

ANALYSE DE L'ACCÈS À LA FORMATION DES SALARIÉS DES ENTREPRISES À BUT D'EMPLOI (EBE)



AVRIL 2020



**EXPERIMENTATION
TERRITORIALE CONTRE LE
CHÔMAGE DE
LONGUE
DURÉE**

Table des matières

Introduction	2
Réalisation d'une enquête auprès des différentes Entreprises à but d'emploi	3
Les opérateurs de compétences.....	3
Difficultés rencontrées	4
Formalisation des besoins des salariés et mobilisation :	4
Territorialisation des actions de formation	4
Moyens mobilisables.....	5
Pour les PPDE.....	5
Pour les salariés	5
Utiliser le statut de salarié et les moyens des opérateurs de compétences	5
Quid du choix de l'OPCO depuis la réforme ?	5
Exemple de bonne pratique	6
Besoins identifiés	6
Actions possibles	7
➤ Mobiliser le droit commun (CPF, période de professionnalisation...)	7
➤ Accéder au Plan de d'investissement des compétences IAE (PIC)	7
➤ Développer des possibilités en interne de l'EBE ou en interne des entreprises du territoire.....	8
Actions de formation en situation de travail (AFEST)	8
Evaluation des budgets mobilisés	9
Actions et budgets mobilisés 2019	10
Conclusion	14
Annexes	15
Annexe 1 - Effectifs des entreprises à but d'emploi	15
Annexe 2 - Plans de développement des compétences des entreprises à but d'emploi pour 2020	16
Annexe 3 - Synthèse des actions/dispositifs mobilisés par les EBE (2017-2018)	17
Annexe 4 - Référentiel CléA	20

Introduction

Comme cela est souligné dans les bilans réalisés par le Fonds d'expérimentation et dans les rapports d'évaluation, la valorisation des compétences, la montée en compétences et l'accès à la formation sont des enjeux importants pour les personnes privées durablement d'emploi. L'accès à la formation des salariés des entreprises à but d'emploi est possible dès lors que les personnes acquièrent une stabilisation de leur situation professionnelle (recours au contrat à durée indéterminée à temps choisi) et une valorisation des savoir-faire de chacun (compétences mises au service du développement des activités). L'adaptation de l'emploi à chacun permet de se projeter tout en ayant des risques mesurés et identifiés. Ainsi, les EBE sont en mesure de créer les conditions permettant de créer une appétence des salariés pour se former (adaptation des offres de formation en lien étroit avec les salariés, dialogue...) avec les impacts pour les personnes, leurs trajectoires professionnelles, leurs engagements au travail, et très certainement au sein de leur famille.

La présente analyse a pour objectifs de :

- établir un état des lieux du développement de la formation au sein des EBE,
- recenser les pratiques,
- identifier les difficultés,
- formuler des propositions,
- préciser les besoins (actions et budgets).

Aujourd'hui, les entreprises à but d'emploi tentent de trouver des solutions pour répondre favorablement aux besoins (qu'ils émanent des salariés eux-mêmes, des attentes de l'entreprise pour développer de nouvelles activités ou des exigences des clients...). Cependant, compte tenu de la composition et de l'évolution des collectifs de travail, les moyens dont elles disposent se sont rapidement révélés insuffisants.

Considérant que les personnes sont privées durablement d'emploi depuis en moyenne 53,9 mois et ont en moyenne un niveau 3 de formation¹ (anciennement niveau V), les besoins en formation sont conséquents. Aujourd'hui, les territoires engagés dans l'expérimentation ont besoin de mieux mobiliser les moyens des différents acteurs de la formation professionnelle. Le double statut administratif (salariés et demandeurs d'emploi) doit être une chance dans la mobilisation de moyens.

Sur la base de l'inventaire qui a été effectué des actions menées au cours des deux dernières années et au regard de l'objectif moyen de former 800 parcours de 35h, un budget de 1,5 million d'euros est nécessaire pour 2020 :

- **Coûts pédagogiques : 1 165 000 d'euros, soit 77,5 % de l'enveloppe,**
- **Rémunération des salariés en formation (à hauteur maximum de 10% des sommes engagées) : 35 000 €, soit 2,5 % de l'enveloppe,**
- **Ingénierie et suivi des actions de formation : 300 000 € (30 000 € par territoire), soit 20% de l'enveloppe globale.**



Après sollicitation du Ministère du Travail, ETCLD a obtenu la possibilité d'émarger au PIC IAE (dont l'enveloppe globale a été augmentée de 25%) afin de répondre aux besoins des salariés des EBE.

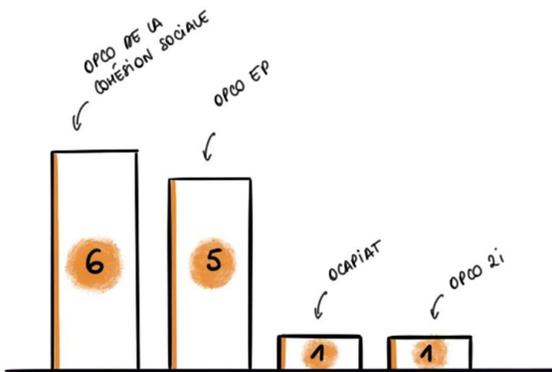
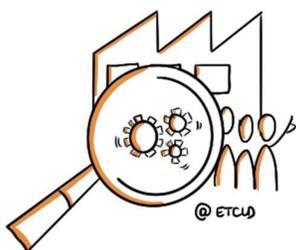
¹ Données issues du deuxième bilan intermédiaire du Fonds d'expérimentation publié en septembre 2019

Réalisation d'une enquête auprès des différentes Entreprises à but d'emploi

En octobre 2019, nous avons transmis une trame de questionnaire aux directions des Entreprises à but d'emploi pour mieux identifier ce qui est réalisé en interne, les attentes, les bonnes pratiques et les difficultés rencontrées. Les Entreprises à but d'emploi ont très largement participé à ce sondage (10 sur 12), ce qui témoigne de leur intérêt pour ce sujet important pour l'animation des collectifs de travail. Nous vous proposons ici une synthèse de leurs réponses en tenant compte d'une dernière mise à jour.

