



Synthèse AMI Transitions collectives

En bref

Co-construit avec les partenaires sociaux, le dispositif « Transitions collectives » vise à faciliter les reconversions professionnelles des salariés dont les emplois sont fragilisés afin qu'ils se positionnent vers des métiers porteurs localement.

Lancé à l'issue de la deuxième conférence du dialogue social, l'appel à manifestation d'intérêt (AMI) avait pour but d'identifier les territoires pilotes pour le déploiement du dispositif « Transitions collectives ».

Les projets reçus font état d'un dynamisme partenarial et d'une volonté de « faire ensemble » au sein des territoires.

Le présent document présente une synthèse des réponses reçues à l'AMI. Il ne comporte pas d'analyse qualitative des manifestations d'intérêt ni de classement.

L'ensemble des projets seront accompagnés par les services du ministère, soit par la DGEFP soit par les DIRECCTE.



Retour en chiffres :

- Au total 98 projets reçus
 - o 9 projets d'envergure nationale ou interrégionale
 - o 15 projets en Auvergne-Rhône-Alpes
 - o 5 projets en Bourgogne-Franche-Comté
 - o 5 projets en Bretagne
 - o 3 projets en Centre-Val de Loire
 - o 6 projets dans le Grand Est
 - o 4 projets dans les Hauts-de-France
 - o 8 projets en Île-de-France
 - o 8 projets en Nouvelle-Aquitaine
 - o 5 projets en Normandie
 - o 6 projets en Occitanie
 - o 6 projets en Provence-Alpes-Côte d'Azur
 - o 2 projets en Pays de la Loire
 - o 2 projets dans les Outre-mer
 - o 14 projets nécessitant une étude plus approfondie avant d'être intégrés à cette synthèse

- Parmi lesquels :
 - o 46 projets ciblés sur les « Territoires d'industrie »



Projets nationaux ou interrégionaux

3 PROJETS DE TERRITOIRES D'INDUSTRIE INTERREGIONAUX

➔ **Projet « Aurillac Figeac Rodez » mené par l'association porteuse du TI**

- Plusieurs opérations sont déjà en cours pour détecter les entreprises devant se séparer temporairement ou définitivement d'une partie de leurs personnels et de leurs compétences, et celles qui sont susceptibles d'en accueillir, notamment l'opération Passerelles Industrie En Occitanie.

➔ **Projet « Redon » porté par l'Agence d'Attractivité et de Développement de Redon**

- Le territoire de Redon recouvre une réalité économique à dominante industrielle, malgré un recul constant de ce secteur en termes d'emplois, depuis plusieurs années. Le projet s'inscrit dans la continuité des actions de GPECT déjà menées ; l'Agence a par ailleurs déjà opéré un travail sur les passerelles possibles entre entreprises en initiant un temps d'information et d'échanges sur la question du prêt de main d'œuvre avec la Direccte et l'UIMM. La plateforme apparaît comme un outil supplémentaire en matière de GPECT.

➔ **Projet « Lacq Pau Tarbes » mené par le Syndicat mixte – pôle métropolitain du Pays de Béarn, porteur du TI**

- Dans le but d'animer ce contrat d'industrie, il a été convenu de mettre en place une comitologie publique / privée afin de faire émerger des démarches collectives permettant de renforcer l'écosystème économique territorial. Ainsi, 5 groupes de travail thématiques sont animés mensuellement dont un dédié spécifiquement à l'emploi et aux compétences. En mai 2020, ce dernier a validé le lancement d'une démarche de GPECT.
- Le projet doit permettre de répondre aux enjeux territoriaux, en lien avec la GPECT, en permettant d'identifier les compétences nouvelles dont pourraient avoir besoin les entreprises de l'industrie dans le cadre du plan de relance par exemple mais aussi d'apporter une réponse opérationnelle et rapide aux salariés et aux dirigeants.
- Le projet, construit de manière partenariale, repose sur un plan d'action comportant plusieurs phases : une phase préparatoire, deux phases d'expérimentation « Réactivité » et « Agilité ». La démarche de GPECT (en cours) nourrira le projet au cours de l'année 2021.



1 PROJET PORTE PAR UN CONSTRUCTEUR AUTOMOBILE

- **Fort de son expérience issue de la mise en place de plateformes de mobilité sur l'ensemble de ses sites, un constructeur automobile propose de mettre au service du collectif son réseau de partenaires, son savoir-faire en ingénierie formation et transition professionnelle dans 6 régions : Hauts-de-France, Grand Est, Bourgogne-Franche-Comté, Ile-de-France, Normandie et Bretagne.**

4 PROJETS DE FILIERES SPECIFIQUES

- **Filière maritime et métiers embarqués : projet porté par une association reconnue d'utilité publique – agrément Entreprise Solidaire d'Utilité Sociale (ESUS)**

- Le secteur du transport et des services maritimes français est un secteur très diversifié (activités offshores, océanographie et recherche sous-marine, pose et entretien de câbles sous-marins, transport de passagers et de marchandises...). Acteur majeur dans le domaine maritime du Service Public Régional de l'Orientation (SPRO), l'association accompagne une très grande partie des VAE maritimes, individuelles et collectives.
- L'objectif du projet est de donner une coloration maritime à la démarche du CEP en s'appuyant sur l'offre de service de l'association.

- **Filière de la construction : projet porté par l'OPCO Constructys**

- Constructys propose un projet qui va se décliner territorialement à partir des bassins d'emplois. Il convient donc, au préalable de :
 1. Définir dans chaque région les bassins d'emplois ou les territoires concernés,
 2. Identifier ou adapter l'offre de service dédiée aux actions envisagées pour les Directions Régionales « pilotes », notamment dans le repérage et l'accompagnement des entreprises ayant des emplois à pourvoir, ainsi que dans l'identification des métiers et des compétences afférentes,
 3. Favoriser les partenariats territoriaux, en lien avec les services des Direccte pour faciliter la mise en œuvre et la cohérence des actions.
- L'objectif est d'identifier en région les porteurs de projets « Transitions Collectives » et d'intégrer les comités de pilotage afin de construire les partenariats et adapter l'offre de service pour la filière de la construction.



➔ **Entreprises de proximité relevant de l'OPCO EP**

- Le projet vise, au titre de 41 territoires pilotes, à organiser, dans un cadre cohérent, une proposition de service sur le sujet de la transition collective, qui s'adresse à la fois aux 467 000 entreprises adhérentes - dont 464 000 de moins de 50 salariés - au travers d'un appui à la fonction RH, notamment, en matière de GPEC, aux salariés et aux territoires.
- L'OPCO EP entend apporter sa contribution spécifique au dispositif Transitions collectives selon un processus à trois niveaux : détecter, valoriser, outiller.

➔ **Filière logistique : projet porté par AFTRAL, organisme de formation de branche**

- Les principaux organismes de formation du secteur engagés ensemble dans ce projet proposent de reconvertir des salariés des écoles de conduite de permis B afin de leur donner une nouvelle qualification sur le groupe lourd et les recruter dans leurs propres structures en tant que moniteur Poids Lourds.
- L'enjeu final est de répondre de manière satisfaisante aux besoins de conducteurs poids lourds de la profession.

1 PROJET RELATIF A L'ENTREPRENEURIAT

➔ **ENVI, une école en cours de développement**

- ENVI a l'ambition d'être la première école implantée dans toutes les régions de France et veut transformer les anciens salariés en indépendants nouvelle génération.
- L'objectif est de proposer aux entreprises et aux salariés volontaires un programme sur-mesure de développement des compétences en communication et vente sur le digital, la gestion et la vente, de connaissance des gisements d'emplois de demain, ainsi que la confiance en leur capacité à se transformer.



