

# COMPÉTENCES & OFF

Présentation



# Contexte : PIC 100% inclusion

- La Maison de l'emploi et son consortium, lauréats de la 3<sup>e</sup> vague 2020
- Conventionnement en Juillet 2020 => fin juin 2023
- Objectif : accompagner **500 personnes éloignées de l'emploi** vers une montée en compétences en lien avec les besoins économiques du territoire

## Nos financeurs



Le dispositif Compétences In & Off est cofinancé par le Fonds Social Européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020.

## Membres du consortium





# Rappel des enjeux nationaux

L'investissement dans les compétences est un volet majeur du Grand plan d'investissement 2018-2022

Le Plan d'Investissement dans les Compétences traduit ainsi la volonté du gouvernement de changer de registre dans l'action publique en matière **d'accès à la formation professionnelle et à l'emploi**, à travers une logique d'investissement sur plusieurs années

Le gouvernement souhaite ainsi investir 15 Md€ durant le quinquennat pour financer des actions visant à développer les compétences des **demandeurs d'emploi faiblement qualifiés et des jeunes sans qualification** et de lutter ainsi contre les inégalités de destin,

**Le Plan d'investissement dans les Compétences** vise à répondre à la fois aux besoins :

- de recrutement des entreprises
- et de qualification de la main d'œuvre pour répondre aux évolutions de compétences, en lien avec la transformation numérique et la transition écologique.

*(source Ministère du travail)*

# Enjeux contexte

## Public pas ou peu qualifié

- Très éloigné de l'emploi
- Non accompagné sur le champ emploi/insertion
- Niveau infra Bac



L'inclusion par le temps partiel



## Entreprises avec difficulté de recrutement

- Sur métiers en tension
- Pas de compétences adaptées à leurs besoins
- Pas de « savoir être » en entreprise
- Turnover

# Objectifs

- Sourcer les invisibles pas ou peu qualifiés
- Les préparer à l'emploi (levée des freins, projet professionnel, soft skills en communauté apprenante...)
- Les mettre à l'emploi à temps partiel pour proposer :
  - En temps « In » : une mise à l'emploi accompagnée d'un tuteur
  - En temps « Off » : une montée en compétences via la formation, l'immersion en association ou un deuxième temps partiel
- Et tout le long, travail sur les soft skills en communauté apprenante

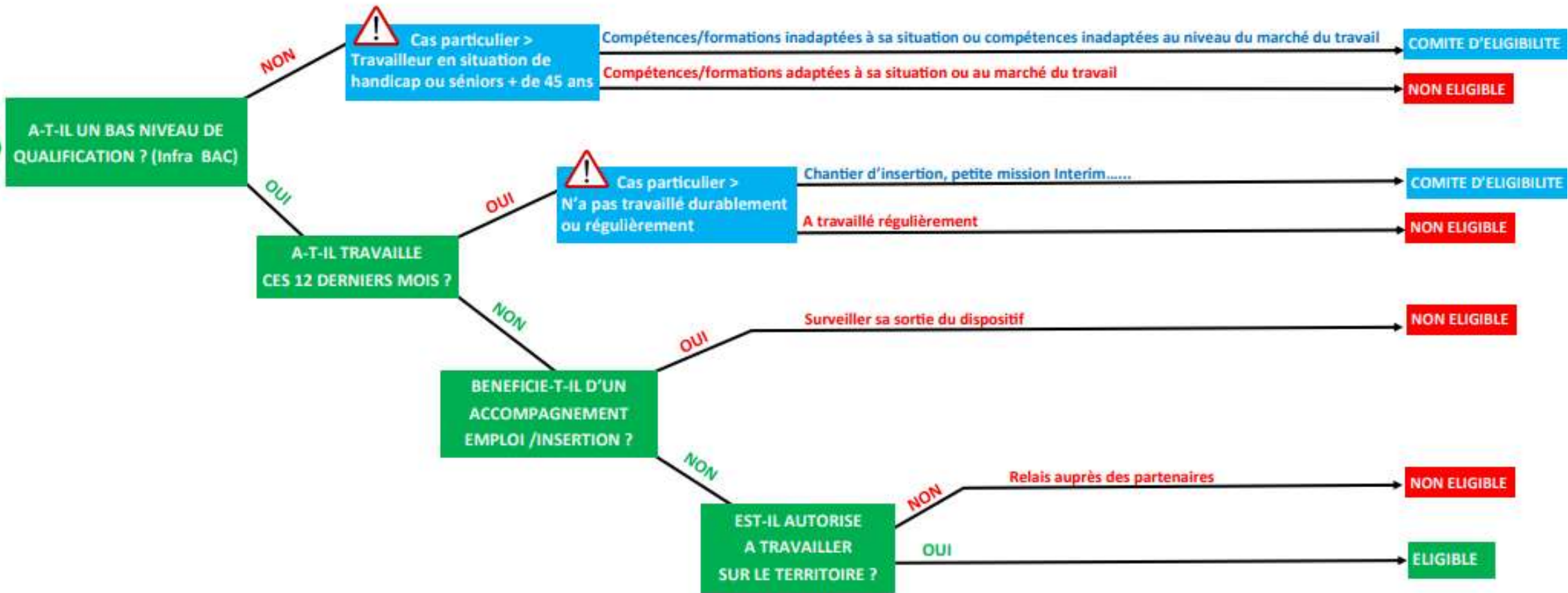
**OBJECTIF** : en sortie de dispositif, un candidat avec un projet professionnel, des compétences et des soft skills développées.

