

Service public de l'emploi régional

Stratégique 8 décembre 2022

Compte-rendu LES MÉTIERS DU TRANSPORT

Les problématiques de recrutement sont vives dans le secteur du Transport. Une dynamique partenariale forte est nécessaire pour remédier aux tensions identifiées. L'objectif de ce rendez-vous stratégique dans le cadre du SPER, est d'identifier des pistes d'action, pour atténuer les difficultés rencontrées, et de valoriser les bonnes pratiques développées en région, afin de les essayer sur l'ensemble du territoire.

Chiffres clé régionaux : Transport et entreposage



5 980 établissements employeurs (3 % de la région)
68 % ont moins de 10 salariés (85 % tous secteurs)



92 % de CDI (85 % en région)
10 % temps partiel (17 % tous secteurs)
7 % de non-salariés (15 % en région)



101 590 actifs en emploi (5 % de l'emploi régional)
27 % de femmes (pour 49 % tous secteurs)
34 % de seniors (33 % en région)



Métier le plus exercé : Conducteurs routiers
(14 % des actifs en emploi)



19 % de non-diplômés (14 % tous secteurs)
29 % diplômés CAP-BEP (23 % tous secteurs)



13 700 projets de recrutements (61 % de difficultés pressenties par les employeurs)
7 700 offres (oct. 2021-sept. 2022), soit 2 % des offres enregistrées à Pôle emploi (+ 29 % sur un an)



43 % d'ouvriers (17 % tous secteurs confondus)

25 % des offres sont non satisfaites

21 350 demandeurs d'emploi (- 6 % sur un an)

Source : Insee – Flores, RP – Dat@décision : Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

Évolutions en cours qui impactent les métiers du secteur et les besoins en compétences

- Les **avancées technologiques** : technicité accrue dans l'exercice des métiers, maîtrise d'outils informatiques pour la recherche de pannes, etc.
- Le développement du **numérique** : pour accompagner la communication sur Internet (types de prestations, tarifs...), la gestion des réseaux sociaux ou encore la gestion de la relation clientèle (collecte d'informations client, prises de rendez-vous, fidélisation...).
- Les évolutions liées à l'**environnement** et à la **réglementation** : exigences en termes de normes anti-pollution, développement des véhicules électriques, hydrogènes et hybrides rechargeables. Dans ce sens, le règlement européen interdit la vente de véhicules thermiques neufs dès 2035 et met fin à la circulation du parc thermique dès 2050.

> Mobiliser la formation continue pour accompagner la montée en compétences

TABLE RONDE 1

Les modalités d'anticipation des difficultés de recrutement



PISTES D'ACTION

- Mettre en place des systèmes de vigilance, monitoring des territoires pour capter et anticiper les tensions.
- Collaborer avec les acteurs du territoire : consulter les acteurs sur leurs besoins, les tensions et le manque en formation (AFNTV, AFT et Pôle emploi).
- Travailler avec Pôle emploi sur la réalisation de fiches et l'identification des compétences des demandeurs d'emploi pour les diriger vers les entreprises qui ont émis des besoins.
- Sécuriser les offres d'emploi et rationaliser l'achat de formation (POEC, achats collectifs...) : systématiser la collecte des offres d'emploi par Pôle emploi en allant chercher les entreprises qui ne le font pas encore. L'objectif étant de renforcer la transparence de l'offre d'emploi.

Laurent BENVENUTI (Délégué Interrégional Provence - Alpes - Côte d'Azur et Corse Fédération Nationale des Transports de Voyageurs) ; **Grégory VENDEVILLE** (Conseil Régional - Directeur des Transports Scolaires et Interurbains) ; **Christine BATESTI** (Pôle emploi - experte d'avenir secteur Transport/Logistique).



INITIATIVES À L'HONNEUR

Tran'sport sanitaire

Porteur : Réseau CARIUS - Association APELS

<https://carius.fr> - <https://www.apels.org> - <https://www.apels.org/methode-dfi/>

Territoire : Var et Bouches-du-Rhône

Public cible : Jeunes éloignés de l'emploi

Date de mise en œuvre : fin 2023



Démarche inclusive à destination des jeunes éloignés de l'emploi avec pour objectif de permettre à l'entreprise de recruter de manière innovante, en utilisant les savoir-être issus du sport. Le soutien de Pôle emploi à l'école de l'inclusion par le sport sur ses opérations est exposé comme primordial. Cette action débute par une phase de détection des compétences qui démarre en janvier 2023, suivi de la réalisation de stages dans le cadre d'une Préparation opérationnelle à l'emploi (POE). À l'issue de la POE, les candidats signeront un CDI d'auxiliaire ambulancier, puis, continueront le parcours avec un contrat d'apprentissage pour accéder au métier d'ambulancier.

