

## APPEL A PROJET Cahier des charges

**Commanditaire :** Maison de l'Emploi du Pays d'Arles

**Territoire couvert :** Territoire du Pays d'Arles tel que définit par la CCI TPA (36 communes)

**Représenté par :** Mademoiselle Ingrid Di Battista, Directrice de la maison de l'emploi du Pays d'Arles

**Objet de l'appel à projet :** Appui à la mise en œuvre d'une étude territoriale pour une démarche de Gestion Territoriale des Emplois et des Compétences (GTEC)

**Date et heure limite de réception des offres :** Avant le mardi 15 novembre 2011 à 10h

### I- LE CONTEXTE ET LA DEMANDE D'UNE GTEC EN PAYS D'ARLES

#### 1.1 Le rôle de la maison de l'emploi du Pays d'Arles

La maison de l'emploi est une association loi 1901 labellisée maison de l'emploi en septembre 2007. Le rôle des maisons de l'emploi au sein du service public de l'emploi a été réaffirmé par la loi du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi. Il consiste à fédérer l'action des partenaires publics et privés, en particulier en permettant l'association des collectivités territoriales à la mise en œuvre des politiques de l'emploi au niveau local.

La maison de l'emploi a vocation à avoir un rôle d'ensemblier (organiser, animer, réaliser les actions et communiquer) pour la mise en œuvre des projets de GTEC.

Dans le cadre de sa mission et des objectifs fixés par son Conseil d'Administration, et notamment dans le cadre de son plan d'actions pour la Convention Pluriannuelle d'Objectifs 2011-2014, la maison de l'emploi du Pays d'Arles est positionnée par l'Etat comme coordinatrice d'une démarche de GTEC.

Il s'agit pour la maison de l'emploi de coordonner la démarche GTEC via un comité technique et un comité de pilotage partenarial mais aussi de contribuer aux réflexions d'observation en apportant des éléments d'aide à la décision.

### 1.2 Le contexte économique de mise en œuvre d'une GTEC en Pays d'Arles

Face à l'accélération des cycles économiques opérant dans une économie mondialisée et libéralisée et à l'accroissement du rythme des mutations (économiques, sociales, environnementales, technologiques, réglementaires...), il est nécessaire que les parties prenantes du territoire (acteurs publics, entreprises, partenaires sociaux...) co-construisent des politiques d'anticipation et de prévention, en lien avec les enjeux et besoins territoriaux.

La finalité est :

- d'amortir les effets préjudiciables que les mutations peuvent parfois entraîner sur le maintien et l'accès à l'emploi des actifs,
- de faire rentrer les entreprises dans une logique globale de performance, qui ne se résume pas à la seule innovation technologique (export, renforcement et accompagnement des ressources humaines, prise en compte de la RSE, ancrage territorial et liens avec les partenaires territoriaux ...),
- et d'accroître la performance du territoire (attractivité vis à vis des entreprises et des personnes porteuses de compétences ...).

La Gestion Territoriale des Emplois et des Compétences (GTEC), démarche anticipative, préventive et opérationnelle, apparaît comme facteur de développement des entreprises et du territoire, par l'anticipation des évolutions du marché local de l'emploi et la valorisation des compétences et qualifications, permettant en particulier une meilleure continuité professionnelle des actifs du territoire identifié.

La mise en œuvre d'une GTEC, à distinguer d'une GPEC d'entreprises à l'échelle d'un territoire, a pour objectif de faire évoluer la gouvernance des politiques de l'emploi vers un modèle moins cloisonné et plus préventif des impacts des mutations économiques sur l'emploi et sur les qualifications.

Ainsi, elle nécessite de :

- créer un nouvel espace de concertation (et non pas une structure supplémentaire) entre les acteurs de l'entreprise (employeurs, salariés et leurs organisations représentatives), partenaires sociaux, institutionnels et les acteurs des politiques de l'emploi et de la

- formation, sur la base d'un diagnostic partagé du marché local de l'emploi,
- reposer l'action partenariale de ces acteurs sur des approches transversales et décloisonnées, ce qui impose une mise en cohérence des interventions en matière d'emploi, de formation professionnelle et de développement économique,
  - dépasser les frontières de l'entreprise ou de la branche,
  - faciliter les transitions professionnelles inter-entreprises et inter-sectorielles à l'échelle du territoire,
  - identifier les besoins de recrutement des entreprises ainsi que les qualifications requises afin d'améliorer l'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi du territoire,
  - aider les TPE/PME à définir leur stratégie de développement pour définir précisément les besoins en compétences futurs en intégrant toutes les problématiques et opportunités du territoire et leurs conséquences en matière de RH,
  - donner corps à une gestion locale de l'emploi en fléchant les forces / faiblesses / menaces et opportunités du territoire, en instaurant un collectif autour de la mobilité, en intégrant les quatre grands types de parties prenantes : les entreprises, les partenaires sociaux, les accompagnateurs emploi/formation/économie et les institutionnels (Etat, Collectivités Territoriales, Instances Economiques...).

Alors que les sources de recrutement sont issues essentiellement des TPE/PME en PACA, la nécessité pour elles de s'inscrire dans une démarche prévisionnelle en matière de compétences et de qualifications devient prégnante, afin d'appréhender au mieux l'organisation du travail au sein de leur entreprise, améliorer le dialogue social (notamment en associant les salariés pour la définition de la stratégie de l'entreprise), limiter les risques professionnels liés aux conditions de travail et mieux sécuriser les parcours professionnels.