Répartition par régions

AUVERGNE RHONE ALPES (15 PROJETS)

5 projets régionaux :

➔ **Le projet du MEDEF se propose de porter plusieurs plateformes en s'appuyant sur les 12 MEDEF territoriaux.**

- Le MEDEF Auvergne-Rhône-Alpes s'appuie sur les différentes initiatives déjà engagées (Mode d'emplois, Entrepreneuriat dans les quartiers, actions de revitalisation, The Nuum Factory...) pour proposer plusieurs plateformes territoriales coordonnées.
- Le projet propose le déploiement d'une équipe de chargé(e)s de missions dédié(e)s, coordonnée au niveau régional. Leur mission est d'être des interlocuteurs uniques sur chaque département afin de favoriser la création de liens étroits entre tous les acteurs de l'emploi et de la formation, d'identifier les entreprises potentiellement concernées et intéressées par le dispositif « Transitions Collectives » et de leur apporter un premier niveau d'information.
- La création de comités de pilotage territoriaux associant tous les acteurs de l'emploi et de la formation est présentée comme un moyen efficace pour identifier tous les besoins sur chaque bassin d'emploi et co-construire des plans d'actions opérationnels dédiés, en lien avec des temps de communication spécifiques.
- L'entreprise est accompagnée tout au long de sa démarche grâce à la mise en place de collectifs d'entreprises engagées, l'appui des partenaires et la mise à disposition de services.

➔ **Le projet de l'UNA (fédération employeurs secteurs aide, accompagnement des soins, et services à domicile) est sectoriel.**

- Ce projet vise à construire un dispositif sectoriel pour permettre de répondre au besoin de recrutement des services d'aide, d'accompagnement et des soins à domicile.
- Le dispositif se déclinera dans un premier temps sur les territoires d'intervention des adhérents de l'UNA répartis sur l'ensemble du territoire régional couvrant souvent un ou plusieurs territoires intercommunaux voir un département complet.



➔ **Le projet porté par Le Campus numérique in the Alps, en lien avec le CNAM et l'opérateur French Tech, orienté vers les métiers du numérique.**

- Campus Numérique in the Alps (CNA) propose actuellement des formations aux métiers du numérique et de la Data aux personnes exerçant hors de ces secteurs d'activité et souhaitant, soit se reconverter, soit développer des compétences complémentaires à leur cœur de métier.
- Le projet propose de valider la démarche sous le label « plateforme transitions collectives ».

➔ **Le projet porté par Transdev propose de porter des plateformes de mobilité professionnelle** essentiellement sur les bassins de Lyon, Saint Etienne et Clermont Ferrand avec un premier cercle de partenaires entreprises Sodexo, Korian, Elsan et Accor.

- Le collectif d'entreprises a déjà engagé des travaux visant à mettre en place des Plateformes Territoriales de Mobilité intervenant comme incubateur de compétences à la croisée d'entreprises en sureffectif et d'entreprises en besoin de recrutement sur un même territoire, plutôt ciblé sur les métiers de conducteurs et de mécaniciens.
- L'idée serait donc d'étendre ce projet à tous les métiers et non pas uniquement ceux du transport de personnes.
- La démarche initiale est ainsi ouverte à d'autres entreprises que celles citées précédemment. Le collectif constitué et animé par Transdev s'appuierait sur ses partenariats emploi, formation et institutionnels pour assurer au niveau territorial son rôle d'incubateur de compétences entre donneurs d'ordre majeurs, PME et TPE. Les partenariats seront adaptés en fonction du tissu local et en particulier au regard des PME du territoire et leurs enjeux.

➔ **Le projet porté par l'ARACT propose une expérimentation sur 10 territoires axée sur le prêt de main d'œuvre en complémentarité des parcours de transitions collectives.**

- Le projet vise à insérer le prêt de main d'œuvre comme une proposition possible au côté des propositions de formation et reconversion (dispositif de Plateforme de Transitions collectives) sur des territoires pilotes choisis en lien avec la Direccte.



6 projets concernant totalement ou partiellement des Territoires d'industrie :

→ Projet « Vallée de la Maurienne », porté par l'Union locale CFDT

- L'UL CFDT de Maurienne a proposé aux élus locaux et à la gouvernance de Territoires d'industrie Maurienne l'initiation d'une démarche de GPEC territoriale, à travers deux « fiches action ».
- La GPECT est présentée comme un point de départ à la mise en place de parcours professionnels dans le cadre de Transitions collectives.

→ Projet « Ardèche-Drôme », porté par la CC Porte de DrômArdèche

- Sur le territoire de Porte de DrômArdèche, l'industrie manufacturière est le premier secteur employeur. Cette longue tradition d'industrie et de savoir-faire a façonné le territoire et imprimé sa marque.
- Une plateforme de partage salarial, regroupant une quinzaine d'entreprises a été mise en place en novembre 2020.
- Le projet s'inscrit donc dans la continuité de cette plateforme en ciblant plus particulièrement l'industrie, en partenariat avec l'UIMM et Pôle emploi.

→ Projet « Nord Ardèche », porté par 2A Territoires-groupe Arthur Hunt

- Le projet entend élargir à l'ensemble des entreprises une plateforme expérimentale AVEC dédiée à l'industrie automobile.
- Cette plateforme faisait partie intégrante d'un projet porté au niveau national par la PFA (Plateforme filière Automobile).
- Transitions collectives porte sur des thématiques rencontrées sur la plateforme AVEC et s'inscrit donc dans sa continuité tout en permettant de l'élargir à d'autres secteurs d'activités présents sur le territoire.

→ Projet « TI d'Issoire Brioule », porté par l'agglomération du Pays d'Issoire

- Le plan d'action comporte plusieurs axes :
 1. Information des entreprises et des salariés ;
 2. Enquête auprès des entreprises ;
 3. Diagnostics RH/GPEC ;
 4. Accompagnement individuel et collectif des salariés en transition professionnelle ;
 5. Promotion et communication.



→ 2 projets concernent le TI Tour du Pin - Grésivaudan en Isère :

- 1 projet est porté par le TI et notamment par la CA du Pays Voironnais représentant les 6 EPCI. Il veut accompagner les mobilités professionnelles notamment dans les entreprises industrielles. En lien avec les autres appels à projets du plan de relance (soutien à l'investissement productif dans les territoires, aéronautique et automobile, hydrogènes, secteurs stratégiques...), Transitions collectives permettra de mobiliser les entreprises lauréates, plus susceptibles d'embaucher. Ce projet est également soutenu par des Instances Représentatives du Personnel (IRP) et les référents territoriaux qui sont confrontés, avec la crise sanitaire, à une accélération des mutations économiques.

Le plan d'action se décline en 4 temps :

1. Mobilisation et coordination des acteurs ;
 2. Lancement des expérimentations ;
 3. Suivi et pilotage des actions ;
 4. Communication et prospection.
- 1 projet concerne le TI et la métropole grenobloise, porté conjointement par la Maison de l'emploi et l'entreprise et la MIFE de l'Isère. Le projet est centré sur la zone d'emploi de l'agglomération Grenobloise. L'objectif est de réaliser un ensemble de partenaires locaux pour agir de façon complémentaire sur le département de l'Isère et s'appuiera sur la plateforme Explorjob.

3 projets d'envergure départementale :

→ Drôme-Ardèche, porté par la CFDT

- Le territoire comprend 6 zones d'emplois dont 3 dominantes : le nord (automobile et aéronautique), le centre (tertiaire) et le sud (tourisme et médico-social). Il présente également la particularité de l'industrie nucléaire.
- 4 étapes ciblées :
 1. Etat des lieux des transitions ;
 2. Mise en place d'un groupe technique avec toutes les parties prenantes (et production de fiches métiers « repères » rapidement transférables sur le territoire) ;
 3. Information, communication et recherche de l'adhésion des salariés ;
 4. Facilitation des accords de GPEC.



➔ **Projet « Loire », porté par l'UIMM et Emploi Loire Observatoire**

- L'action vise les salariés et les entreprises du secteur industriel avec un ciblage sur les entreprises de moins de 50 salariés.
- La plateforme fonctionne sur le principe de la mise en relation et prévoit un accompagnement individuel des entreprises et des salariés, la mise en relation des entreprises avec une prospection directe des offres d'emploi et la coopération et la médiation interinstitutionnelle avec les partenaires de l'emploi et de la formation.