Gilles MONIER (Réseau CARIUS - Directeur Performances RH chez Santé Mobilité Services) ; **Kevin BERNARD** (Association APELS - Chargé de partenariats privés).

Préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC)

Ce dispositif de formation vise un accès rapide à l'emploi via notamment un temps d'immersion en entreprise. La POEC étant initiée par les opérateurs de compétences, les branches professionnelles et les entreprises, elle débouche inévitablement sur des métiers dont les besoins en recrutement sont forts. Cette action de formation permet de sécuriser les recrutements via une phase d'intégration progressive dans l'entreprise.

Les publics visés : Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi ; Employeur ayant des besoins en termes de compétences.

La formation est gratuite pour le demandeur d'emploi. Celui-ci a le statut de stagiaire de la formation professionnelle, durant toute la formation.

Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-des-demandeurs-d-emploi/article/preparation-operationnelle-a-l-emploi-collective-poec>

TABLE RONDE 2

L'innovation en matière de *sourcing*, d'accompagnement et de recrutement



PISTES D'ACTION

- Moderniser les outils d'identification des compétences *via* un travail collaboratif.
- Accroître et communiquer sur les aides financières pour l'accès aux métiers des jeunes éloignés de l'emploi (aides au permis...).
- Développer les outils et périodes d'immersion en entreprise pour favoriser la découverte d'un métier du transport et de son environnement.
- Création d'une marque employeur, outils de fidélisation...
- Accompagner les petites entreprises dans leurs démarches RH (accueil d'alternants, recrutement et intégration de personnels féminins, démarches inclusives, fidélisation de la main-d'œuvre, amélioration des conditions de travail...).
- S'appuyer sur les aides et dispositifs existants : PCRH ; Ardan ; gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) ; « Mon projet d'entreprise » ; fonds « Sud compétences » ; services d'accompagnement de la CMAR, des CCI, de l'OPCO Mobilités...



INITIATIVES À L'HONNEUR

Les technologies et méthodes immersives : trois outils de recrutement

Porteur : Pôle emploi

Territoire : Provence - Alpes - Côte d'Azur

Public cible : Demandeurs d'emploi



Pour répondre aux problématiques des secteurs en tension qui peinent à attirer des talents, Pôle emploi explore des technologies et méthodes immersives afin de sourcer et recruter différemment.

| | Principe | Résultats |
|-------------------------------|---|---|
| Détection de potentiel | Série d'exercices de mise en situation permet aux demandeurs d'emploi de découvrir leurs habiletés, compétences transverses et savoir-être pour un secteur d'activité donné. | 290 candidats ont souhaité intégrer le secteur du Transport. 77 solutions ont été trouvées. 203 candidats ont souhaité intégrer le secteur de la Logistique. 54 solutions ont été trouvées. |
| Réalité virtuelle | Expériences immersives proposées dans les places de l'Emploi et de la Formation qui permettent de découvrir de manière interactive des métiers et leurs conditions d'exercices grâce à la réalité virtuelle. Avec la collaboration de la Start Up COME IN VR. | Ces technologies permettent de faire découvrir des métiers grâce aux mises en situations sur des métiers de manière ludique, sans se déplacer dans les entreprises. Ce dispositif attire de nouveaux profils. |

| | | |
|-------------------------------|--|---|
| Recrutements immersifs | Pour les entreprises qui souhaitent recruter des candidats sur des softskills et les former ensuite (en interne, en alternance...) à l'acquisition des compétences techniques. Pôle emploi analyse les besoins du recruteur pour créer des séquences de mise en situation (ludique). | Cela permet aux candidats de révéler leurs softskills et aux entreprises de vérifier l'adéquation des candidats au poste. |
|-------------------------------|--|---|

Virginie THIEBAUD (Pôle emploi - Cheffe de projet régional détection de potentiel) ; Anaïs CROUZET (Pôle emploi - Coordinatrice Innovation et Cheffe de Projet Réalité Virtuelle) ; Samira FAKHIR et Marielle CASTEL (Pôle emploi - Cheffes de Projet recrutement immersif).

