats des employeurs et employés, le Pôle ESS de Réussir En Sambre Avesnois, l'Association A Petits Pas, ADUS (volet PLDE)....

Plan d'actions proposés :

1. Accompagner les SESS pour anticiper leurs difficultés et/ou leur développement.
2. Information, Sensibilisation, Communication.
3. Mise en place d'un Observatoire de l'ESS.
4. Accompagner et sensibiliser les SESS dans la gestion de leurs ressources humaines quotidiennes.
5. Création d'un cluster (externalisation).
6. Mise en place d'un répertoire des métiers de l'ESS.
7. Anticiper et accompagner les recrutements.
8. Démarche Essaimage de l'IAE en Sambre Avesnois (cf MDE VM).

Calendrier prévisionnel de mise en œuvre :

ACTIONS N°	JANV	FEV	MARS	AVRIL	MAI	JUIN	JUIL	AOUT	SEPT	OCT	NOV	DEC
				COPIIL VALIDATION PLAN D' ACTIONS						COPIIL		COPIIL BILAN
1	1											
2					2							
3					3							
4									4			
5						5						
6									6			
7									7			
8				8								

Suivi et évaluation :

Un COPIIL est prévu **le 20 avril 2015 à 14h à RESA** prochain afin de présenter le plan d'actions donnant suite au diagnostic et validée et/ou le modifier de manière partagée avec l'ensemble des partenaires.

Un COPIIL intermédiaire avec l'ensemble des partenaires sera proposé **en Octobre 2015** pour faire un pré-bilan des actions menées.

Un COPIIL portant sur le bilan des actions menées sera proposé **en Décembre 2015** pour échanger et partager avec les différents partenaires afin d'élaborer un bilan partagé du plan d'actions.

Méthode d'évaluation proposée :

Chaque fiche action comportera des indicateurs d'évaluation et de suivi afin de permettre une rédaction commune et partagée du bilan du plan d'actions ci-dessus.