

CR conférence territoriale de l'ESS en Grand Est

Les conférences territoriales s'inscrivent dans le schéma de gouvernance unie de l'ESS en Grand Est et sont placées sous le pilotage des services de l'Etat, de la Région Grand Est en partenariat avec la CRESS Grand Est, la Banque des Territoires, les têtes de réseaux de l'ESS et les collectivités territoriales. Elles sont un espace de dialogue, de réflexion et de coordination des acteurs et structures concernés.

Discours d'introduction

Khalifé KHALIFE, Vice-président de la Moselle,

Emmanuelle BEYER, Présidente de la CRESS Grand Est

Bruno MINUTIELLO, Conseiller Régional Délégué à l'ESS

Sylvain GRELIER, Mission ESS & promotion de l'attractivité DREETS Grand Est

Cette conférence consacrée à l'emploi, l'innovation social et les services en Moselle appartient au Schéma territoriale de gouvernance Unique afin d'améliorer l'attractivité de l'ESS.

Contextualisation de la problématique de recrutement dans le secteur ESS :

Identification de :

- Problématique de recrutement
- Inadéquation entre les demandeurs d'emplois et les postes proposés
- Les demandeurs d'emplois sont en recherche de sens, de qualité de vie au travail, de salaires

L'attractivité :

- L'ESS est toujours pionnière par rapport aux changements sociétaux
- L'évolution de la société modifie les métiers, les organisations, la qualité de vie au travail
- Changements concernant les évolutions de carrières
- Formation continue
- Le rapport au travail : fort intérêt pour l'entrepreneuriat
- Le sens de son parcours -> l'épanouissement
- Vieillesse importante en Grand Est

La démocratie d'entreprise se développe avec une place décisionnaire des salariés. Nous constatons que les opportunités et les valeurs de l'ESS sont en résonance avec les aspirations des jeunes. L'ESS innove par son travail, son emploi, ses statuts avec par exemple de plus en plus de salariés associés, des groupements d'employeurs et l'insertion professionnelle des jeunes, notamment à l'aide des missions locales.

Données d'observation

Éléments de cadrage sur les différentes dimensions de l'attractivité et éléments de contexte présentés par Christelle Mac Laughlin

1. Qu'entend-on par attractivité ?

L'attractivité est le résultat d'un processus évaluatif et évolutif :

Image du métier (*représentation*) -> jugement affectif (*projection de soi dans le métier*) -> accès au métier

Différentes dimensions de l'image métier :

- Rétribution
- Attribution
- Relationnel

Les 3 temps :

- Orientation : image du métier importante pour l'accès au métier,
- Entrée dans le métier :
 - Représentation (écart avec la réalité)
 - Formation (adéquation avec la réalité)
 - Intégration, accompagnement (prise de poste)
- Maintient dans le métier :
 - Rapport contribution/ rétribution (perspectives d'évolutions professionnelles dans l'entreprise ou le secteur)
 - Satisfaction au travail (Qualité de Vie au Travail, reconnaissance)

L'importance de l'encadrement de proximité est soulignée dans les métiers de services à la personne : c'est une perspective d'évolution pour les salariés suite à leur prise de fonction : augmentation des compétences, QVT, ... Ces postes permettent de se projeter en mettant en parallèle l'image de soi et de son métier.

La problématique actuelle est la crise identitaire, les formes antérieures d'identification se transforment. La société s'accélère et donc les individus qui la compose : technique, social et rythme. La société devient plus complexe et plus dynamique ce qui crée plus de « rôle » et de diversité dans la société. Nous passons d'un modèle évolutif à un modèle agrégatif.

La représentation de l'emploi passe à la fois par l'image métier et l'image entreprise (qui comprend le secteur et le territoire).

Il existe de nombreuses dimensions à l'attractivité : discipline, secteur d'activité, territoire, entreprise, emploi, métier, organisation, type d'attractivité, métier, profession, ...