Permis de réussir

Porteur : AFT PACA Corse - Pôle emploi - BERTO Méditerranée

<https://www.aft-dev.com/>

<https://www.groupe-berto.com/>

Territoire : Bouches-du-Rhône

Public cible : Jeunes éloignés de l'emploi

Date de mise en œuvre : avril 2022



Ce projet, élaboré dans le cadre du PIC, favorisera l'accès des jeunes à l'emploi dans le Transport et la Logistique, avec un CDI proposé par la filiale du Groupe Berto.

Cette initiative s'inscrit dans un contexte de pénurie de personnel et de difficultés de recrutement dans les métiers de la conduite.

C'est une démarche pilote pour former au métier de Conducteurs routiers à travers un dispositif complet (permis B, permis poids lourd, Caces R490, formation pratique et formations comportementales). Ce projet mobilise aussi deux centres de formation : ECF et Ingénia. La durée de la formation est de six mois.

20 demandeurs d'emploi ne disposant pas du permis B en sont bénéficiaires.

Camille CARCIANI (Entreprise BERTO Méditerranée - Chargée de Communication RH), Caroline GOUY (AFT Transport Logistique - Déléguée régionale Provence - Alpes - Côte d'Azur et Corse) et Marie-Laure RALLET (Pôle emploi - Responsable du Service Formation).

Parcours jeunes

Porteur : Mission Locale de Toulon

<https://www.mission-locale-toulon.fr/>

Territoire : Toulon

Public cible : Service civique

Date de mise en œuvre : 2021



Dans le cadre du service civique (durée de 8 mois), cette initiative représente une immersion de huit mois qui permet de découvrir un métier en tension dans le secteur du Transport avec à la clé un contrat professionnel afin de favoriser l'insertion de ces jeunes.

En 2021, 14 jeunes se sont engagés. Parmi eux, 11 sont aujourd'hui en emploi (dont six au sein même du réseau Mistral Transdev). Cette première expérience a permis d'améliorer le déploiement du projet.

En 2022, 16 jeunes ont signé un contrat de service civique.

« Notre travail change : Il faut amener les jeunes à devenir de futurs candidats et non plus seulement faire coller offre et demande. »

Mounira BOULNEMOUR (Mission Locale de Toulon - Directrice) et Makki BOUTEKKA (Entreprise TRANSDEV - Responsable RSE, Contrôle Médiation Sécurité).

La prestation d'accompagnement PCRH

La prestation de conseil en ressources humaines (PCRH) permet à l'entreprise ou à un collectif d'entreprises de bénéficier d'un accompagnement en ressources humaines réalisé par un prestataire et cofinancé par l'État. Elle s'adresse en priorité aux PME-TPE non dotées d'un service de ressources humaines (RH). L'accompagnement proposé s'adapte aux besoins des entreprises. Il doit être réalisé sur une période de 12 mois et ne peut excéder 30 jours. L'employeur doit contacter son OPCO ou la Drees pour bénéficier de la prestation.

Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/tpe-pme/gerer-mes-ressources-humaines/prestation-conseils-rh>

Le dispositif Ardan

Le dispositif Actions régionales pour le développement d'activités nouvelles (Ardan) vise à faire émerger et à concrétiser des projets de nouvelles activités dans le tissu des entreprises artisanales, des TPE-PME/PMI, des entreprises agricoles, des entreprises et associations de l'économie sociale et solidaire. Cofinancé par les pouvoirs publics et l'entreprise bénéficiaire de l'aide, le programme Ardan permet à un demandeur d'emploi, stagiaire de la formation professionnelle, d'intégrer une entreprise pour y développer une nouvelle activité, un projet jusque-là « dormant » que l'entreprise souhaite structurer et rendre pérenne. Ardan articule la conduite de projets d'entreprise et l'acquisition de compétences par le biais d'un programme de formation-développement, d'une durée de six mois avec la possibilité, à l'issue de la formation, d'une certification professionnelle pour le stagiaire.