➔ **Haute-Savoie, porté par le MEDEF, la CPME et l'Agence économique du Chablais**

- Le projet consiste à poursuivre le travail débuté en 2013 avec la mise en place d'une plateforme d'appui aux mutations économiques (PAME) qui délivre une offre de service intégrée aux entreprises.
- Transitions collectives apparaît comme un nouveau levier d'action, qui s'inscrit dans plusieurs axes d'intervention de la PAME, et comme un outil d'accompagnement des entreprises et des salariés, complémentaire aux dispositifs de branche et du conseil régional. Il s'agit donc de la demande de labellisation de la plateforme existante avec un élargissement de la palette d'outils.

1 projets infra-départemental :

➔ **Métropole de Lyon, porté par la maison métropolitaine d'insertion pour l'emploi**

- La Maison Métropolitaine d'Insertion pour l'Emploi (MMI'e) dispose d'un réseau d'entreprises conséquent sur le territoire de la Métropole de Lyon qu'elle mobilisera afin de faire émerger rapidement les entreprises qui se trouvent en difficulté ou qui projettent des difficultés économiques dans l'année à venir.
- Le projet proposé se déploiera en 4 étapes :
 1. Identification des entreprises dont les emplois sont fragilisés ;
 2. Identification des entreprises qui ont des besoins de compétences à court et moyen terme ;
 3. Proposition de mobilités sécurisées aux collaborateurs dont l'emploi est fragilisé ;
 4. Promotion et mise en visibilité territoriale des opportunités pour favoriser les mobilités choisies.



BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE (5 PROJETS)

1 projet régional :

→ Le projet est porté par l'ATpro, soutenu par la Direccte

- Le projet porte sur une initiative régionale qui pourrait prendre plusieurs formes : appui aux plateformes territoriales, appui aux bassins d'emploi, mise en relation des entreprises inter-territoires, étude et analyse de la mobilité géographique et de ses problématiques, évaluation du dispositif au niveau régional.

Il s'agit de proposer des missions à destination des territoires, des entreprises et des salariés et de coordonner les différents acteurs.

3 projets concernent totalement ou partiellement des Territoires d'industrie :

→ Grand Chalon, porté par l'EPCI du Grand Chalon

- Le projet est présenté comme une opportunité réelle et parfaitement complémentaire aux autres actions portées par le dispositif Territoires d'Industrie qui contribuent au développement des entreprises du bassin – telles que les PME travaillant dans le CND, ou à l'implantation de nouvelles structures à fort potentiel d'emplois.
- Le projet n'est pas limité aux entreprises industrielles, il vise à travailler à court terme sur les entreprises touchées par la crise (celles des secteurs de la restauration, l'hôtellerie mais aussi les PME dont l'activité est principalement tournée vers le secteur automobile ou aéronautique) et à privilégier le lien avec les secteurs qui recrutent comme le transport, le service à la personne et l'industrie, notamment dans la filière nucléaire.

→ TI Aire urbaine Belfort Montbéliard Héricourt Delle, porté par l'UIMM Franche-Comté

- L'UIMM Franche-Comté souhaite aujourd'hui se positionner sur un projet de portage et de co-animation d'une plateforme territoriale de transitions collectives en s'appuyant principalement sur sa Chambre syndicale de la Métallurgie de Belfort-Montbéliard.
- Dans ce cadre, la plateforme permettra d'accompagner les mutations de l'emploi sur le territoire.



→ TI Haut Jura, porté par les branches de la métallurgie et de la plasturgie

- Le projet vise à l'installation d'une plateforme de reconversion professionnelle territoriale en complément des dispositifs existants.
- Il est complémentaire aux projets en cours : projet de centre de formation aux métiers de la lunetterie déposée en septembre 2020 au titre du PIA3 avec les entreprises adhérentes au syndicat des fabricants lunetiers, projet de création d'une structure de formation aux métiers de la construction avec les organisations professionnelles, les consulaires, les collectivités et les structures de formation.

1 projet d'envergure départementale :

→ Projet « Nièvre », porté par la Fabrique Emploi et territoires (Maison de l'emploi)

- Depuis quelques années, les membres de l'équipe animent des instances de travail et partage de pratiques avec les DRH et chefs d'entreprises, en coopération avec Nevers Agglomération et avec la communauté de communes Bazois Loire Morvan.
- La proposition est de mettre cette expérience au service d'une plateforme départementale. Le plan d'action s'articule autour de 6 axes :
 1. Identification des secteurs et emplois menacés ;
 2. Repérage des emplois à pourvoir ;
 3. Identification des dispositifs à mobiliser ;
 4. Mise en place d'un service des entretiens individuels avec le CEP ;
 5. Accompagnement des entreprises ;
 6. Organisation de temps collectifs employeurs.



BRETAGNE (5 PROJETS)

1 projet régional :

→ Projet UIMM, porté par la Cellule régionale interindustrielle emploi formation attractivité et piloté par des acteurs fédérés au sein du Comité Région Industrie

- Les acteurs industriels bretons fédérés au sein du CRI Bretagne ont lancé en mai 2020 une Cellule régionale interindustrielle « emploi formation attractivité ». Elle a permis d'identifier les différents dispositifs mobilisables par les salariés et les entreprises et Transitions collectives viendrait compléter la palette.
- Plusieurs activités industrielles ont été identifiées : agroalimentaire, métallurgie...

2 projets concernent totalement ou partiellement des Territoires d'industrie :

→ TI Fougères-Vitré, porté par la Maison de l'Emploi de l'Entreprise et de la Formation du pays de Vitré

- Le projet s'appuie sur l'expérience de la maison de l'emploi. Il s'agit de faciliter le repérage des entreprises fragilisées ou en mutation économique et celui des entreprises avec besoin de recrutement grâce à un partenariat renforcé et des outils de communication. La MEEF du Pays de Vitré s'appuiera sur un réseau de partenaires engagés dans ses instances et/ou signataires d'une charte de GPEC Territoriale.

→ TI Fougères-Vitré, porté par Fougères Agglomération (en partenariat avec la CC Couesnon Marches de Bretagne)

- Le territoire du pays de Fougères bénéficie d'un « écosystème emploi et formation » propice au développement d'une « plateforme de transition ».
- La démarche de GPEC-T a rassemblé 36 signataires : partenaires de l'emploi, organismes de formation, organisations syndicales, OPCA-OPCO...
- Le CTO (Comité technique opérationnel) animé par le Pays de Fougères, la DIRECCTE et la Région Bretagne rassemble les partenaires emploi pour identifier des problématiques et initier des réponses. Cette instance sera mobilisée pour identifier les entreprises à enjeux et travailler sur les passerelles et les formations ;



- Les 2 SPAE (Services publics de l'accompagnement économique) rassemblent quant à eux les EPCIs, le service économique de la Région Bretagne, les chambres consulaires et la ville de Fougères. Leur connaissance fine de la santé des entreprises sera mise à profit de la plateforme.

2 projets infra-départementaux :

→ Pays de Brest, porté par Défis emploi Pays de Brest (Maison de l'emploi) en partenariat avec Actife Quimper et en lien étroit avec la Direccte

- Le projet consiste à mettre en place une plateforme territoriale de transitions collectives et s'articule autour de 3 axes :
 1. Maintenir et favoriser la dynamique économique ;
 2. Préserver l'emploi ;
 3. Accompagner les transitions professionnelles.
- Le projet s'appuie sur l'ensemble des partenaires de Défis emploi et d'Actife (Etat, Région, collectivités, Pôle emploi, consulaires, branches professionnelles...)