=> *Une montée en compétences pour un emploi durable ou une formation complémentaire vers les métiers en tension.*

### CRITERES D'ELIGIBILITE AU DISPOSITIF COMPETENCES IN & OFF

TOUT POUR BOOSTER SON EMPLOYABILITÉ !

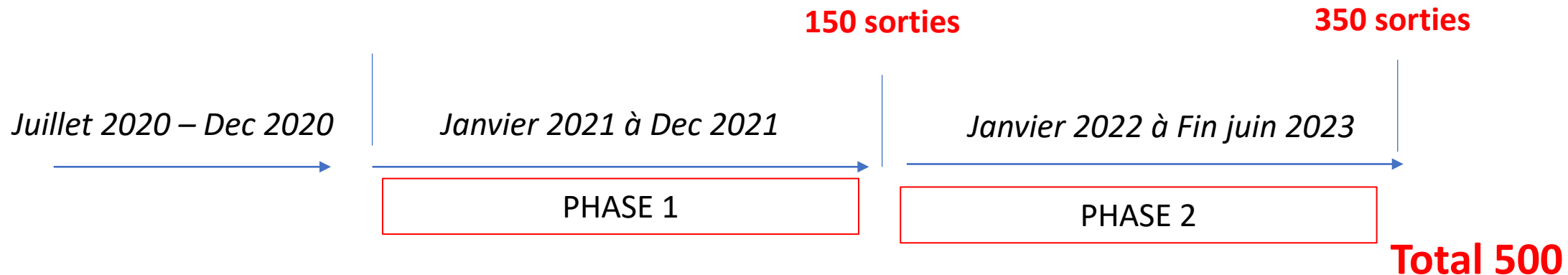
DEMANDEUR  
D'EMPLOI  
Inscrit ou non  
à Pôle Emploi  
  
Et/ou  
JEUNE



#### AUTRES CRITERES

- TRAVAILLEUR HANDICAPE
- SENIOR + 45 ANS
- PARENT ISOLE
- ANCIEN DETENU
- PROTECTION INTERNATIONALE
- ZONE RURALE
- HABITANT QPV
- BENEFICIAIRE RSA
- BENEFICIAIRE ASS
- ADRESSE PAR ML