Source : <https://ardan-france.fr/>

TABLE RONDE 3

L'attractivité des métiers : fidélisation et sécurisation des parcours



PISTES D'ACTION

- Mobiliser les différents acteurs œuvrant dans le champ de l'information et de l'orientation pour améliorer l'attractivité du métier (information sur les évolutions du secteur et des métiers, ses différentes activités et domaines d'exercice...).
- Renforcer la collaboration entre les entreprises et les pouvoirs publics.
- Travailler sur la communication et l'essaimage des bonnes pratiques des entreprises.
- Maintenir voire renforcer le recours à l'alternance qui permet une meilleure insertion professionnelle.
- Investiguer les passerelles et les transferts de compétences entre certains métiers et secteurs : par exemple sur le transfert de compétences entre transport de marchandises et de voyageurs, permettant ainsi d'engendrer un complément d'activité pour un salarié.
- Développer la pluriactivité : formations plurielles, collaboration inter-secteurs et inter-entreprises.
- Revaloriser les salaires et les conditions de travail, en proposant un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle.
- Valoriser les mutations technologique, numérique et la dimension écologique comme facteur d'attractivité des jeunes.



INITIATIVES À L'HONNEUR

Charte ambassadeur de l'emploi du transport et de la logistique

Porteur : AFT

<https://www.aft-dev.com/>

<https://ambassadeurs-emploi-tl.com/>

Territoire : France

Public cible : Entreprises du Transport et de la Logistique

Date de mise en œuvre : développé en région Provence - Alpes - Côte d'Azur en 2021



TRANSPORT & LOGISTIQUE
Créativité pour l'emploi



Ambassadeur de l'Emploi
du Transport et de la Logistique

Cette démarche vise à développer une marque employeur dédiée au Transport et à la Logistique. Cette action se veut apporter une aide aux problématiques de recrutement observées dans le secteur.

L'entreprise volontaire qui s'inscrit dans ce dispositif s'engage sur trois axes pour une durée de ans :

- Faire découvrir les métiers du secteur
- Avoir de bonnes pratiques de recrutement
- Accompagner et valoriser ses salariés pour les fidéliser

Chaque axe doit être décliné en plusieurs actions concrètes (par exemple : faire visiter son entreprise à des enseignants et chefs d'établissements ; parrainer les nouveaux arrivants ; favoriser la Qualité de Vie au Travail...).

Chaque action choisie par l'entreprise doit être traduite en objectifs annuels pour les trois ans d'engagement. Une commission valide l'éligibilité du projet (composée ainsi : Dreets, Conseil Régional, Direction régionale de Pôle emploi, Agence de Pôle emploi locale, Rectorat et Fédération du transport). L'entreprise bénéficie alors de l'accompagnement de l'AFT dans la réalisation de son plan d'actions sous forme de conseils, outils de communication, fiches actions et de suivi annuel par le comité ambassadeur. L'AFT s'engage également à faciliter l'accès à un réseau de partenaires de proximité (pouvoirs publics, acteurs de l'emploi, écoles...).

« Nous sommes inscrits dans cette démarche pour répondre à nos soucis de recrutement : nous avons mis en place des stages, des contrats d'alternance et de la formation. »

Caroline GOUY (AFT Transport Logistique - Déléguée régionale Provence - Alpes - Côte d'Azur et Corse) et **Victoire GOUVION** (Entreprise Transports NJS Faramia - Assistante RH).

Pluriactivité - Double qualification transport de voyageurs et services à la personne

Porteur : Conseil Régional - KEOLIS - VARSEF

<https://www.maregionsud.fr/>

<https://www.keolis.com/>

<http://www.varsef.com/>

Territoire : Var

Public cible : Demandeurs d'emploi

Date de mise en œuvre : Septembre 2022



Cette expérimentation s'inscrit dans le cadre du Fonds d'innovation formation (FIF) à destination de deux secteurs aux importantes difficultés de recrutement (Transport de Voyageurs et Services à la personne). Le projet prévu en 3 phases (sourcing – formation – accompagnement à l'emploi) a débuté en septembre 2022 avec une ouverture de 12 places disponibles pour les formations assistant de vie aux familles et

« C'est une expérimentation : pour rendre le projet viable et essayer cette modalité de travail il faudra évaluer cette démarche. Pour l'instant on expérimente. »

conducteurs de voyageurs. La double formation a commencé le 3 janvier 2023 jusqu'au 10 juillet 2023. L'ouverture de cette expérimentation a nécessité un travail collaboratif conséquent en amont entre les deux entreprises investies : identifier les prérequis pour les deux métiers, les compétences et les profils, créer un planning partagé, réaliser une fiche de présentation...