→ Projet « Pays de Morlaix », porté par le PETR du Pays de Morlaix

- Depuis 6 ans, le pays de Morlaix s'est positionné comme un coordinateur territorial sur l'emploi-formation. Il a notamment travaillé sur la gestion prévisionnelle territorialisée des emplois et compétences sur des filières en développement : les biotechnologies marines et les industries créatives et culturelles.
- La mise en place de la plateforme doit permettre de sécuriser les parcours professionnels des salariés du territoire (approfondissement des compétences ou reconversion) grâce à des outils et méthodes permettant de fédérer les acteurs de l'emploi-formation, les employeurs et les développeurs économiques. Le projet propose en première année une action ciblée sur la métallurgie pour évoluer ensuite vers d'autres filières, en s'appuyant sur une GPECT offensive.



CENTRE VAL DE LOIRE (3 PROJETS)

1 projet régional :

→ Projet porté par ATpro dans le cadre d'un consortium comprenant de nombreux partenaires

- L'approche retenue est régionale mais comporte des déclinaisons territoriales sous forme d'antennes pour répondre aux besoins spécifiques des bassins d'emploi.
- De même, il a été retenu une approche inclusive transverse aux différents secteurs d'activité de façon à être en mesure de permettre l'accès des territoires au dispositif, au fil de l'eau, dès qu'ils en expriment le besoin et ainsi optimiser la réactivité par rapport aux problématiques d'emploi rencontrées.
- Le projet, qui comporte un plan d'actions détaillé, s'appuie sur une plateforme numérique existante financée dans le cadre du volet remarquable du PIC.

1 projet ciblé Territoire d'industrie :

→ Grand est Touraine, porté par le TI Grand Est Touraine (regroupement de 4 CU)

- Le projet vise à mettre en réseau les industriels du territoire et les 3 clubs d'entreprises dans une « Alliance des industriels du Grand est Touraine ». Le projet s'inscrit dans le cadre d'une GPECT.
- Dans le cadre du SRDEII, la Région souhaite développer et accompagner ce type de démarche.
- Elle vise notamment à rendre plus audibles les besoins des entreprises auprès des pouvoirs publics, répondre à leurs problématiques RH et mobiliser les compétences des publics du bassin (notamment DE).



1 projet interdépartemental :

→ Projet concernant 4 bassins d'emploi de l'axe ligérien : Belleville sur Loire (18), Chinon (37), Saint Laurent des Eaux (41), Dampierre en Burly (45) ; ce projet est porté par l'association Peren

- Le projet s'appuie sur deux axes :
 1. L'accompagnement des salariés des entreprises en procédure de licenciements économiques – Passeport PEREN pour le Nucléaire – PPN ;
 2. L'accompagnement des entreprises en difficulté souhaitant intégrer la filière nucléaire – Visa Nucléaire Entreprise – VNE.
- Ce sont deux modules déjà utilisés qui peuvent rapidement être enclenchés à la demande de la Région et/ou de la Direccte.



GRAND EST (6 PROJETS)

1 projet ciblé sur l'industrie sans viser spécifiquement un TI :

→ Projet porté par l'Ecole supérieure de la performance (IN&MA) en lien avec l'Université de Reims Champagne Ardenne, la CDC et des branches professionnelles

- Le projet est adossé au programme d'investissement industriel porté par la DGE. Celui-ci vise à renforcer la compétitivité des secteurs économiques en les aidant à :
 1. Se moderniser (aéronautique, automobile) ;
 2. Augmenter leur capacité de production ;
 3. Etendre leurs sites industriels ;
 4. Relocaliser (santé, agro-alimentaire, électronique)
 5. Diversifier leurs activités.
- Quelle que soit la finalité de ces nouvelles orientations stratégiques, cela nécessite une adaptation des compétences en interne et de nouveaux besoins. C'est l'objet de l'initiative qui vise, sur un périmètre compétences/formations et circonscrit aux partenaires industriels de l'IN&MA, à compléter et accompagner la réussite du plan de relance pour l'industrie de la DGE.
- Le projet se déploie en 3 étapes :
 1. Etat des lieux de la situation dans les filières stratégiques (Grand Est en priorité) ;
 2. Evolution et/ou adaptation des outils ;
 3. Accompagnement aux mutations.

4 projets concernent totalement ou partiellement des Territoires d'industrie :

→ TI du Warndt Naborien en Moselle, porté par l'Union des entreprises de Moselle

- La reconversion s'acte avec la signature d'une convention de 5 ans entre l'Etat, la Région Grand Est, les acteurs économiques et associatifs et les syndicats du territoire visant à soutenir la mutation économique de ce territoire fragilisé et à accompagner les salariés concernés par l'arrêt de la dernière des tranches à charbon de la centrale. Le point d'attention se porte sur l'hydrogène avec l'ambition de développer une filière hydrogène autour des infrastructures existantes (Centrale Emile Huchet, plate-forme CHEMESIS, Composite Park...).



- Les actions, menées en simultané, cibleront :
 1. Le territoire (identification des opportunités de transitions, mobilisation du partenariat) ;
 2. Les salariés exposés au risque de transition ;
 3. Les entreprises (anticipation à court ou moyen terme).

→ TI en Moselle Sud, porté par la CC de Sarrebourg Moselle Sud

- Le projet vise à mettre en place une organisation territoriale permettant de répondre à la question des transitions professionnelles interbranches et des reconversions, jusqu'alors travaillées individuellement et de manière dispersée sur le territoire.
- Le projet vise plusieurs objectifs :
 1. Optimiser et élargir les missions de la Maison de l'Emploi, telle une plateforme territoriale RH Compétences avec l'option transition professionnelle ;
 2. Articuler l'intervention des Associations Transitions Pro en lien avec les opérateurs du CEP et les OPCO ;
 3. Déployer les expérimentations de nouvelles formules formations délocalisées, en situation de travail, intégrées aux chantiers ;
 4. Mutualiser une communication sur les métiers en tension et en développement.
- Le projet est construit en partenariat avec Hub AFNOR, une plateforme territoriale des transitions professionnelles déjà existante. Elle a pour ambition d'offrir aux salariés menacés dans leur emploi ou souhaitant se reconvertir, un accompagnement sur mesure, afin de développer et certifier les compétences stratégiques et assurer leur avenir professionnel dans les métiers de demain de leur territoire.

→ TI Nord Est Ardennes, porté par le conseil régional et plus particulièrement la Maison de la Région de Charleville Mézières

- Ce projet de transitions collectives est destiné à capitaliser un ensemble de données au sein d'une plateforme en ligne et interactive. Cette plateforme sera le lieu de rencontre entre les entreprises disposant de salariés à reconvertir en interne ou à l'externe et des entreprises qui éprouvent des besoins de recrutement. En complément, d'un certain nombre de données quantitatives et qualitatives, des cartographies seront développées, recensant les compétences et les formations sur le territoire.



- L'objectif est de disposer d'un panorama détaillé des métiers en péril et en devenir, d'un référentiel de compétences et de l'offre de formation correspondante (dans des modalités diverses : présentiel, distanciel, AFEST...). Cette vue globale permettra une approche plus fine pour proposer des accompagnements individuels en cohérence avec le projet de reconversion de chaque salarié.

→ Ti en Meurthe et Moselle, porté par la Maison de l'emploi du Grand Nancy et la Maison de l'emploi Terres de Lorraine

- L'association des deux maisons de l'emploi permet de mettre en synergie un territoire à caractère industriel très touché par la crise et un territoire pourvoyeur d'emplois qui a su développer des complémentarités.
- Ce projet repose sur 4 pièces essentielles et interdépendantes :
 1. Une instance de coordination stratégique, en complémentarité avec l'existant (observatoire du dialogue social, groupe de prévention agréé, cellule opérationnelle économie et innovation...);
 2. Une cellule d'appui à la relance territoriale pour l'emploi regroupant l'ensemble des acteurs (coopération et émergence d'une expertise collective);
 3. Un comité des transitions individuelles, garant du parcours sans couture (ATpro, CEP...);
 4. Une plateforme numérique HERACLE (organisation des mobilités professionnelles et fluidité des parcours professionnels).