Les opérateurs de compétences

À QUEL OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES COTISEZ-VOUS ?
(en 2020)



Suite à l'échange que nous avons eu en début d'année au sein de l'équipe expérimentale, il a été convenu que l'ensemble des EBE convergent vers l'OPCO de la Cohésion Sociale d'ici 2021.



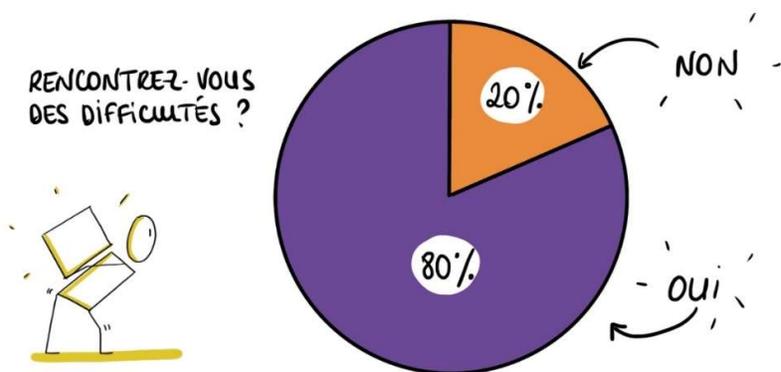
QUEL EST LE MONTANT DE LA CONTRIBUTION VERSÉE ?



Nom de l'EBE	Montant 2018	Montant 2019
Elan Jouques	4 037,24 €	11 227,12 €
La Fabrique de l'emploi	11 072,14 €	26 799,10 €
Actypôles	11 920,30 €	13 220,08 €
Tezea	10 972,99 €	10 620,00 €
La Fabrique	4 957,21 €	11 045,10 €
De laine en rêve	370,87 €	745,26 €
ESIAM	5 131,64 €	5 858,62 €
EmerJean	5 161,00 €	7 359,00 €
13 Avenir	5 093,02 €	4 367,54 €
EBE 58	12 143,75 €	-
Atipic	10 336,00 €	6 186,80 €
La Pioche (EBE créée en 2020)	NC	2 363 €
Inserfac EBE (création fin 2019)	NC	441 €

Certaines EBE mobilisent, en complément des moyens apportés par les OPCO, des ressources propres en direction des actions de formation. Une compilation de données a été réalisée pour évaluer les montants concernés.

Difficultés rencontrées



80 % des entreprises à but d'emploi estimaient rencontrer des difficultés dans la mobilisation des moyens nécessaires pour permettre aux salariés d'accéder à la formation, en fin d'année 2019 : collectifs de travail récents et en croissance, relations complexes entre les EBE et les opérateurs de compétences, montants de contribution importants, disponibilité de crédits insuffisants

pour couvrir les besoins (l'EBE devant apporter des co-financements), difficultés dans l'identification et formalisation des besoins, des délais d'instruction parfois trop longs pour maintenir la dynamique des salariés.



Au-delà de ce pourcentage, il faut préciser que les opérateurs de compétences ont rempli leur rôle en participant au financement de la formation des salariés, les montants alloués sont loin de couvrir l'ensemble des demandes identifiées ou à venir.

Formalisation des besoins des salariés et mobilisation :

Fin 2019, seulement 60 % des entreprises à but d'emploi avaient construit un plan de développement des compétences. La formalisation est complexe et il est parfois difficile pour les entreprises à but d'emploi d'amener les salariés à verbaliser leurs besoins. D'autre part, les EBE souhaiteraient pouvoir s'appuyer sur une offre existante, mais cette dernière n'est pas toujours adaptée. Un travail important de construction est donc nécessaire pour proposer des actions répondant aux situations des personnes.

Territorialisation des actions de formation

Certains dispositifs locaux sont mobilisés mais cela reste limité et ils dépendent des politiques développées localement (conseils régionaux).

Aujourd'hui, l'organisation de la formation est difficile sur les territoires. Cela est moins dû au manque de moyens financiers, qu'à la nécessaire adaptation des modules de formation aux situations des salariés : localisations, volumes horaires, pré-requis trop importants, contenus non conformes aux attentes/objectifs recherchés.

Au sein d'un territoire une mutualisation des actions de formation doit pouvoir être envisagée entre structures voisines qu'elles relèvent ou non du même OPCO pour optimiser l'utilisation des moyens et l'accès des personnes aux sessions.

Préconisations pour faciliter la mobilisation des actions par les salariés des entreprises à but d'emploi :

- un calendrier négocié avec l'entreprise à but d'emploi pour prendre en considération les capacités de chacun dans le suivi de la formation (principes du temps choisi de l'expérimentation...), faciliter l'organisation des activités et la gestion du personnel,
- l'adaptation du contenu et des objectifs en fonction des profils individuels,
- des relations étroites en amont, pendant et après la formation entre l'organisme de formation retenu et l'entreprise à but d'emploi,
- des modalités d'organisation pratiques adaptées (une localisation permettant aux salariés de se rendre sans trop de difficulté (rayon de 30 km maximum), la possibilité de déjeuner sur place, ...).

Moyens mobilisables

Pour les PPDE

Il existe des financements pour les personnes privées durablement d'emploi futures salariées (POEI, POEC, AFPR...) avec la mobilisation du statut de demandeur d'emploi. Le comité local pour l'emploi (CLE) s'emploie à travailler la question de la montée en compétences. En effet, dans la méthode développée sur les territoires, les personnes privées durablement d'emploi doivent s'exprimer sur ce qu'elles savent faire (état des lieux) et ce qu'elles sont prêtes à apprendre (projection des souhaits/besoins). En fonction de ce qui est partagé, il peut être envisagé en amont de l'embauche en EBE d'avoir recours à des actions de formation, soit pour développer des compétences techniques qui seront utiles à l'activité développée (exemple de la POEI avant l'intégration dans l'EBE de Laine en Rêve - Pays de Colombey et du Sud toulinois), soit pour développer une cohésion de groupe et faciliter l'intégration dans un collectif de travail déjà existant comme à Emerjean - Villeurbanne Saint Jean.

Pour les salariés

Utiliser le statut de salarié et les moyens des opérateurs de compétences

La réforme de la formation professionnelle a plusieurs incidences dans la mobilisation des moyens pour financer la formation des salariés.