Corinne ALENDA-COPITET (Conseil Régional - Chargée de mission), **Nathalie AMAT** (Pôle Emploi - Directrice agence Pôle emploi Le Cannet-des-Maures), **Lydie IMBERT** (Entreprise KEOLIS - Responsable RH) et **Sophie CORDIER-PADE** (Entreprise VARSEF - Responsable RH)

Fonds d'innovation formation (FIF)

Le fonds d'innovation pour la formation, créé en juin 2018, exclusivement doté par la Région, est l'outil financier par lequel la Région entend favoriser l'émergence de projets nouveaux, à l'instar de programmes de recherche et développement, dans le secteur de la formation professionnelle continue des demandeurs d'emploi.

Ses objectifs sont :

- Développer une offre de formation structurée
- Soutenir l'innovation pour faire émerger des réponses aux besoins économique (métiers émergents, métiers en tension, compétences transverses...)
- Répondre aux besoins d'entreprises spécifiques
- Disposer d'un levier de financement souple et agile pour des projets « uniques », innovants, limités dans le temps.

Source : <https://www.cariforef-provencealpescotedazur.fr/Page/outils-num-cartographies#aes>

Zoom sur les métiers en tension

| Métier | Emploi moyen | Tensions | Catégorie de tension | Lien formation emploi | Intensité d'embauches | Manque de main-d'oeuvre disponible | Non-durabilité de l'emploi | Conditions de travail contraignantes | Inadéquation géographique |
|---|--------------|----------|----------------------|-----------------------|-----------------------|------------------------------------|----------------------------|--------------------------------------|---------------------------|
| Agents administratifs des transports | 4200 | 1,18 | 5 | 1 | 1 | 5 | 2 | 3 | 5 |
| Agents d'exploitation des transports | 1100 | 0,19 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 |
| Cadres des transports | 2200 | 0,12 | 4 | 4 | 1 | 5 | 3 | 1 | 5 |
| Conducteurs de transport en commun sur route | 9800 | 0,82 | 5 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Conducteurs de véhicules légers | 5400 | 0,39 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 3 | 5 |
| Conducteurs et livreurs sur courte distance | 15500 | 0,17 | 4 | 1 | 5 | 1 | 4 | 5 | 2 |
| Conducteurs routiers | 20300 | 0,85 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| Ingénieurs et cadres de la logistique, du planning et de l'ordonnancement | 2200 | 0,87 | 5 | 4 | 5 | 3 | 1 | 1 | 4 |
| Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires | 23500 | 0,19 | 4 | 1 | 5 | 2 | 5 | 4 | 2 |
| Responsables logistiques (non cadres) | 5200 | 0,81 | 5 | 1 | 5 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| Responsables magasinage | 6700 | 1,02 | 5 | 1 | 1 | 5 | 4 | 3 | 4 |
| Carrossiers automobiles | 2700 | 1,62 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 3 | 5 |
| Mécaniciens et électroniciens de véhicules | 5700 | 1,42 | 5 | 5 | 5 | 1 | 2 | 4 | 2 |

Note : Les indicateurs sont présentés dans une échelle allant de 1 (tendant à réduire le niveau de tensions) à 5 (tendant à un fort niveau de tensions). Nous avons retenu dans ce tableau ceux aux plus forts niveaux de tension (4 et 5).

Lien formation-emploi : plus l'indicateur est fort, plus le métier est difficile d'accès pour des personnes ne possédant pas la formation requise,

Intensité d'embauches : plus l'indicateur est fort, plus le nombre d'offres ou de projets de recrutement est important

Manque de main-d'œuvre disponible : plus l'indicateur est fort, plus le nombre de personnes souhaitant trouver un emploi dans le métier est faible

Non-durabilité de l'emploi : plus l'indicateur est fort, plus les postes proposés (offres ou projets de recrutement) sont de courtes durées ou à temps partiel ou saisonniers.

Conditions de travail contraignantes : plus l'indicateur est fort, plus la part de salariés subissant une ou plusieurs des contraintes ci-après est importante (contraintes physiques, limitations physiques, contraintes de rythme, travail répétitif, périodes de travail durant les jours non ouvrables ou en dehors des plages de travail habituelles, morcellement des journées de travail).

Inadéquation géographique : plus l'indicateur est fort, plus la répartition géographique de la main-d'œuvre diffère de celle des postes proposés.