2. Pourquoi la question de l'attractivité de l'ESS dans le Grand Est ?

L'ESS dans le Grand est représente 7.45% des entreprises et 8.79% des établissements.

Le Modèle Socio-Economique est incertain avec très peu de fonction RH car les structures sont très petites (en moyenne 9 ETP).

La réflexion sur l'attractivité est un réel engagement dans un cadre de déni de gestion, de fonction employeur et d'organisation du travail.

3. Perspectives

Les pistes identifiées :

- Reconnaissance : redéfinition des emplois,
- Valorisation des compétences : certifications

- Adaptation de la formation par rapport aux métiers
- Structuration de secteurs : encadrement de proximité
- Métiers en évolution et organisation du travail : amélioration de la Qualité de Vie au Travail
- Décloisonnement des métiers et secteurs : perspectives d'évolution
- Marketing des métiers : image métier et aspiration des personnes.

Table ronde sur les difficultés rencontrées en matière d'attractivité des métiers

- *Madame Bour – Verrier, UDES, Union Des Employeurs de l'ESS*
- *Monsieur Ferster, IRTS de Lorraine*
- *Monsieur Heurtier, Orientation Durable, le cabinet de recrutement de l'économie sociale et solidaire et de l'intérêt général*
- *Monsieur Rydzio, participant à la CJS portée par Capentreprenre*
- *Monsieur Nourdin, Directeur Territorial Moselle de Pôle Emploi*

Directeur Territorial Moselle de Pôle Emploi

La création de 5 700 postes en Moselle a provoqué la perte de 6 000 demandeurs d'emplois de catégorie A. La situation transfrontalière augmente les difficultés de recrutement. Nous constatons de nombreuses difficultés de mobilités, particulièrement depuis la hausse des énergies et surtout dans les métiers de services à la personne.

L'ESS, l'éducation populaire, la cohésion sociale sont peu connus. L'ESS souffre d'une valeur d'estime : quand y aller ? Pourquoi y rester ? Aujourd'hui les métiers du sanitaire, du social, de l'éducation populaire sont en souffrance. Ils manquent de créativité et d'attractivité : la qualité de vie au travail, les temps partiels, la rémunération. D'ici 2030 il manquera 6 000 salariés ESS dans le Grand Est.

IRTS de Lorraine

L'IRTS de Lorraine compte environ 4 000 étudiants/ans, ce qui représente environ 1 300 diplômés/ans.

Le travail social en Lorraine, c'est 2 000 postes vacants cet hiver. L'IRTS débute donc la mise en place de formation délocalisée avec la mise en place d'une antenne sur Verduns en 2022.

Plusieurs changements ont été observés chez les étudiants :

- Le profil des candidats post bac a été modifié depuis la mise en place de Parcoursup : l'IRTS se retrouve en moyenne en 11^e choix des candidats.
- Le lien social a été perdu : perte des valeurs de l'éducation populaire et bac en distanciel (COVID),
- Beaucoup de perte de candidats les 3 premiers mois de formations, à l'issue du premier stage d'intégration : perte de 15% à 25% des étudiants

Un Conseil d'Orientation Stratégique est ouvert dans chacun des départements Lorrain à l'IRTS. La délocalisation permet la proximité des candidats : Verduns en 2022, Epinal en 2023, Pays Haut à venir. Partenariats en cours de développement avec le Luxembourg et la Belgique.

Orientation Durable, le cabinet de recrutement de l'économie sociale et solidaire et de l'intérêt général

Constat d'un changement du rapport au travail : pour la même offre d'emploi 80 candidats en 2019 contre 30 candidats en 2022.

Une étude menée auprès de 1000 personnes a mis en lumière les priorités des candidats :

1. Cohérence entre la fiche de poste et la description des missions,
2. Transparence du salaire (éviter grille selon CCN...)
3. Flexibilité de l'organisation du travail : temps de travail, liberté d'action,
4. Souplesse des contrats (CDD recherchés en priorité)
5. Qualité de Vie au Travail (notamment à l'aide du Télétravail),
6. Expérience de l'entretien d'embauche : process claire et professionnel, entretien qualitatif.