Aujourd'hui, la plus défavorable est le seuil des 50 ETP pour mobiliser les fonds mutualisés. La majorité des entreprises à but d'emploi dépassent ce seuil et donc il ne leur est plus permis d'émarger à ces fonds mutualisés. Les budgets disponibles ne sont pas suffisants pour couvrir les besoins des salariés et le reste à charge est conséquent (montant de la TVA sur les coûts pédagogiques, frais annexes, prise en charge du salaire...).

Quid du choix de l'OPCO depuis la réforme ?

Aujourd'hui, il est envisagé d'amener les EBE à émarger au même OPCO afin de faciliter les échanges et les négociations. Il nous semble que cela est possible aujourd'hui du fait qu'aucune des EBE n'a de convention collective. Nous argumentons cette possibilité par le fait que l'activité principale est la production d'emplois. Il nous faudra étudier les différentes branches professionnelles concernées et identifier celle qui pourrait mieux correspondre aux EBE, tout en ayant une politique de formation convenant à nos attentes.

Une fois embauchés, les besoins en formation des salariés des entreprises à but d'emploi sont exprimés et partagés en interne de l'entreprise et/ou à l'occasion de réunions du CLE dans lesquelles peuvent participer des acteurs de la formation professionnelle. Ces éléments sont également rapportés à l'opérateur de compétences compétent. Avec la possibilité de mobiliser l'enveloppe supplémentaire accordée par la DGEFP au PIC IAE, des solutions vont être construites avec les OPCO pour permettre aux salariés de monter en compétences et contribuer ainsi au développement de l'activité.

Exemple de bonne pratique



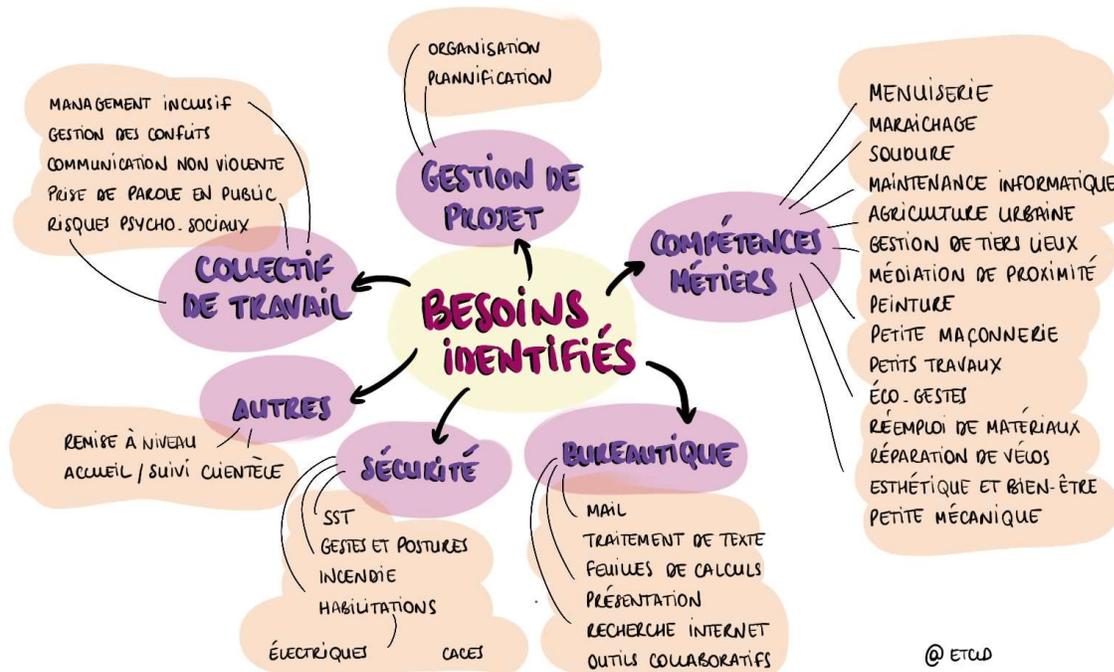
Les salariés embauchés dans les entreprises à but d'emploi sont invités à rester inscrits à Pôle emploi afin de faciliter l'évaluation de l'expérimentation. Ils relèvent de la catégorie 5 (demandeurs d'emploi n'étant pas disponibles immédiatement).

C'est en se basant sur l'extrait² de la loi que plusieurs salariés de la Fabrique de l'emploi ont choisi de suivre plusieurs formations relevant des préparations opérationnelles à l'emploi collectif. La première expérience s'est tenue avec la formation de perfectionnement de techniques d'animation 2D 3D pour un salarié porteur de projet. En effet, le salarié était fortement intéressé pour suivre cette action de formation d'une durée de 4 mois, et il manquait une personne pour ouvrir la session. La proposition lui a donc été faite et son contrat de travail a été suspendu à sa demande pour pouvoir être disponible. L'indemnité versée par Pôle emploi étant inférieure au salaire perçu, la personne a quand même fait le choix d'entrer en formation pour miser sur l'avenir.

Cette expérience va se renouveler dans le cadre d'un CQP Agent de restauration développé par "Cuisine mode d'emploi(s)" à Marcq en Baroeul. Au regard des attentes des salariés de la Fabrique de l'emploi et dans l'objectif de pouvoir développer leurs compétences, le service Ressources humaines s'est renseigné sur des actions de formation accessibles et a positionné plusieurs salariés à une information collective et aux entretiens. Les personnes retenues sur l'action de formation auront leur contrat suspendu et toucheront l'indemnisation de Pôle emploi. Pour éviter toute difficulté administrative, il est nécessaire que les différents partenaires s'assurent du traitement correct des démarches administratives. A l'issue de la formation, les personnes seront libres de répondre favorablement à une proposition d'embauche qui pourraient leur être faite ou bien de reprendre leur poste à la Fabrique de l'emploi.

Besoins identifiés

Voici une capitalisation des besoins non pourvus sur l'ensemble des entreprises ayant répondu au questionnaire. Ce sont des grandes thématiques qui ont à ce jour été identifiées. Un travail de précisions dans la définition des compétences visées est engagé par les équipes des EBE.



@ ETCLD

² "Le contrat de travail conclu dans le cadre de l'expérimentation peut être suspendu, à la demande du salarié, afin de lui permettre d'accomplir une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche en contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée au moins égale à six mois, ou bien un contrat à durée déterminée de moins de six mois."