1 projet d'envergure départementale :

→ Projet porté par le Conseil régional Grand Est et plus particulièrement la Maison de la Région de Metz

- Les acteurs publics de l'emploi et de la formation souhaitent se mobiliser dans la mise en œuvre d'un plan d'action concret permettant d'accompagner les mutations dans les entreprises des deux territoires, et de limiter par conséquent les pertes d'emplois sèches.
- Le plan d'action sera construit par une cellule de coordination qui interviendra sur les territoires relevant de difficultés avec plusieurs objectifs : recenser les besoins, veille économique, promotion des filières en tension, accompagnement à court, moyen et long terme des entreprises et des salariés.



HAUTS DE FRANCE (4 PROJETS)

1 projet régional :

→ Projet porté par ATpro et la Direccte

- Au regard résultats des plateformes existantes, la Direccte a souhaité avec Transition Pro Hauts-de-France inscrire la mise en place de plateformes territoriales dans une démarche partenariale structurée autour d'une plateforme régionale et de plateformes départementales en lien avec les SPEL présents dans chaque bassin d'emploi. Le souhait de l'Etat en région est de pouvoir conforter le portage par les partenaires sociaux. Plusieurs territoires ont d'ores et déjà été pré-identifiés, sans que cela ne constitue une liste exhaustive (Lille métropole, Amiens picardie, Saint Omer Côte d'Opale, Arras-Artois-Douaisis, Valenciennes-Sambre Avesnois).
- Le rôle des plateformes porte sur la communication et l'information sur le dispositif, l'identification des projets des entreprises en mutation et des métiers en tension, la sécurisation du montage des projets pour les salariés et les entreprises et l'accompagnement des prises de décision de la gouvernance.

2 projets concernent totalement ou partiellement des Territoires d'industrie :

→ Arrondissement du Laonnois dans l'Aisne, porté par la maison de l'emploi et de la formation du Chaunois

- Le projet est constitué de 3 grandes étapes :
 1. Information (communication) à la prospection des entreprises ;
 2. Accompagnement individuel des entreprises et accompagnement des salariés (équipe, individuel et positionnement volontaire) ;
 3. Sécurisation de parcours à l'embauche dans une nouvelle entreprise.

→ TI Dunkerque, porté par la CC de Dunkerque

- Une GPECT « transitions collectives », point de départ de la co-construction du plan d'action de la plateforme, va être lancée avec l'aide de la DIRECCTE et du Conseil Régional pour mesurer l'impact des transitions énergétique et numérique sur la transformation des métiers et des compétences de l'industrie dunkerquoise.



- Ce plan d'action capitalisera également les retours d'expérience des projets innovants actuellement déployés dans le territoire dunkerquois tels que DCKILC porté par Entreprendre Ensemble (EEDK) financé par le PIC 100% inclusion ou PASS'INDUSTRIE, financé par un EDEC national et porté par Pôle Emploi en partenariat avec les collectivités et des entreprises pilotes.

1 projet infra-départemental :

→ Lille Métropole Sud, porté par la Maison de l'emploi Métropole Sud

- Le projet de plateforme RH territoriale Métropole Sud se déclinera sur un cycle renouvelable de 2 phases trimestrielles qui s'appuient sur les dynamiques déjà en cours sur le territoire : diagnostics individuels de proximité des entreprises locales, programme d'animation de la transition collective.
- Les enseignements retirés de la première phase permettront par ailleurs d'affiner l'animation du club RH, les outils d'information des salariés du territoire ainsi que les relais d'accompagnement vers les dispositifs des OPCO, de l'état et du Conseil en Evolution Professionnelle.



ILE DE FRANCE (8 PROJETS)

1 projet régional :

→ Projet porté par Talent management, plutôt ciblé sur le recrutement, l'outplacement et le conseil RH

- Le projet porte sur une offre à la fois digitale et physique au service des salariés en transition ainsi que sur l'accompagnement des TPE/PME dans le cadre de diagnostics et expertises RH.
- Talent management propose plusieurs outils :
 1. Une offre digitale avec une plateforme digitale en e-learning dédiée au développement de ses soft skills dans le cadre d'une reconversion et à la recherche d'emploi accessible tout au long de l'année ;
 2. Des rencontres locales avec les chefs d'entreprises pour connaître leur besoin en recrutement, réaliser des diagnostics RH et des audits de leurs besoins ;
 3. Des formations certifiantes et qualifiantes aux métiers en tension, des bilans de compétences et des VAE ;
 4. Une animation permanente (webinars, rencontres, jobs dating...).
- Il s'appuie sur un partenariat constitué par l'ANDRH, des organismes de formation et de conseil RH et des associations (ex : Try me up).

3 projets ciblés Territoires d'industrie :

→ Grand Roissy porté par Paris CDG Alliance

- Paris-CDG Alliance intervient sur le périmètre du bassin d'emploi économique du Grand Roissy-Le Bourget, et au-delà en fonction des enjeux d'attractivité emploi-formation qui le traversent. Depuis mai 2020, Paris-CDG Alliance a initié une réflexion sur la construction d'une offre de services territoriale dans le cadre d'une plateforme de sécurisation des parcours articulant GPECT, accompagnement des entreprises et accompagnement des actifs en mobilisant des solutions innovantes de formation, notamment en ligne et en réseaux.
- Le projet est en articulation avec les dispositifs existants et doit répondre à plusieurs objectifs : identification et information des entreprises, repérage des salariés isolés, accompagnement des entreprises ayant des besoins de recrutement, coordination des acteurs et animation territoriale, RH et communication (mobilisation de 6 ETP).



➔ **Grand Orly Seine Bièvre, porté par l'Etablissement public territorial Grand Orly Seine Bièvre**

- Le Grand-Orly Seine Bièvre se caractérise par de grandes infrastructures telles que l'aéroport Paris-Orly ou le marché de Rungis, des équipements urbains longeant la Seine et porteurs d'un savoir industriel productif.
- Le projet constitue une continuité « naturelle » du groupe de travail GPEC-T en termes de poursuite de parcours professionnels à l'échelle du bassin d'emploi. Le projet s'inscrit également en cohérence avec l'action initiée par Orly International de constitution d'une cellule de suivi de la crise et mutations aéroportuaires.
- Le projet comporte 5 grandes étapes :
 1. Identification des entreprises qui recrutent sur des métiers porteurs ;
 2. Identification des entreprises dont les emplois sont menacés ;
 3. Identification des salariés dont l'emploi est menacé ;
 4. Accompagnement des transitions professionnelles ;
 5. Accompagnement de la rencontre entre offre de nouvelles compétences et besoins d'emploi.
- L'animation s'appuie sur 4 ETP.

➔ **Versailles Saclay, porté par l'agglomération de Saint Quentin en Yvelines**

- Saint Quentin en Yvelines Learning Lab (SQYLL) propose un projet orienté sur les filières aéronautique et automobile (notamment l'ingénierie liée à ces filières), ciblant les emplois de niveau ingénieurs et techniciens pour les former sur les compétences nécessaires aux technologies de demain.
- La mise en œuvre d'une plateforme en ligne sera structurée autour de 2 volets : sensibilisation/information et accompagnement via une boîte à outils intégrant différents services (évaluation des compétences, aide à la construction des parcours de formation, aide au positionnement sur des opportunités).
- Parallèlement, une équipe constituée par 2 collaborateurs de SQY sera constituée pour piloter l'animation et la mobilisation des acteurs autour du volet « besoins » et renforcement de l'offre de formation disponible sur le territoire autour du numérique.