Participant à la CJS portée par Capentreprendre

Coopérative Jeunesse de Service :

Association située à Forbach (Moselle Est) qui permet aux jeunes d'expérimenter l'ESS par la mise en place de projet. Le principe est que chaque coopérative, composée de jeunes de 16 à 20 ans, crée une entreprise qui a une durée de vie de 2 mois (juillet/aout).

Le projet est encadré par 2 animateurs sur le temps de l'été. Les jeunes choisissent leurs horaires, leurs propre QVT le temps d'un été.

Témoignages inspirants de 3 porteurs de projet

Madame Tiphaine Pierrot, chargée de mission de l'Union Départementale des Associations intermédiaires de Moselle

L'UDAIM est une fédération qui rassemble 9 associations intermédiaires en Moselle en charge de la coordination du dispositif Relais.

Le Dispositif Relais permet la remobilisation des personnes au RSA vers l'emploi à l'aide d'un financement par le CD57 :

- Accompagnement social et professionnalisation des bénéficiaires du RSA
- Soutien des employeurs dans le recrutement quand il y a peu de moyens financiers.

L'association a débuté par l'agriculture, puis les EHPAD, les associations et les collectivités territoriales puis a ouvert à d'autres structures pour la mise à disposition de salariés et la mise en place d'un accompagnement social et professionnel auprès du bénéficiaire du RSA.

Un exemple d'accompagnement : le bénéficiaire du RSA rencontre l'EHPAD accompagné de l'association qui permet l'accueil, l'insertion et la professionnalisation.

Les bénéficiaires du RSA intègrent en parallèle une formation à l'aide du PRIAE.

Bilan 2022 :

- 57% des bénéficiaires vont vers l'emploi dont 17% vers l'emploi durable,
- 40% des bénéficiaires du RSA intègrent des modules de formation professionnelles à l'aide du PRIAE et quelques personnes intègrent des formations qualifiantes,

- 23% des structures embauchent à l'issu de l'expérience.

Il s'agit d'un nouveau mode de recrutement qui permet également la sociabilisation des personnes isolées.

Madame Anne-Claire Hory, directrice du COJEP

DLA : accompagnement de l'ESS au développement d'activités et de l'emploi.

Le COJEP est soutenu par le CD57, la région Grand Est, la DREETS et la ville de Metz.

Le DLA concerne les associations, coopératives de l'IAE et de l'ESS.

En Moselle 80% des associations qui bénéficient d'un accompagnement DLA ont – de 5 ETP, les secteurs d'activités majoritairement concernés sont : la culture, l'IAE et l'éducation.

Le DLA accompagne sur toutes les thématiques de l'ESS dont les 4 principales sont :

- Le projet, la stratégie de la structure (projet, gouvernance),
- Les RH, organisation interne, fonction employeur de la gouvernance et développement des compétences liées à l'OPCO,
- Le MSE : communication et gestion,
- La coopération, le partenariat.

L'accompagnement DLA concerne toujours 1 thématique cible mais toutes les thématiques sont balayées.

Après un diagnostic partagé à 360° débute un parcours d'accompagnement individuel et/ou collectif suite aux préconisations du consultant DLA.

Des DLA sont en cours d'accompagnement collectif sur la problématique d'attractivité pour le secteur adapté et l'IAE :

- Stratégie de recrutement,
- Décryptage modalités de recrutement,
- Territoire d'intervention commun : aller-ver les partenaires et les publics,
- Valoriser l'offre de service des structures accompagnées,
- Projet : sens pour l'ensemble des parties prenantes.