Actions possibles

Aujourd'hui, les entreprises peuvent :

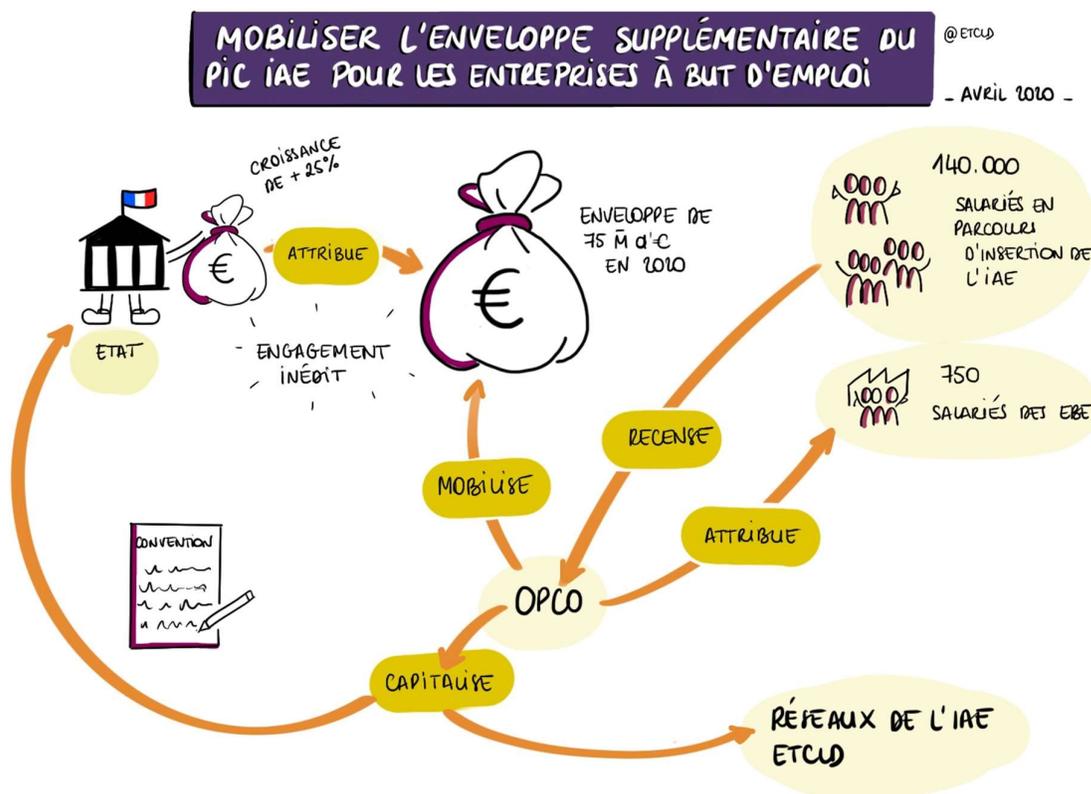
➤ Mobiliser le droit commun (CPF, période de professionnalisation...)

Le contrat à durée indéterminée permet aux salariés de pouvoir bénéficier de la **période de professionnalisation**. Il leur est possible de mobiliser le **dispositif de reconversion** ou de **promotion par l'alternance (Pro-A)** qui peut leur permettre de conserver leur contrat de travail (et leur rémunération) tout en accédant à une formation qualifiante en alternance, en vue d'une promotion interne (formation de minimum 150 heures). Suivant l'OPCO, un abondement est possible.

Le **CPF de transition**, quant à lui, peut permettre aux salariés de changer de métier dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

Il est à noter cependant que l'argent disponible sur les comptes CPF des salariés des EBE est souvent trop faible pour financer la totalité des formations envisagées.

➤ Accéder au Plan de d'investissement des compétences IAE (PIC)



Le PIC IAE peut être mobilisé depuis peu par les EBE, en émargeant à l'enveloppe supplémentaire qui a été attribuée par la DGEFP.

Les conventions nationales avec les OPCO dont relèvent les EBE vont permettre de pouvoir mobiliser les fonds nécessaires au financement des actions de formation. Des ajustements sont à organiser avec les différents acteurs sur cette nouvelle possibilité.

➤ Développer des possibilités en interne de l'EBE ou en interne des entreprises du territoire

Les actions de formation en situation de travail permettraient de développer les compétences des salariés en leur garantissant la proximité et l'apprentissage par la pratique.

Pour développer ce dispositif en interne des EBE, il est nécessaire d'identifier des situations formatives, de formaliser les processus et d'avoir les compétences en interne pour accompagner la démarche.

Des entreprises locales pourraient développer, sur certains postes de travail ces possibilités d'apprentissage. Cela nécessite un investissement important pour la formalisation et d'accepter d'organiser le travail autrement.

Actions de formation en situation de travail (AFEST)

Ce dispositif semble pertinent pour les salariés recrutés dans les entreprises à but d'emploi. Il permet de formaliser les situations d'apprentissage sur les postes de travail, tout en mobilisant les ressources internes, si elles sont présentes.

Comme l'indique le rapport de synthèse, la formation en situation de travail « s'articule autour d'un noyau dur structuré par l'alternance de deux séquences distinctes, mais articulées et répétées autant de fois que nécessaire pour produire les apprentissages visés » :

1. Un positionnement du salarié pour identifier les objectifs à poursuivre,
2. Une mise en situation de travail préparée, organisée et aménagée à des fins didactiques,
3. Une séquence réflexive, en rupture avec l'activité productive, animée par un tiers,
4. (répétition des phases 2 et 3 autant que nécessaire),
5. Evaluation des compétences acquises.

Cela nécessite donc des moyens humains pour accompagner le process en interne des EBE, du temps dédié à l'organisation des situations de travail, mais également du temps pour permettre les séquences réflexives.

Aujourd'hui, les OPCO peuvent mobiliser le plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de 50 ETP, à hauteur minimale de 50% des coûts pédagogiques. Ils sont par ailleurs financés à 100 % par certaines Régions pour l'accompagnement à la mise en œuvre des AFEST au sein des entreprises (financements uniquement perçus par les OPCO). Pour les entreprises de plus de 50 ETP, le financement des AFEST n'est possible que sur du financement propre : les entreprises de plus de 50 ETP doivent désormais considérer la formation comme un investissement. Considérant la phase de croissance dans laquelle se situent les entreprises à but d'emploi et les ressources disponibles ou non en interne, la mise en place des AFEST n'est possible qu'avec un fort soutien des partenaires de la formation professionnelle (ingénierie, moyens financiers...).