1 projet interdépartemental :

→ Yvelines / Hauts de Seine / Seine Saint Denis, porté par S2H Consulting spécialisé dans le conseil RH en lien avec des entreprises (Korian, Monoprix, Derichebourg, Accor, Sodexo...) et le groupe Adecco

- S2H Consulting a été mandaté à l'été 2020 par la société Korian, pour des prestations de conseil en matière de développement de l'emploi d'aide-soignant, métier sur lequel existent depuis de nombreuses années des tensions extrêmement fortes sur les recrutements sur tous les territoires.
- Parallèlement, S2H Consulting a contacté d'autres entreprises ayant des problématiques inverses : certains de leurs emplois sont fragilisés, avec parfois des sureffectifs. Plusieurs grandes entreprises se sont engagées dans la démarche.

3 projets infra départementaux :

→ Projet « Ville de Paris », porté par Ensemble Paris Compétences (maison de l'emploi)

- Le projet est ciblé sur les secteurs des HCR, de la culture et de l'événementiel. Il s'articule autour de 4 actions :
 1. Information et identification des emplois menacés dans les secteurs visés ;
 2. Identification des métiers porteurs et en tension (notamment dans les secteurs des services à la personne, du numérique, de la mobilité douce et de l'agriculture urbaine) ;
 3. Accompagnement des TPE/PME dans l'identification de leurs besoins en compétences ;
 4. Coordination des mises en relation.
- Les chambres consulaires, le MEDEF et les partenaires sociaux sont parties prenantes de la démarche ; ATpro est également partenaire.



→ Projet de l'EPCI T5 porté par l'Espace emploi de la collectivité de Villeneuve la Garenne (92)

- L'Espace Emploi, service municipal rattaché au développement économique et emploi de la collectivité de Villeneuve La Garenne, œuvre pour l'accompagnement des administrés et des entreprises de la ville. Le projet vise à intervenir, dans le cadre de Transitions collectives, en complémentarité des organismes mandatés par l'État à l'échelle de la collectivité de Villeneuve-La-Garenne et du T5 IDF.
- Espace emploi propose une démarche de mise en relation, avec entrées/sorties permanentes, entre les entreprises, les centres de formation partenaires et les bénéficiaires concernés.
- Le projet s'appuie sur les ressources de l'Espace emploi et le service RH de la ville de Villeneuve la Garenne.

→ Projet EPCI du Sud Essonne (91) porté par l'association Transition Maker

- L'activité économique du bassin Sud Essonne est caractérisée par la présence de quelques grandes entreprises industrielles. On observe également la présence d'un tissu significatif de TPE et entreprises individuelles qui développent des services de proximité pour les entreprises et particuliers.
- Une dynamique de territoire s'est structurée en juin dernier, avec la création de l'association Transition Maker qui regroupe à ce jour 16 communes de l'Essonne (4 nouveaux EPCI en cours d'intégration), 15 entreprises et indépendants du bassin d'emploi, la mission locale des 3 vallées, l'agence de développement économique de l'Essonne (Essonne Développement), le MEDEF 91 et des citoyens de tout le territoire.



NOUVELLE AQUITAINE (8 PROJETS)

Les 8 projets concernent totalement ou partiellement des Territoires d'industrie:

→ 1 projet porté par la Direction de l'Attractivité économique de la CA de Grand Châtelleraut

- L'économie locale présente un profil productif qui s'appuie notamment sur la présence d'entreprises de renom et de grands groupes lui conférant une diversité de secteurs d'activités industriels : l'industrie du cuir et de la chaussure, la métallurgie et la fabrication de produits métalliques, la fabrication de machines-équipements, l'industrie automobile et aéronautique, le secteur cosmétique.
- Le projet comporte des actions déjà identifiées avec notamment une GPECT, un AMI visant à réunir un groupe d'entreprises volontaires, un programme d'informations relayé par les organisations patronales et les associations d'entreprises, des visites de terrain...

→ 1 projet porté par l'association Le Centre sur le TI de grand Châtelleraut et la CA

- Le projet porte sur un parcours d'intégration vers les métiers de l'aide à la l'autonomie, d'une durée maximum de 18 mois. Il concerne les salariés et les demandeurs d'emploi.

→ 1 projet concernant le regroupement de plusieurs EPCI : CU de Grand Poitiers – CA de Grand Châtelleraut – CC du Pays du Loudunais – CC du Haut Poitou, porté par l'A.V.R.H. (Association pour la valorisation des Ressources Humaines)

- AVRH est une association créée par le Medef Vienne et l'UIMM Vienne ayant pour objet l'accompagnement des entreprises sur leurs problématiques de développement et de gestion des ressources humaines.
- Le projet s'articule autour de plusieurs étapes : GPECT en cours, consolidation des profils des personnes dont l'emploi est menacé, réalisation d'une ingénierie de formation en lien avec la FFP Nouvelle Aquitaine, ateliers en direction des entreprises et des partenaires sociaux, plateforme de centralisation des offres d'emploi opérationnelle en janvier 2021.



➔ 1 projet visant plus largement le pays Châtelleraudais, porté par Actiforces

- Actiforces, cabinet de conseil RH, propose un plan d'action opérationnel ciblé sur un public de professionnels du secteur industriel ayant une forte ancienneté dans leur entreprise (plus de 20 ans) et devant faire face à une mobilité externe contrainte dans le cadre de la réorganisation de leur entreprise. Sur le plan méthodologique, Actiforces propose un accompagnement renforcé mixant dynamique collective via 2 ateliers collectifs et entretiens individuels en face à face.
- Le projet s'appuie sur un partenariat d'entreprises, la CCI et des organismes de formation.

➔ 1 projet porté par l'agglomération Pays Basque

- Outre la présence importante du secteur aéronautique – fortement touché par la crise – sur le territoire, le tissu économique peut se prévaloir d'entreprises industrielles qui maintiennent leur croissance, voire se développent, en particulier dans les secteurs de l'agroalimentaire, de la pharmacie, des métiers du luxe, de l'électronique ainsi que d'un certain nombre de secteurs relevant de l'artisanat de production (charpente, ameublement...).
- Le projet comprend 2 phases menées parallèlement :
 1. Etude « Diagnostic et plans d'action RH industrie Pays Basque » ;
 2. Mise en œuvre de la plateforme de mobilité/transitions inter filières.
- Il s'intègre dans l'axe 2 de la démarche « Territoire d'industrie ». Le principe d'une présidence élu / industriels est conservé.

➔ 1 projet porté par la Maison de l'emploi et des entreprises de Parthenay et Gâtine

- L'objectif du projet est d'évaluer les transferts potentiels des salariés issus des entreprises « menacées » (donneurs d'ordre de l'aéroportuaire, levage, camions magasins et aménagements spéciaux ; réseau des sous-traitants) pour les accompagner sur les postes à pourvoir et métiers en tension sur le territoire de Parthenay. Les secteurs de l'industrie agroalimentaire, du bâtiment, du transport, des services à domicile, sont toujours en développement et ont des besoins de main d'œuvre.
- Le projet comporte notamment la création d'un GEIQ industrie.



➔ 1 projet porté par la CA du Bassin de Brive et la CA de Tulle

- Les deux communautés d'agglomération ont lancé conjointement en 2020 une GPECT à l'échelle du bassin Brive-Tulle dont les conclusions sont attendues au 2ème trimestre 2021. Des groupes de travail sectoriels (Secteur industriel, Transports / Logistique, BTP, Services à la personne et secteur médico-social) ont permis de faire émerger les sujets de maintien des compétences sur le territoire à travers l'emploi partagé ou la construction de passerelles.
- Le plan d'action, qui s'appuiera sur les résultats de la GPECT, doit être finalisé au printemps 2021 et comprendra, très vraisemblablement une ou plusieurs « fiches actions » dédiées aux passerelles professionnelles.
- Il est prévu l'organisation de 3 task-forces en fonction des orientations prises et du plan d'action : création des passerelles/reconversions/solutions pour les actifs fragilisés, mise en lumière des métiers porteurs et solutions aux recrutements, déploiement d'une offre de service en direction des employeurs (outils/solutions proposés).