Madame Laure Vaquier, directrice d'Impulsion (ETTI) 57 et 54

Accompagnement de travailleurs indépendants :

- PASS : accompagnement pendant 24 mois
- Public de l'IAE (RSA/ demandeurs d'emplois de plus d'un an)
- Accompagnement et encadrement des travailleurs indépendant d'un point de vue administratif et juridique)
- Généralement des professionnels avec des postures et gestes techniques qui ont des difficultés pour trouver des clients.

Nature de l'accompagnement :

- Socioprofessionnels (savoir être, relation client)
- Commercial (marketing, démarchage),
- Entrepreneurial (URSAFF, stock, facturation)

Le principe est la contractualisation entre IMPLUSION et le client pour mettre en lumière l'entrepreneur et répondre aux appels d'offres via la sous-traitance de l'indépendant. Mise en relation entre clients et travailleurs indépendants (contrat de mise en relation).

Aujourd'hui c'est environ 15 travailleurs indépendants du bâtiment accompagnés. Ce sont majoritairement des chantiers qui n'intéressent pas les entreprises.

L'expérimentation a débuté en 2018 à Paris et s'est poursuivie. IMPULSION a été créé en aout 2022.

Ateliers

Atelier 1 – participation de Audrey, RR Lorraine

Comment améliorer son sourcing ? avec la participation d'Activ'action

Quels nouveaux modes de recrutement, quelles modalités innovantes pour préparer des demandeurs d'emploi en difficulté ?

Atelier divisé en 2 temps distincts.

DISCOVIA

2 conseillères en insertions professionnelle de l'Organisme de Formation « discovia », OF qualiopi, référencé à Uniformation et basé à Molsheim en Alsace, ont présenté le projet d'insertion professionnelle « Loco'périsco ». Discovia est un OF spécialisé dans l'AFEST dont le public cible est les personnes éloignées de l'emploi.

Projet « Loco'périsco » :

1. Phase préparatoire : analyse d'activité
 - Certification animateur périscolaire
 - Sur site en périscolaire, élaboration de carte métiers et journées types
2. Sourcing : trouver les « invisibles » :
 - Les personnes très éloignées de l'emploi avec ou sans RSA
 - Participation aux forums, évènement, aller vers au restau du cœur,
 - Utilisation du « café de la loco » : ce sont des temps informels qui sont organisés au sein de différents lieux, les thématiques sont abordées selon le souhait des personnes
 - Mur digital : plusieurs jeux sont programmés sur l'outil avec de nombreux scénarios qui permettent de travailler sur les soft skills : 1 jeux = 1 minutes. 20 softs skills sont déclinées en 4 niveaux (ex : leadership, confiance en soi,...)
3. Remise à niveau : transmettre les bases du métier avant de se rendre en structure périscolaire, la majorité des bénéficiaires n'ont pas de diplôme.
 - Formation de 3j : le B.A.BA en ateliers ludiques de 9h à 16h30
4. Validation du projet

- « 0 barrières » : application de capitalisation / suivi / valorisation des compétences par le professionnel et le bénéficiaire. Il permet de visualiser les compétences à toutes les phases du projet
- « Ap'inco » : suite de « 0 barrières » pour compléter les compétences en situation de travail, suivi à distance et en temps réel l'apprenant (avant/ pendant/ après) la mise en situation. Le médiateur peut poser des questions au tuteur, il voit les réponses des 2 personnes pour éviter le décrochage lié à la communication.

5. Parcours multimodal : phase réflexive

- L'AFEST nécessite de l'observation par une experte métier : tutrice
- La tutrice valide les compétences par rapport au référentiel d'activité et au référentiel métier
- L'OF valide ensuite le diplôme

Il n'y a pas de critères de sélection avant d'intégrer le parcours, les périscolaires sont partenaires et s'engagent à embaucher les personnes du projet pour un CDD de 3 mois minimum. La formation est financée par le projet loco'périsco.