CléA

Ce certificat officiel et professionnel est reconnu par toutes les branches professionnelles. Les salariés des EBE peuvent y avoir recours, à conditions de pouvoir recourir à une offre locale s'adaptant à l'organisation interne des entreprises à but d'emploi. La méthodologie développée correspond aux attentes de montées en compétences, aussi bien de la part des salariés eux-mêmes que de la part de l'EBE.

Le référentiel (cf annexe 4) correspond à des connaissances et à des compétences de base qui pourraient convenir à de nombreux salariés d'EBE. Sur une durée maximale de 5 ans, le processus consiste à :

- informer les salariés,
- réaliser un positionnement,
- suivre une formation pour renforcer les compétences/les développer,
- être évalué par un jury sur la totalité des 7 domaines.

Aujourd'hui, c'est le plan de développement des compétences ou le Pro-A qui peut financer ce dispositif ou le CPF.

Différents et compétents : reconnaissance des acquis de l'expérience, reconnaissance des compétences

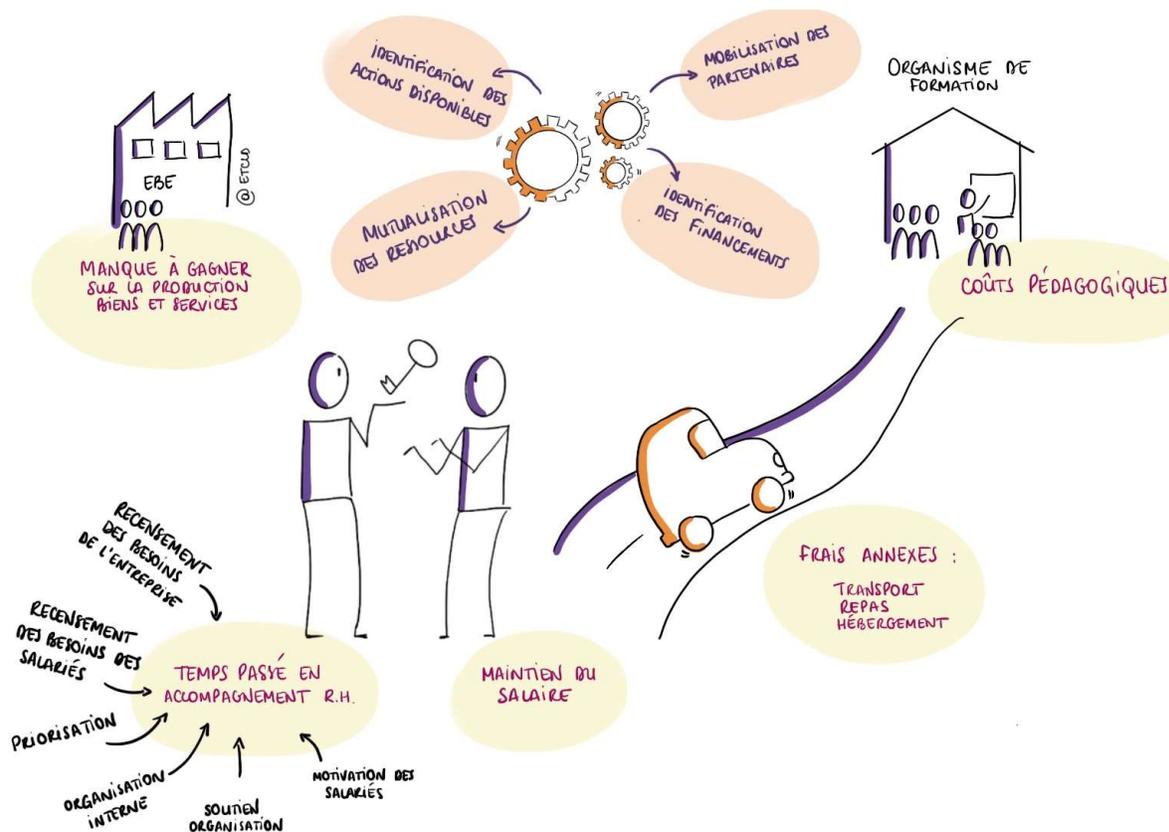
Une expérimentation est actuellement menée par la Fabrique de l'emploi sur la Métropole européenne de Lille, en lien avec le dispositif "[Différents et Compétents](#)", qui s'appuie sur une expérience menée dans les entreprises adaptées et qui s'est ensuite élargie aux structures de l'insertion par l'activité économique.

Ce dispositif de reconnaissance des acquis de l'expérience permet aux personnes de se positionner sur un référentiel métier. Elles présentent ce qu'elles savent faire et ne sont évaluées que sur ce qu'elles présentent. Il y a un dossier de preuves à constituer (comme pour la validation des acquis de l'expérience). Il existe trois modalités de reconnaissance différentes qui sont adaptées aux capacités d'expression de chacun : soit la personne est en situation de travail et elle montre ce qu'elle sait faire, soit en dehors de son entreprise, elle explique comment elle exerce son activité à l'occasion d'un entretien de valorisation de ses compétences, ou bien, troisième possibilité, elle est mise en situation de travail dans un autre contexte et elle peut montrer sa capacité à transférer les savoirs acquis.

Evaluation des budgets mobilisés

Plusieurs lignes de dépense sont à considérer pour évaluer les besoins de financement :

- les frais pédagogiques,
- les frais d'ingénierie interne,
- les frais annexes (frais de déplacement...),
- le maintien du salaire des salariés ou indemnités versées en dehors des heures de travail,
- le coût d'une structuration des activités adaptée pour faciliter le départ en formation des salariés.