➔ 1 projet porté par la CCI de la Creuse

- La plateforme sera conçue comme un partenariat opérationnel et sera alimentée par un système de collecte de données réalisé auprès des entreprises et des acteurs de l'emploi. Cette approche permettra de développer une connaissance fine et optimale du tissu économique (des éléments sur la santé économique du territoire en temps réel) et de répondre de façon rapide et mutualisée aux besoins des entreprises.
- Le projet s'appuie sur le lancement d'une démarche de GPECT. Il vise à imaginer de nouvelles pistes en matière de mobilité (professionnelle et/ou géographique) et de développement des compétences en répondant aux enjeux de flexibilité et de développement des ressources humaines dans un cadre sécurisé. Il a une visée collective et transversale en mobilisant les dirigeants, les acteurs RH et les encadrants de proximité des entreprises cibles des bassins d'emplois.



NORMANDIE (5 PROJETS)

Les 5 projets concernent partiellement des Territoires d'industrie :

→ 1 projet porté par Caux Seine agglo, pour le territoire de l'agglomération

- Une première démarche de GPECT, conduite entre 2012 et 2014, a fait l'objet d'une actualisation en 2019 en partenariat avec l'Insee.
- Caux Seine agglo et son agence de développement économique Caux Seine développement, sont prêtes à piloter une plateforme locale pour faciliter le travail des différents opérateurs en lien étroit avec les entreprises du bassin.
- Un premier objectif vise à cibler rapidement une 30aine d'entreprises qui seront ensuite contactées par les équipes de Caux Seine développement et auxquelles sera présenté le dispositif Transitions collectives.

→ 1 projet porté par l'UIMM de Rouen/Dieppe pour le territoire de la métropole de Rouen

- L'UIMM Rouen/Dieppe, en collaboration avec la Métropole Rouen Normandie, propose d'animer une plateforme territoriale qui consistera à préparer en amont, avec les entreprises, le travail des différents opérateurs qui auront à accompagner les salariés dans leur projet de reconversion afin de trouver des solutions pérennes de reconversion.
- L'identification des entreprises dont certains emplois sont menacés, la mobilisation des dirigeants et des responsables RH et l'accompagnement dans leurs démarches de GPEC pourra démarrer dès février 2021 et se poursuivre sur toute la durée du projet ; la phase de mise en œuvre des parcours de transition professionnelle et mise en relation des salariés formés avec les entreprises qui recrutent étant ensuite enclenchée à partir des 1ers plan d'action/accord GPEC signés.

→ 1 projet porté par la CU Le Havre Seine Métropole pour le territoire de la CU

- De nombreuses démarches sont déjà en cours sur les territoire (Le havre Smart Port City, lauréat territoires d'innovation, la Cité numérique, le Pacte territorial pour la transition écologique et industrielles, GPECT...).
- La volonté est d'installer la plateforme et de travailler sur un portage club d'entreprises, association ou toute autre structure mettant en relation salariés et entreprises. La démarche s'appuie sur une communication stratégique en direction des entreprises relayée par les réseaux sociaux et les sites internet de tous les partenaires.



→ 1 projet porté par l'UIMM de l'Eure qui couvre le département avec une priorité pour les arrondissements des Andelys et d'Evreux

- L'UIMM porte ce projet en lien étroit avec les représentants de l'Etat (Direccte, Préfecture, Sous-préfectures).
- Le projet est organisé autour de plusieurs étapes qui visent à centraliser, rendre accessible et lisible les solutions à proposer pour les entreprises ayant des besoins en recrutement et celles en difficulté dès mars 2021. Il s'agit également de mieux accompagner les entreprises dans l'anticipation de la gestion RH ainsi que leurs relations avec les différents acteurs. Le projet vise également à identifier les branches professionnelles du territoire et les accompagner à la conclusion le cas échéant d'un accord GPEC Territoriale dans une logique de dialogue social, formalisme et agilité.

→ 1 projet porté par la CA de Lisieux-Normandie

- Le projet a plusieurs objectifs structurants pour le territoire. Le maintien, sur place, des compétences, la montée en compétences des actifs, la reconversion des actifs, en créant de nouveaux parcours de reconversion grâce à un diagnostic partagé (institutions, entreprises et partenaires sociaux).
- La démarche s'inscrit dans un processus de long terme et comprend plusieurs étapes :
 1. Etat des lieux des transitions, mis à jour au fil de l'eau ;
 2. Information/communication en lien avec les partenaires sociaux ;
 3. Constitution d'une boîte à outils territoriale.
- L'objectif est de traiter en parallèle les salariés (transitions collectives) et les DE (dans le cadre du PIC), afin de répondre au mieux à tous les besoins des entreprises.



OCCITANIE (6 PROJETS)

1 projet régional

➔ **Projet porté par le groupe Airbus visant plutôt la reconversion des salariés de l'aéronautique**

- Il est proposé de créer un consortium pour déployer un plan d'action associant : le GIFAS, l'UIMM Occitanie, les grandes entreprises mais aussi les PME.
- Il s'agit d'accompagner les entreprises dans le repérage des métiers menacés, dans l'ingénierie de parcours en s'appuyant sur l'expérience Airbus, d'élaborer voire de proposer des formations adaptées, de proposer des outils de prospectives (en s'appuyant par exemple sur ceux mobilisés par la branche : adecco analytics, jobboard ou d'un outil interne à l'entreprise pour aider à élaborer des parcours vers des métiers porteurs).

4 projets concernent totalement ou partiellement des Territoires d'industrie :

➔ **Gers Lot et Garonne, porté par la CC de la Lomagne Gersoise**

- Le territoire se singularise par l'existence d'une véritable communauté d'entrepreneurs, disparates par les natures d'activités et les tailles de structures, mais réunie autour d'une volonté de rester sur le territoire et d'y trouver les moyens de développer leurs projets.
- Le projet comporte 3 axes :
 1. Construction de l'animation territoriale et développement de l'offre de services aux entreprises ;
 2. Déploiement des politiques de l'emploi et facilitation du recours des entreprises aux dispositifs de formation ;
 3. Soutien d'un développement intégrant l'ESS.

➔ **Comminges Nestes (Haute Garonne et Haute Pyrénées) porté par l'EPTR de Nestes**

- Partant du constat qu'il faut accompagner les entreprises dans la construction d'une relance durable afin qu'elles-mêmes s'engagent fortement dans l'emploi, les élus composant le TI, les partenaires socioéconomiques et les institutionnels ont donc décidé d'impulser et d'accompagner la mise en œuvre d'une démarche de GPECT.



→ **Projet « Ariège », porté par la CCI de l'Ariège**

- La conseillère entreprise de la CCI établit déjà des DIAG RH dans les entreprises et accompagne les actifs occupés dans le cadre du CEP (conseil en évolution professionnelle) ; elle travaille en collaboration avec les conseillers industrie qui mobilisent les aides financières pour les entreprises dans le cadre du plan de relance et effectuent les DIAG 360°.
- Le projet comporte 3 phases :
 1. Etat des lieux/diagnostic ;
 2. Prospectives des emplois et qualifications à moyen terme ;
 3. Mise en place de formations répondant aux besoins du territoire.

→ **Alès, concernant l'EPCI Alès agglomération et porté par Alès Myriapolis**

- Le rôle de cette plateforme s'attache à plusieurs objectifs.
 1. Identifier les entreprises dont les emplois sont menacés et celles ayant des difficultés de recrutement, emplois en tension (création d'un tableau de bord collaboratif partagé entre tous les acteurs) ;
 2. Mobiliser les outils de transitions professionnelles (CEP...) ;
 3. Animer un réseau d'acteurs impliqués dans la transition professionnelle (CEP, OPCO...) et des acteurs locaux du SPEP ;
 4. Coordonner les parcours de transition des salariés et en assurer le suivi : accompagner ou orienter les entreprises pour le montage de dossiers (aide TPE/PME, GPEC COLLECTIVE...).
- Parallèlement sont prévus des actions de communication, la cartographie de l'offre de formation, la promotion de l'alternance, des emplois partagés, des GE, GEIQ...