Nous avons ensuite fait un travail en sous-groupe autour de l'accueil des salariés qui prennent un poste :

- Ce qui peut faire des publics vulnérable une catastrophe lors de leur prise de poste, les solutions :
 - Place du tuteur / volontariat du tuteur
 - Organisation RH
 - Communication
 - Intégration
- A retenir :
 - Créer des moments de convivialité au moment de l'intégration
 - Présentation d'un livret d'accueil, de l'organisation RH, des plannings, des modalités de télétravail éventuelles
 - Communication : transmission des informations, explications et attentes
 - Valorisation du tuteur : prime, formation, temps dédié

Activ'Action

Association créée en 2014 qui vise à transformer la période de recherche d'emploi en période constructive afin de diminuer les risques psycho sociaux des demandeurs d'emplois, d'identifier et développer les compétences du savoir être.

Le temps du recrutement peut servir à valoriser la personne mais il est nécessaire de lever la défiance mutuelle.

Activ'profil : processus de recrutement ou entretien d'embauche, de nombreux ateliers pour présenter la méthode et inspirer les personnes ont lieux sur les territoires.

La méthode utilise l'écoute active dos à dos entre accompagnateur et recruté. L'accompagnateur écoute et le recruté décrit pendant 2min une activité quotidienne qu'il aime faire. L'accompagnateur

explique ensuite pendant 1 minute les compétences qui ressortent de ce témoignage qui sont précieuses dans des situations professionnelles. Ensuite ensemble ils complètent une grille de 3 questions :

- * ce que j'aime faire
- * mes qualités compétences qui en ressortent
- * elles sont une opportunité pour une équipe car...

Cette méthode peut également être utilisée dans le cadre d'un entretien professionnel, plus précisément lors de l'embauche de personnes éloignées de l'emploi.

Autre outil présenté, rédaction des offres d'emploi :

- Se poser 5x la question « pourquoi c'est important » afin de réécrire les offres d'emploi en allant à l'essentiel
- Ne pas négliger le sens/ la vision de l'entreprise qui peut avoir un fort impact pour la personne qui postule

Atelier 2 – participation de Manon, RR Alsace

Quelles sont les pratiques possibles pour attirer les candidats et les garder ? avec la participation d'Harmonie ESS

Quelles pratiques internes possibles, quels avantages pour le salarié et l'employeur : Compte Epargne Temps, Chèques déjeuners, Epargne salariale etc.

Les 3 questions de l'atelier : attirer ? fidéliser ? les actions concrètes ?

Attirer : différent selon le secteur.

Qui cibler :

- Les jeunes (lycéens/ étudiants)
- Les professionnels (reconversion)
- Les talents

Qui attirer :

- Les acteurs professionnels
- Alternance/ apprentissage
- Employeurs / fonction RH -> mutualisation

Les clés :

- Connaissance de son potentiel
- Communication (stratégie et différents supports numériques)
- Valeurs et avantages de l'entreprise
- Sens / utilité
- Valoriser, partager ses valeurs sur la fiche de poste avec une rémunération JUSTE
- Equilibre vie pro/ vie perso

Fidéliser :

Qui cibler :

- Salariés en poste

Qui fidélise :

- Gouvernance
- Direction
- RH

Prérequis :

- Connaissance de la réalité des métiers (réel vs prescrit)
- Evaluation annuelle / objectifs professionnels
- Management participatif appariant, inclusion dans le processus décisionnel
- Accompagner, donner envie de rester, développer ses activités

Actions concrètes :

- Reconnaissance,
- Autonomie
- Confiance
- Stratégies de communication ciblée
- CPOM : financement pluriannuelle pour gagner du temps
- Gouvernance partagée
- Avantages sociaux (télétravail tickets restau, chèques cadeaux)
- Mise en situation professionnelle : phase de test
- Prime de coopération pour les salariés qui facilitent le recrutement
- Intégration : image/culture de l'entreprise
- Rémunération juste et attrayante

La journée s'est terminée par un temps de bilan collectif.