Actions et budgets mobilisés 2019

13 Avenir :

Actions de formation	Nombre de salariés concernés
SST	32
Formation Sensibilisation aux troubles liés au vieillissement et au handicap	Nombre d'heures stagiaires
Formation Word	1362,5
Formation Excel	Total des frais pédagogiques
Création de Blog/ Site internet	9189,80 €
Outils de conception Graphique	Total des frais annexes
Renforcer la connaissance des aides et droits en ligne	
Renforcer la maîtrise du français	Total rémunération maintenue
Créer et gérer une pépinière de quartier	13 830 €
Cyclo Logistique	Prise en charge
Accompagnement du public senior	OPCO : 2 537,36 €
Eco-gestes	EBE : 21 482 €

Actypôles :

Actions de formation	Nombre de salariés concernés
Plaquiste Plâtrier	211
Permis Super Lourd	Nombre d'heures stagiaires
Fimo Passerelle Voyageurs	4516
CACES R389 1-3-5	Total des frais pédagogiques
EXCEL niveau 2	60 621 €
EXCEL niveau intermédiaire	Total des frais annexes
Démarches ANTS	
Climatisation la réglementation	Total rémunération maintenue pris en charge par l'EBE
Climatisation le test	
Formation des membres du CSE	48 093 €
Permis B	
SSIAP1	Prise en charge
SST	OPCO : 12 737 €
Taille des arbres	Pôle emploi : 4 185 €
Taille de végétaux	Région : 43 700 €
Rédiger sur le web	
Booster sa visibilité grâce à Facebook	
Etablir des relations positives et apaiser les tensions	
Accueil physique et téléphonique	
CACES R372 catégorie 1	
Permis EB	
TEF A2	
Echafaudage	
Travail en hauteur	
Gestes et postures	
Habilitations électriques	

Accueil physique et téléphonique	
CACES R372 cat 1 et cat 4	
Habilitation non électricien	
Etablir des relations positives et apaiser les tensions	
CQP APS	

ATIPIC :

Actions de formation	Nombre de salariés concernés
Préparation habilitation électrique NF C 18-510BS-BO-HOV	21
Recyclage habilitation électrique NF C 18-510B1V	Nombre d'heures stagiaires
Prévention et secours civiques niveau 1	2 037
BPJEPS Animation sociale	Total des frais pédagogiques
SST	24 420 €
Management de sa communication	Total des frais annexes
AF-EXCEL Intermédiaire	
AF-EXCEL Initiation	Total rémunération maintenue
Devenir référent en santé et sécurité au travail	21 693 €
Créer sa micro ferme inspirée de la permaculture	Prise en charge
Formation compétences psychosociales	OPCO : 33 159 €
BTS Comptabilité de gestion	EBE : 10 900 €
AF - EXCEL Initiation	

EBE 58 :

Actions de formation	Nombre de salariés concernés
Formation SDC Assurer sa mission de salarié désigné compétent en santé et sécurité	8
Manager, mobilisez votre équipe	Nombre d'heures stagiaires
	119
	Total des frais pédagogiques
	4 580 €
	Total des frais annexes
	Total rémunération maintenue
	1 267 €
	Prise en charge
	OPCO : 4850 €
	EBE : 997 €

ELAN

Actions de formation	Nombre de salariés concernés
44748 - Management d'équipe - Niveau 2	44
Cde 44752-44753-44754-44755 - Management d'équipe / Niveau 2	Nombre d'heures stagiaires

Cde 44424 - Management d'équipe / Niveau 2	863
Cde 44384 - Management d'équipe / Niveau 1	Total des frais pédagogiques
PCIE EXCEL perfectionnement	14 555 €
44331 - Management Niveau 1	Total des frais annexes
TOSA EXCEL	192 €
TOSA POWERPOINT	Total rémunération maintenue
Reprise et développement d'entreprise	9 191 €
Commande n°43502 - management d'équipe niveau 1	Prise en charge
Responsable Paie et pôle social	OPCO : 21 033 €
Diagnostic numérique SMART PME	EBE : 2 904 €
Habilitations électriques	

Emerjean

Actions de formation	Nombre de salariés concernés
Gestes et postures	151
Repassage	Nombre d'heures stagiaires
Techniques d'accueil	2 887,50 €
MAC SST	Total des frais pédagogiques
Formation retouches couture	28 417 €
Formation perfectionnement couture (patronage)	Total des frais annexes
Gestion de crise	
Formation au rôle de coordinateurs et référents d'équipe	Total rémunération maintenue
Formation au management	30 751 €
Formation des équipes au choix des référents d'équipe	Prise en charge
Formation rôle et posture de facilitation	OPCO : 4 263 €
Formation au rôle de référent d'équipe	EBE : 30 751 €
	Autre : 19 892 €

La Fabrique

Actions de formation	Nombre de salariés concernés
CAFDES 2è et 3è année de formation validation de modules	55
Mettre en place une conserverie collective de fruits et légumes	Nombre d'heures stagiaires
Développement de compétences et perfectionnement paie comptabilité	1 589
Formateur en entreprise	Total des frais pédagogiques
Module finition ameublement recyclerie	19 668 €
Action collective RGPD 2019	Total des frais annexes
Devenir référent handicap	
SST	Total rémunération maintenue
Maintien Actualisation des Compétences	16 922 €
Compétences de base en prévention	Prise en charge
Analyse d'un Accident de Travail	OPCO : 13 327 €
	EBE : 23 264 €

La Fabrique de l'emploi

Actions de formation	Nombre de salariés concernés
Formation Risques Psychosociaux	104
Formation Hygiène alimentaire - HACCP	Nombre d'heures stagiaires
Formation prise de poste CSE	2 505
Déterminer et engager son évolution professionnelle	Total des frais pédagogiques
Formation à l'utilisation de Facebook	24 848 €
Prise en main du logiciel CADOR - nouveaux logiciel module comptabilité	Total des frais annexes
Prise en main du logiciel CADOR - nouveaux logiciel module paie	
Formation interne - initiation informatique Word / Excel (Loos et Tourcoing)	Total rémunération maintenue
Formation interne - alphabétisation	32 023 €
	Prise en charge
	OPCO : 7 320 €
	EBE : 47 871 €
	Autre : 1 680 €

Conclusion

L'expérimentation territoriale contre le chômage de longue durée est, dans sa conception, est une démarche de valorisation et de montée en compétences. Nous nous appuyons sur les trois questions fondamentales qui sont posées au moment de la rencontre de toutes les personnes privées durablement d'emploi : Qu'est-ce que vous savez faire, qu'est-ce que vous aimez faire et qu'est-ce que vous êtes prêts à apprendre?

En utilisant le concept de privation d'emploi et la notion de personne privée durablement d'emploi, l'expérimentation s'adresse à tous et sort des contraintes de "tuyauterie" des dispositifs.

