

Compte rendu de la réunion du 14 janvier 2021

Présents :

Élus : Catherine Jacquot (adjointe au maire en charge de la solidarité) et Katia Chanal (conseillère municipale déléguée en charge de l'EVS)

Services : Anne Mantel (prévention), Elodie Monteil (prévention), Norzed Rebahi (responsable pôle Solidarité), Mohsen Amara (espace jeune dont CLAS), Laurine Vincent (contrat de ville), Heleen Ferwerda

(EPI tiers-lieu) et Olivier Venet (directeur des pôles solidarités et culture et directeur par intérim du CCAS).

Partenaires de l'insertion : Sébastien Forests (Responsable d'établissement de Carpenter à Loriol-sur-Drôme et Président du GEVD), Priscilla Vasseur (Mission locale Livron et Loriol), Mathilde PEYRARD (animatrice du GEVD de la CCVD).

Excusée : Véronique Brochier (pôle emploi de Crest)

Secrétariat : Olivier Venet

Les deux points inscrits à l'ordre du jour sont les suivants :

- L'insertion et l'emploi des jeunes
- Bilan et perspectives de l'EVS (suite)

I- L'insertion des jeunes

Sébastien Forests (Carpenter : entreprise de fabrication, négoce de produits et demi-produits en matières plastiques) rappelle par ailleurs qu'il préside le GEVD (groupement des entreprises du Val de Drôme). Ce groupement a été créé en 2006 à la suite de plusieurs actions entreprises dans le domaine de la formation à l'emploi pour les métiers de l'industrie et de la plasturgie...

Il est membre du conseil d'administration du collège D Faucher

Le **GEVD** a pour vocation de :

- **Rassembler et faire se rencontrer les chefs d'entreprises du Val de Drôme** pour créer une dynamique de groupe. Les entrepreneurs même s'ils n'ont pas toujours des objectifs identiques partagent des préoccupations, une identité et des valeurs communes liées à leur proximité sur un même territoire. Ainsi Tous les 2 mois, une rencontre est organisée traitant d'une thématique comme la Qualité de vie au travail, le Règlement Général de Protection des données, la Médecine du Travail...
- **-Participer au développement économique** local dans un esprit de cohésion, de solidarité et d'efficacité.
- **-Faire entendre la voix des entreprises**, être force de propositions auprès des élus, des partenaires économiques, des administrations et favoriser les liens avec la collectivité.

Concernant l'employabilité des jeunes, on constate une inadéquation entre les attentes et besoins de l'entreprise et l'orientation en milieu scolaire. Du reste des dispositifs comme la garantie jeune ont été mis en place pour combler une carence en matière d'orientation.

Priscilla Vasseur rappelle ce qu'est la Garantie Jeunes : ce dispositif s'adresse aux 16/25 ans qui ne sont ni scolarisé, ni étudiant, ni en emploi, ni en formation. Cette garantie jeunes propose un accompagnement à travers un contrat d'engagement d'une année entre le jeune et la Mission Locale et une allocation mensuelle de presque 500 euros. Pendant un an le bénéficiaire du dispositif a un suivi personnalisé et individuel pour l'aider à définir son projet professionnel. Des périodes d'immersion en

entreprises lui font découvrir le monde du travail et lui permettre d'acquérir de nouvelles expériences et compétences.

Un nouveau dispositif sur l'obligation de formation des 16/18 ans en situation de décrochage scolaire a vu le jour. De manière générale il existe une multitude de dispositifs et d'actions mais elles ne sont pas toujours très lisibles ou visibles d'où l'importance de travailler en réseau.

Norzed Rebahi revient sur le dispositif terre d'emploi : celui-ci est destiné à « booster » l'intégration des jeunes des territoires en difficultés. Concrètement les bénéficiaires sont des jeunes des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) et des zones rurales, appelés autrement les NEET « ni étudiant, ni employé, ni stagiaire ». Le dispositif s'articule autour du sport (le matin) et des ateliers l'après-midi (avec du coaching : savoir se présenter, affiner son projet professionnel). Il y a de nombreux débouchés notamment autour des métiers de bouche. Les prérequis sont peu nombreux : il faut avoir entre 18 et 30 ans, savoir lire et écrire et avoir un niveau compris entre le CAP et BAC+2.

Un tour de table permet de mettre en avant ces quelques points :

- Malgré la crise sanitaire, les entreprises du secteur continuent d'embaucher.
- Le public jeune reste difficile à motiver en matière d'emploi et/ou de formation. Certaines entreprises sont donc réticentes à l'embauche des 18/25 ans.
- Pourtant les entreprises se sont engagées sur un circuit de découverte des métiers et sont prêtes à proposer de la formation en interne, pour peu que l'on fasse preuve de motivation.
- La désaffection du jeune public pour le monde de l'entreprise n'est pas uniquement due à une mauvaise orientation scolaire. On paie aujourd'hui des erreurs de management, d'image renvoyée par le monde de l'entreprise. Il s'agit donc aujourd'hui de se réinventer pour vendre les métiers industriels. Au-delà de l'image que renvoie l'entreprise, c'est aussi l'absence, pour un jeune, d'imaginer une perspective d'évolution de carrière dans ce milieu.
- La communication doit se faire en amont en direction des 4ème et 3ème car c'est au niveau de cette classe d'âges que les orientations se font vers les bacs professionnels.

Quels outils pour aller vers le public jeune ?

Le travail en réseau est l'outil essentiel pour cibler et mobiliser ces jeunes.

- « **La charte Entreprise et quartiers** » : dispositif Politique de la ville est envisageable pour Lorient.
- **La collectivité** via ses services, notamment le service de Prévention : un nouvel espace, l'Appart', va permettre d'intensifier le repérage, la mobilisation des jeunes et des parents vers des dispositifs comme ceux évoqués plus haut. Par ailleurs les chantiers éducatifs peuvent permettre de confirmer une vocation vers une carrière à l'image de ce jeune qui, effectuant des travaux de débroussaillage, s'est découvert une passion pour les espaces verts et a débuté un CAP dans cette branche.
- **La découverte des entreprises** : la période sanitaire est peu propice aux visites d'entreprises. Néanmoins, en accord avec le président du GEVD, cela semble réalisable en petit groupe.
- S'il existe des **répertoires** qui peuvent recenser les entreprises du territoire, il semble primordial de travailler à un outil de communication du XXIème siècle, et notamment la réalité virtuelle ou plus simplement la vidéo. A cet effet le Tiers Lieu Numérique pourra être un support de création et visionnage de ces documents sans oublier de mettre l'accent sur l'humain dans l'entreprise (permettant ainsi au jeune de s'identifier avec le salarié) plutôt que sur la technique.
- Le **conseil Département des Jeunes** : l'orientation et la découverte des entreprises pourrait y être évoqué.
- **La CCVD ou Mission Locale** : Les stages de découverte de l'entreprise sont parfois compliqués à trouver. Au sein de ces structures existent des répertoires qui permettraient aux jeunes issus des QPV, n'ayant pas le réseau de bénéficier de stages plus pertinents.

II- Bilan et perspectives de l'EVS

La réunion se poursuit sur le bilan et les perspectives 2021 de l'EVS.

La CAF attend pour fin janvier le bilan des actions EVS. Il convient donc de le finaliser en reprenant le document de la réunion précédente.

La prochaine réunion de l'EVS sur le thème de l'insertion professionnelle aura lieu le 8 avril 2021.

La prochaine réunion mensuelle de l'EVS se déroulera le jeudi 11 février 9h30 MJB