1 projet départemental

→ **Projet porté par la CCI du Lot**

- Le Département du Lot se caractérise par trois grands bassins d'emplois : Souillac-Gramat, Cahors et Figeac.
- Le projet comporte 3 phases :
 1. Etat des lieux/diagnostic ;
 2. Prospectives des emplois et qualifications à moyen terme ;
 3. Mise en place de formations répondant aux besoins du territoire.



PROVENCE ALPES COTE D'AZUR (6 PROJETS)

4 projets concernent totalement ou partiellement des Territoires d'industrie :

→ Ti Carros, porté par la Direction des Entreprises de la Relance et de l'emploi - Service Filières stratégiques et Relance de la Métropole Nice Côte d'Azur

- Dans une démarche partenariale et collaborative, le plan d'action qui vise à accompagner le déploiement du dispositif « Transitions collectives » sera co-construit avec les partenaires économiques, de la formation et de l'emploi mais également avec les acteurs privés industriels et touristiques. Dans une logique de représentativité des salariés et des entreprises les partenaires sociaux sont également associés aux différents travaux.
- Compte tenu du calendrier de mise en place du plan métropolitain de soutien à l'emploi et du Groupe de Travail « Les impacts économiques de la crise sanitaire », la mise en œuvre du dispositif Transitions Collectives débiterait à la fin du 1er trimestre 2021 sur une durée de 12 mois.

→ TI d'Aix Marseille Provence, porté par la CCIAMP

- Le projet porte sur les activités industrielles comme sujet d'expérimentation, mais la démarche pourra être étendue à d'autres domaines d'activités. Le projet vient en complémentarité de démarches d'anticipation de mutations économiques déjà initiées (accompagnement des sous-traitants de la bioraffinerie Total pour la diversification, club d'entreprises CI'HUB 13, actions de mentorat/parrainage, GPEC numérique et industrie du futur...).
- Le projet repose sur différentes phases selon une méthodologie détaillée avec des livrables identifiés et un calendrier : GPEC territoire, GPEC entreprises, transitions collectives et services, capitalisation/valorisation.

→ Métropole de Marseille, porté par la Maison de l'emploi Ouest Provence

- Le plan d'action présenté vise à apporter des réponses concrètes et opérationnelles aux problématiques suivantes :
 1. Identification des métiers menacés ;
 2. Repérage de manière très fine des aires de mobilités, les passerelles et des métiers porteurs (en tension, émergents, en transformation) ;
 3. Connaissance des spécificités des salariés concernés ;
 4. Accompagnement et validation des projets professionnels ;
 5. Garantie de la cohérence des interventions de chaque partenaire du projet, dans une logique de fluidité et de flexibilité des passerelles.



→ Métropole de Marseille, porté par la Cité des métiers de Marseille et de PACA

- En priorité, le projet sera axé autour des secteurs ayant le plus besoin de recrutements (secteurs structurellement en tension notamment en lien avec les Opérations d'intérêt régional portées par le Conseil régional de PACA) : économie de la mer (et notamment la réparation navale), industries (métallurgie, agro-alimentaire, chimie), transport et logistique, thérapies innovantes, santé et action sociale, métiers de la relation client à distance. De même, les secteurs d'activité les plus impactés par la crise sanitaire et économique seront accompagnés pour leurs salariés et les demandeurs d'emploi qui en sont issus (restauration, bâtiment, transport de voyageurs, commerce d'habillement).
- Le projet vise plusieurs objectifs :
 1. Identifier les secteurs et les entreprises avec les branches et les OPCO ;
 2. Accompagner des TPE/PME (outil RH-TPE de la MDE) ;
 3. Organiser des opérations d'information/communication.

2 projets d'envergure infra départementale :

→ Haute Vallée de la Durance (Bassin d'emploi de Briançon) et stations alpines des Hautes-Alpes, porté par le CIBC Alpes Provence en charge du Conseil en évolution professionnelle pour les actifs occupés

- Le projet vise à favoriser l'accompagnement des entreprises et des actifs saisonniers des Hautes-Alpes.
- Il s'inscrit dans la continuité des dispositifs précédemment menés pour le public des saisonniers relevant des OPCO suivants : OPCO EP (Remontées mécaniques), AFDAS (Sport, Tourisme, Loisirs & Divertissement), AKTO (Hôtellerie-restauration et Uniformation (Tourisme social)).
- Le projet se déploie en 4 phases successives et complémentaires :
 1. Instauration d'une « plateforme saisonnier » réunissant les entreprises et les acteurs du territoire pour le développement des parcours de reconversion professionnelle ;
 2. Evaluation ;
 3. Capitalisation ;
 4. Essaimage pour d'autres publics et/ou territoires.



→ Pays d'Arles, porté par la CCI pour sa circonscription administrative

- Le pays d'Arles est un territoire de « Contrat de transition écologique », porté par le Pôle d'Équilibre Territorial et Rural du Pays d'Arles.
- Le projet s'articule autour de 3 axes :
 1. Analyse de l'offre territoriale (observatoire des emplois et compétences attendues, cartographie dynamique, GPECT) ;
 2. Analyse des compétences territoriales disponibles ;
 3. Mise en relation de l'offre et de la demande.



PAYS DE LA LOIRE (2 PROJETS)

1 projet ciblé Territoire d'industrie :

→ Laval Loiron : projet porté par Laval agglomération

- Les secteurs d'activités les plus touchés par la situation de crise sont les suivants: l'automobile, l'industrie textile, l'imprimerie, l'hôtellerie, la restauration et le commerce.
- Le projet de mise en place d'une plateforme s'attachera à organiser la coordination des acteurs de la transition professionnelle et à mettre en place des actions d'information/communication en direction des entreprises et des salariés.
- Laval agglomération a mis en place une plateforme de prêt de main d'œuvre qui pourra également être mobilisée en appui de la démarche.

1 projet infra départemental :

→ Loire Atlantique sud, co-animé par les représentants de la Direccte et du Conseil régional.

- Le projet est encore en cours de construction, à la recherche de son porteur. Le co-pilotage de la Direccte (UD 44) et de la Région doit cependant permettre de démarrer rapidement avec l'analyse des données de l'observatoire des transitions professionnelles et l'information/promotion auprès des entreprises et des salariés.
- L'objectif est de solliciter un porteur de projet en faisant appel aux EPCI, aux chambres consulaires ou à un inter-club d'entreprises du sud-Loire. Le dispositif s'appuiera sur les dispositifs existants sur le territoire (Transcompétences, plateforme numérique « Solution partage », hub de l'emploi www.lindustrie-recrute.fr).



DOM (2 PROJETS)

Martinique :

→ Un projet porté par Transitions Pro Martinique et MEDEF Martinique

- Les secteurs d'activités jugés « prioritaires » pour le projet sont l'hôtellerie/restauration, le tourisme et les activités en lien avec ce secteur, le BTP, la culture, et certains petits commerces de détail.
- Le plan d'action vise, dans un premier temps, à mobiliser l'ensemble des partenaires de l'emploi/formation et les « acteurs de l'entreprise » afin de partager avec eux les enjeux, et faire évoluer, si besoin, la liste des métiers offrant un potentiel de recrutement après formation. Dans un deuxième temps, il vise à identifier les entreprises pour permettre, dans un troisième temps, de les accompagner.

Guyane :

→ Un projet présenté par ATpro Guyane

- Le territoire souffre de handicaps structurels, freinant son évolution (éloignement, superficie immense, relief et climat difficiles, dépendance économique). Le développement économique de la Guyane devrait mobiliser plus de compétences par formation, face à une main d'œuvre venant du Surinam et du Brésil, non qualifiée, qui met en danger le plan économique du territoire.
- Le projet vise plusieurs objectifs :
 1. Assurer le maillage de tout le territoire,
 2. Intégrer tous les réseaux partenaires de proximité,
 3. Répondre aux besoins de compétences du territoire,
 4. Etoffer l'offre de formation.