Le pilotage à double étage national (le Fonds d'expérimentation) et local (les CLE) doit permettre de garantir une mobilisation des moyens nationaux et une adaptation aux situations particulières des personnes. Il s'agit de construire une offre de formation adaptée accessible.

Les moyens financiers existent aujourd'hui , l'enjeu immédiat est d'arriver à mobiliser l'ingénierie nécessaire pour identifier, organiser et valoriser le développement des compétences.

Pour cela, nous proposons de poursuivre l'action engagée à savoir :

1. Pilotage du plan d'action et travail collaboratif

- proposer des temps de conférence thématiques pour suivre le plan d'action défini - *courts (maximum 1 heure) et réguliers (tous les mois)*
- organiser des temps de travail bilatéraux avec les territoires engagés

2. Mettre à niveau l'équipe expérimentale sur la réforme de la formation professionnelle :

- Organiser un temps d'échange -> *réalisé en conférence téléphonique le 12/03/20,*
 - Réponses aux questions,
 - Attentes,
 - Retour sur le travail d'analyse.
- Un nouveau point peut être proposé si besoin.

3. Partager l'analyse actuelle réalisée sur les territoires :

- Compléter, finaliser le document d'analyse -> permet de poser un état des lieux :
 - Transmission de l'analyse en version document de travail,
 - Retour d'ici le 27/04/20
- Enrichir par une nouvelle version (fin 2020, début 2021) au regard des actions mises en place

4. Formaliser les besoins dans chaque EBE (pour 2020 et 2021) :

- Recenser les besoins
 - Organisation d'entretiens et de visites pour compléter les besoins déjà identifiés -> d'ici le 15/05/20
 - Prendre contact avec des prestataires potentiels (devis, programme...)
 - Transmission au Fonds pour capitalisation (négociations...)

5. Partager les actions mises en place :

- Constituer un catalogue des bonnes pratiques disponibles pour tous,
 - Rédaction d'une trame commune permettant de mutualiser les actions construites
- Partager le catalogue (action, nombre de salariés concernés, objectifs, contenu, organisation...)
- Rendre compte des actions effectuées, des difficultés rencontrées...
- Valoriser

6. Anticiper 2021 et à moyen terme:

- Ajuster les besoins dès la fin 2020 (octobre) pour la mobilisation de l'enveloppe du PIC IAE,
- Adhérer à l'OPCO de la Cohésion sociale pour faciliter les interactions, pour ceux qui le souhaiteraient
- Réfléchir à la formation en situation de travail et la reconnaissance des acquis de l'expérience/des compétences.

Annexes

Annexe 1 - Effectifs des entreprises à but d'emploi

Aujourd'hui, une majorité des EBE dépassent le seuil des 50 ETP :

	Entreprises à but d'emploi <i>situation au 31/12/19</i>	Nombre d'ETP contractuels	Nombre de Salariés
1	JOUQUES (13) ELAN Jouques	40.33	47
2	COLOMBELLES (14) ATIPIIC	68.57	75
3	PIPRIAC ET SAINT GANTON (35) TEZEA	65.92	78
4	PAYS DE COLOMBEY ET DU SUD TOULOIS (54) TEST / La Fabrique	62.16	70
5	PAYS DE COLOMBEY ET DU SUD TOULOIS (54) Literie du grand Est / SCIC Laine en rêve	5.71	6
6	LOIRE NIEVRE ET BERTRANGES/PREMERY (58) EBE 58	83.47	91
7	METROPOLE EUROPEENNE DE LILLE - MEL (59) La Fabrique de l'Emploi	108.98	123
8	THIERS (63) Actypôles	79.96	82
9	THIERS (63) Inserfac EBE	14	14
10	VILLEURBANNE SAINT JEAN (69) Emerjean	69.75	80
11	PARIS XIII (75) 13 Avenir	49.6	61
12	MAULEON (79) ESIAM	67.99	78
	Totaux	716.44	805

Annexe 2 - Plans de développement des compétences des entreprises à but d'emploi pour 2020

- TEZEA

Intitulé	métier	salariés	coût pédagogique (HT)	heures de formation	coûts salariaux (net)	coûts salariaux (brut)	coûts annexes (TTC)	Prise en charge PIC IAE AGEFOS	Reste à financer (30%)
Méthode RABC	Blanchisserie	10	1 980,00	140	1 236,62	1 613,92	73,00	2 302,73	986,89
Prévention Substances en milieu prof	Prévention	15	450,00	45	397,49	518,76	283,20	791,48	339,21
Remise à niveau SST (MAC)	Sécurité	40	3 120,00	280	2 473,24	3 227,84	280,00	4 111,27	1 761,97
Remise à niveau SST (MAC)	Sécurité	10	780,00	70	618,31	806,96	70,00	1 027,82	440,49
SST	Sécurité	20	1 560,00	280	2 473,24	3 227,84	280,00	3 019,27	1 293,97
PRAP (2i)	Sécurité	12	1 600,00	168	1 483,94	1 936,70	69,00	2 207,06	945,88
HACCP 1 (2i)	Sécurité alimentaire	10	1 290,00	140	1 236,62	1 613,92		1 768,63	757,99
HACCP 2 (2i)	Sécurité alimentaire	10	1 290,00	140	1 236,62	1 613,92		1 768,63	757,99
Entretien et utilisation petit matériel	Entretien	12	2 096,25	252	2 225,92	2 905,06		3 025,52	1 296,65
Photographie compétences CLEA	CLEA	81	40 500,00	567	5 008,31	6 536,38		31 855,82	13 652,49
Formation CLEA	CLEA	40	50 400,00	2800	24 732,40	32 278,40		52 592,68	22 539,72
Évaluation finale CLPS	CLEA	40	10 000,00	200	1 766,60	2 305,60		8 236,62	3 529,98
TOTAL		300	115 066,25	5082	44 889,31	58 585,30	1 055,20	112 707,53	48 303,23
					161 010,76			161 010,76	

Annexe 3 - Synthèse des actions/dispositifs mobilisés par les EBE (2017-2018)

- **Formations « gratuites » avec organisme externe**

Thématiques	Organisme - interlocuteur	Expérience
Risques routiers	MAIF	ELAN Jouques
Conduite routière	AXA	La Fabrique
Sauveteur secouriste du travail	Pompiers	La Fabrique