Source : Dares, Pôle emploi – Métiers en tension 2021 – Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

Diagnostics métiers réalisés par le Carif-Oref (BREMONT F., GAY-FRAGNAUD P., *Diagnosics métiers en tension, Hors-collection, Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur, novembre 2022*) :

Pistes d'action

| Mécaniciens et électroniciens de véhicules | Carrossiers automobiles |
|--|---|
| <p>Enjeux liés à la formation et à l'évolution des besoins en compétences</p> <ul style="list-style-type: none"> → Adapter le contenu et l'offre de formation pour prendre en compte les mutations technologiques et réglementaires. → Favoriser l'accès à la formation continue sur des certifications ou habilitations spécifiques, permettant l'acquisition de nouvelles compétences. → Soutenir le développement des actions de formation liées à la diffusion massive des technologies numériques dans les véhicules. <p>Enjeux liés à l'insertion professionnelle et à l'attractivité du métier</p> <ul style="list-style-type: none"> → Maintenir voire renforcer le recours à l'alternance, prioritairement au niveau bac. → Encourager et faciliter la préparation de CQP ou de TFP pour compléter les formations plus généralistes. → Mobiliser les différents acteurs œuvrant dans le champ de l'information et de l'orientation pour améliorer l'attractivité du métier. <p>Enjeux liés à la GRH, accompagnement des TPE-PME et des artisans</p> <ul style="list-style-type: none"> → Accompagner les TPE-PME et les entreprises artisanales sur le volet RH. → Détecter au plus tôt les artisans souhaitant transmettre leur entreprise. → Informer, accompagner et soutenir les salariés souhaitant reprendre une entreprise artisanale. → S'appuyer sur les aides et dispositifs existants. → Améliorer la visibilité et l'accessibilité aux différentes aides. → Faciliter l'accès à des actions de formation ou d'accompagnement à l'usage du numérique. | <p>Enjeux liés à la formation et à l'évolution des besoins en compétences</p> <ul style="list-style-type: none"> → Maintenir l'offre de formation au niveau CAP et renforcer l'alternance. → Encourager la préparation d'une double compétence. → Encourager et faciliter la préparation de CQP ou de TFP pour compléter les formations plus généralistes. → Favoriser l'accès à la formation continue, l'acquisition de certifications ou d'habilitations spécifiques et le développement de nouvelles compétences. <p>Enjeux liés à l'attractivité du métier et des formations</p> <ul style="list-style-type: none"> → Mobiliser les différents acteurs œuvrant dans le champ de l'orientation scolaire et professionnelle pour améliorer l'attractivité du métier. → Promouvoir le recours à l'apprentissage. → Poursuivre les actions de communication. <p>Enjeux liés à la GRH, au recrutement et à la fidélisation de la main-d'œuvre</p> <ul style="list-style-type: none"> → Accompagner les TPE-PME et les entreprises artisanales sur le volet RH. → Contribuer à la fidélisation des salariés. → Encourager le recours à l'embauche d'alternants et travailler sur l'accueil et l'intégration. → S'appuyer sur les aides et dispositifs existants. → Améliorer la visibilité et l'accessibilité aux différentes aides à destination des entreprises régionales |

Le SPER : accélérateur de partenariats



Plusieurs conventions ont été signées :

- Pôle emploi / Carius
- ARDML / FNTV
- Dreets / OPCO Mobilité sur PCRH

Séquence ateliers immersifs

Les participants ont testé les trois outils de recrutement développés par Pôle emploi (détection de potentiel, réalité virtuelle et recrutements immersifs).



« Une bonne manière de faire découvrir le métier. Dans les salons il est difficile d'avoir du concret avec une simple brochure, cet outil permet de donner une image aux jeunes de l'ensemble du métier ».

« Une présentation du métier avec cet outil mais il faut l'accompagner avec une personne expérimentée. Ce sont des approches complémentaires ».

« Pour les jeunes c'est dynamique, ça déclenche de l'intérêt ».

« Ce sont des outils ludiques, attractifs pour les jeunes ».

« C'est intéressant qu'un jeune s'approprie un outil pour son orientation. Il faudrait le faire bien en amont de l'entrée sur le marché du travail ».



Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur - 22, rue Sainte Barbe - 13002 Marseille
Tél. 04 42 82 43 20 - Courriel : contact@cariforef.fr