# Calendrier

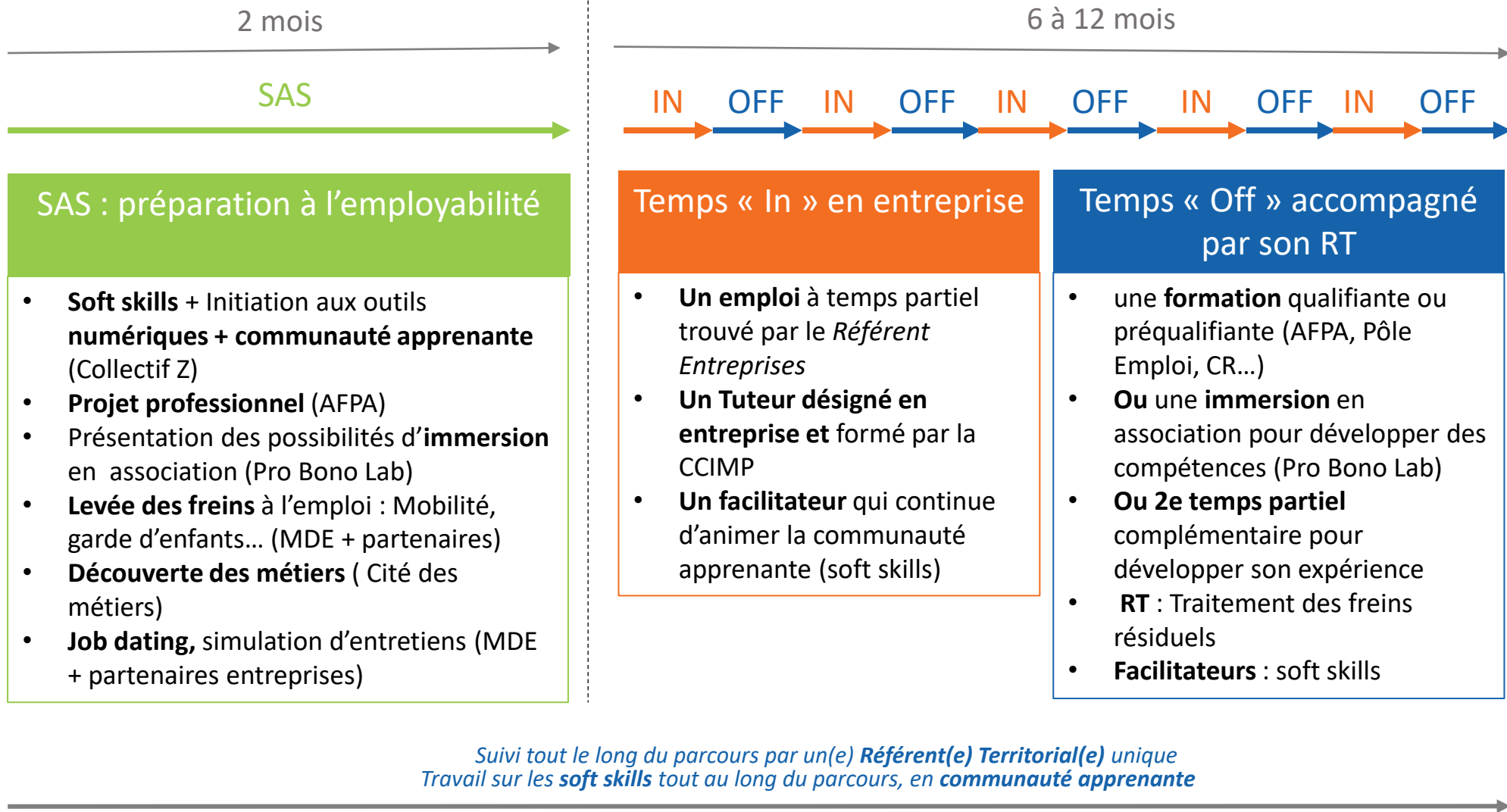


## Planning prévisionnel 2021 ( Phase 1)

n Offres d'emplois à temps partiel à trouver en sortie de SAS												
	janvier	fevrier	mars	avril	mai	juin	juillet	août	septembre	octobre	novembre	décembre
		25	30	30	30	35						
Nombre de candidats entrant	24	24	32	32	38				<b>Total à fin décembre 2021</b>			<b>150</b>
nombre de groupes de 8 / nombre de facilitateurs	3	3	4	4	5				<b>Total de groupes et de facilitateurs</b>			<b>19</b>

# Un parcours sur mesure

Jeune ou demandeur d'emploi pas ou peu qualifié



Sortie positive en formation ou emploi



# Communauté apprenante

## Candidat

- Principe : les candidats sont constitués en **groupe de 8**, animés par un facilitateur autour d'un jeu « **ze game** ».
- Le principe : chaque candidat choisit un **héro** parmi ceux proposés dans lequel il se reconnaît ou qui l'inspire. Chaque héro à la particularité d'**avoir des soft skills** spécifiques.
- Tout au long du parcours chaque groupe ou « communauté apprenante » se retrouve en session régulière autour de leur **facilitateur** (2h/ semaine).
- Entre chaque session, des « **challenges** » doivent être relevés et permettent de gagner des points : évolution dans leur soft skills.
- A l'issue du parcours, chaque candidat disposera d'un « **cv soft skills** », valorisant pour son employabilité.



## Facilitateur

- Principe : les facilitateurs sont des salariés parmi nos partenaires souhaitant suivre une **form'action certifiante de « facilitateur en communauté apprenante »**
- Sur une période de 12 mois (170h), ils suivent une **form'action** alliant temps de formation par Collectif Z, et action au travers de l'animation de leur groupe.
- Les facilitateurs sont eux-mêmes suivis et « animés » en **communauté apprenante** par Collectif Z tout au long de leur parcours
- A l'issue du parcours **une certification** valide leur **montée en compétences**, atout supplémentaire pour **l'animation d'équipe/ management ou accompagnement de public.**

# Equipe projet



**Virginie  
LECONTE**  
Coordinatrice Projet RH et Inclusion  
vleconte@mdemarseille.fr  
Port : 06 20 73 98 90

*Virginie*



**Olivier  
BEYER**  
Réfèrent entreprises  
obeyer@mdemarseille.fr  
LD : 4 88 15 16 37  
Port : 06 20 73 50 08

*Olivier*



**Stéphanie  
HOMMET**  
Réfèrente Territoriale Emploi  
shommet@mdemarseille.fr  
LD : 04 88 15 16 35  
Port : 06 27 78 00 20

*Stéphanie*



**Magda  
VENUTOLI**  
Réfèrente Territoriale Emploi  
mvenutoli@mdemarseille.fr  
Port : 06 04 52 75 17

*Magda*

3<sup>e</sup> Réfèrent(e) territorial(e)

4<sup>e</sup> Réfèrent(e) territorial(e)