- **Avec subvention**

Thématiques	Financeurs	Expérience
Diagnostic socio-technique	AG2R	ELAN Jouques
Permaculture	Fondation Carrefour	La Fabrique de l'emploi

- **Formations proposées par l'OPCA (catalogue)**

Thématiques	Organisme - interlocuteur	Expérience
Audit numérique	AGEFOS PME	ELAN Jouques

- **Dispositifs du Conseil Régional**

Thématiques	Organisme - interlocuteur	Expérience
Utiliser et entretenir une débroussailleuse	OF retenu par Conseil Régional PACA	ELAN Jouques
Utiliser et entretenir une tronçonneuse	OF retenu par Conseil Régional PACA	ELAN Jouques
Gérer, valoriser et préserver la diversité de l'espace naturel du territoire par la mise en œuvre d'actions d'accueil du public	OF retenu par Conseil Régional PACA	ELAN Jouques
Connaître et identifier les essences, plantes et champignons et leurs caractéristiques particulières (aromatique, culinaire, médicinale) les vertus	OF retenu par Conseil Régional PACA	ELAN Jouques
Travailler en hauteur	OF retenu par Conseil Régional PACA	ELAN Jouques
Habilitations électriques (HOB0)	OF retenu par Conseil Régional PACA	ELAN Jouques
Sauveteur secouriste du travail	OF retenu par Conseil Régional PACA	ELAN Jouques
Programme prévention de la santé et sécurité : - prévention mal de dos et TMS - SST	Demande de subvention faite au Conseil Régional dans le cadre d'un appel à projet	La Fabrique de l'Emploi

- prévention incendie - prévention risques routiers - prévention des addictions - prévention des risques psycho-sociaux - prévention sécurité		
Prévention sécurité (atelier menuiserie)	Demande de subvention faite au Conseil Régional dans le cadre d'un appel à projet	La Fabrique de l'Emploi
Management participatif	Demande de subvention faite au Conseil Régional dans le cadre d'un appel à projet	La Fabrique de l'Emploi
Formation de la posture d'animateur d'équipe dans une organisation participative	Demande de subvention faite au Conseil Régional dans le cadre d'un appel à projet	La Fabrique de l'Emploi

- **Formations internes (transfert de savoirs avec ou sans formalisation)**

Thématiques	Expérience
Soudure à l'étain	ELAN Jouques
Utilisation des réseaux sociaux pour utilisation professionnelle	ELAN Jouques
Utilisation d'outils informatiques : Power point	ELAN Jouques
Utilisation de Lynux	ELAN Jouques
Application de la chaux	ELAN Jouques
Perfectionnement à la comptabilité	ELAN Jouques
Sensibilisation au port des EPI	ELAN Jouques
Présentation de la sécurité et du protocole iode	ELAN Jouques
Sensibilisation à la sécurité	ELAN Jouques
Passeport socle : - communication - informatique	EMERJEAN
Français langues étrangères	EMERJEAN
Formations diverses en situation de travail	EMERJEAN

- **Formations mobilisant le plan de formation ou des fonds propres**

Thématiques	Organisme - interlocuteur	Expérience
Sauveteur secouriste du travail	AGEFOS PME	ATIPIC
Habilitations CACES	AGEFOS PME	ATIPIC
Habilitations électriques HOB0	AGEFOS PME	13 Avenir
Action permis de conduire	OPCALIA	ACTYPOLES
WORD, EXCEL, remise à niveau	OPCALIA	ACTYPOLES

Matériel de reconditionnement	OPCALIA	ACTYPOLES
Climatisation, mécanique	OPCALIA	ACTYPOLES
HACCP	OPCALIA AGEFOS PME	ACTYPOLES TEZEA
Prévention des métiers du bâtiment	OPCALIA	ACTYPOLES
Gestes et premiers secours	AGEFOS PME	TEZEA
Informatique : EXCEL (3 niveaux)	AGEFOS PME	TEZEA
Nettoyage des locaux	AGEFOS PME	TEZEA
Responsabilité managériale	AGEFOS PME	TEZEA
Fin de parcours/validation - CACES - habilitations électriques - FIMO	AGEFOS PME	TEZEA

Annexe 4 - Référentiel CléA

source : <https://www.certificat-clea.fr/>

LES 7 DOMAINES DU SOCLE DE CONNAISSANCES ET DE COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES

- 1. La communication en français**
 - Écouter et comprendre
 - S'exprimer à l'oral
 - Lire
 - Ecrire
 - Décrire, formuler
- 2. L'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique**
 - Se repérer dans l'univers des nombres
 - Résoudre un problème mettant en jeu une ou plusieurs opérations
 - Lire et calculer les unités de mesures, de temps et des quantités
 - Se repérer dans l'espace
 - Restituer oralement un raisonnement mathématique
- 3. L'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique**
 - Connaître son environnement et les fonctions de base pour utiliser un ordinateur
 - Saisir et mettre en forme du texte, gérer des documents
 - Se repérer dans l'environnement Internet et effectuer une recherche sur le web
 - Utiliser la fonction de messagerie
- 4. L'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe**
 - Respecter les règles de vie collective
 - Travailler en équipe
 - Contribuer dans un groupe
 - Communiquer
- 5. L'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel**
 - Comprendre son environnement de travail
 - Réaliser des objectifs individuels dans le cadre d'une action simple ou d'un projet
 - Prendre des initiatives et être force de proposition
- 6. La capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie**
 - Accumuler de l'expérience et en tirer les leçons appropriées
 - Entretenir sa curiosité et sa motivation pour apprendre dans le champ professionnel
 - Optimiser les conditions d'apprentissage (de la théorie à la pratique professionnelle)
- 7. La maîtrise des gestes et postures, et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires**
 - Respecter un règlement sécurité, hygiène, environnement, une procédure qualité
 - Avoir les bons gestes et réflexes afin d'éviter les risques
 - Connaître les principaux gestes de premiers secours
 - Contribuer à la préservation de l'environnement et aux économies d'énergie

SIEGE SOCIAL :

76 rue du Faubourg Saint-Denis
75010 Paris

SIEGE ADMINISTRATIF :

8 rue de Saint-Domingue
44200 Nantes

Tél. 02 85 52 49 56
contact@etcd.fr
www.etcd.fr



**EXPERIMENTATION
TERRITORIALE CONTRE LE
CHÔMAGE DE
LONGUE
DURÉE**