L'étude « Actions de Revitalisation du Bassin d'Arles », initiée par la DIRECCTE et réalisée par le cabinet SOFRED a permis de confirmer la recevabilité d'une démarche GTEC en Pays d'Arles.

### **1.3 La demande d'une démarche de GTEC en Pays d'Arles**

L'Etat et la Région ont affirmé leur volonté conjointe de coordonner et mettre en œuvre des actions de GTEC. Cette politique s'appuie sur une concertation élargie associant l'Etat, la Région, les partenaires sociaux et les responsables économiques ainsi que les différentes parties prenantes sollicitées.

La mission d'ingénierie de la démarche et d'élaboration du cahier des charges a été confiée à la maison de l'emploi du Pays d'Arles et consiste à :

1. Identifier le partenariat et la consolidation du dialogue social territorial,
2. Réaliser une étude de faisabilité de la demande consolidant les données économiques et sociales du territoire émanant des études menées par les différents acteurs,
3. Confirmer le périmètre exact de la démarche de GTEC,
4. Définir des enjeux et objectifs du projet ainsi qu'un calendrier pour chaque étape,
5. Définir l'organisation du dispositif (composition et rôle des différents organes décisionnels, consultatifs et opérationnels),
6. Proposer un plan d'actions opérationnelles permettant aux partenaires de proposer des réponses aux actifs (salariés et demandeurs d'emploi) et aux entreprises, d'accroître la capacité collective de détection, d'anticipation, de réaction et d'accompagnement des mutations et de consolider la coordination et la territorialisation des dispositifs,
7. Concevoir les modalités d'évaluation et de suivi.

La mission de déploiement opérationnel a été confiée à la maison de l'emploi du Pays d'Arles appuyée par un bureau d'étude prestataire et la CCI du Pays d'Arles, et doit permettre de définir les points suivants :

1. **La consolidation et la mobilisation du partenariat** afin de partager l'étude de faisabilité territoriale, des enjeux de la GTEC, le plan d'action et les engagements contractuels des différents acteurs,
2. **La réalisation de fiches sur les 3 filières identifiées**, partagées par le partenariat, pour mieux définir le tissu économique, ses évolutions, les emplois/métiers, la population active, le marché du travail, les actions de formation et le dialogue social...
3. **La réalisation de 3 enquêtes préalables** auprès:
  - ✓ des institutionnels par le biais de la maison de l'emploi,
  - ✓ des acteurs économiques par le biais de la maison de l'emploi appuyé d'un prestataire
  - ✓ des entreprises par le biais de la CCI
4. **La synthèse réalisée par la maison de l'emploi des pistes d'action** proposées par les 3 cibles (institutionnels acteurs économiques, entreprises),
5. **Echange et partage** pour la consolidation d'un plan d'action.

## II- LES ENJEUX ET LES OBJECTIFS DU DISPOSITIF GTEC EN PAYS D'ARLES

La mise en place d'une GTEC sur le Pays d'Arles doit permettre de contribuer au développement local en aidant les acteurs du territoire à mieux anticiper les mutations économiques aux niveaux :

### 1-Du territoire

- en construisant un partenariat local sur l'emploi et les compétences,
- en élaborant une stratégie territoriale de l'emploi avec les acteurs de l'entreprise,
- en valorisant les compétences du territoire et ses ressources,
- en créant la synergie locale nécessaire aux ajustements d'offres et demandes d'emploi.

### 2-Des entreprises :

- en accompagnant les entreprises dans leur gestion des ressources humaines,
- en encourageant les coopérations inter-entreprises sur l'emploi et les compétences
- en projetant les évolutions prévisibles en besoins de compétences des entreprises.

### 3-Des actifs :

- en apportant une réponse spécifique aux personnes éloignées de l'emploi,
- en accompagnant leurs adaptations aux besoins à venir.

Les objectifs s'articulent autour des trois priorités:

**1- Pour le territoire** il s'agit d'identifier ses orientations et mutations économiques, le marché du travail et de la formation, le dialogue social territorial afin :

- d'augmenter son attractivité en attirant, fidélisant et qualifiant les compétences des actifs (compétence territoriale),
- de maintenir et promouvoir un tissu dynamique ,
- de déployer un outil d'aide à la décision articulant l'emploi, le développement économique, la formation, pour concevoir des scénarii d'évolutions possibles au travers un dialogue social territorial partagé,
- de coordonner via un comité de pilotage, les interventions en matière d'emploi, de formation professionnelle et de développement économique reposant sur une stratégie territoriale partagée.

**2- Pour les entreprises** il s'agit d'identifier la stratégie de développement économique de l'entreprise, les coopérations et échanges entre entreprises sur le territoire défini pour la mise en œuvre de la GTEC afin :

- de connaître et anticiper les besoins en compétence et qualification par rapport à une

stratégie définie,

- d'identifier les métiers à risque et en développement,
- de développer la mobilité intra et inter secteurs,
- d'orienter les décisions en matière de développement de l'emploi, de la formation et des compétences,
- d'inscrire le capital humain comme facteur clé de performance,
- de favoriser le partage et le retour d'expérience.

**3- Pour les actifs** il s'agit de sécuriser les parcours professionnels, la continuité et la mobilité professionnelle des actifs (salariés et demandeurs d'emploi) afin:

- de sécuriser leurs parcours professionnels par l'adaptation des compétences et des qualifications aux besoins du marché,
- de gérer les transitions, les désirs de mobilités, d'amoindrir les ruptures pour assurer une continuité professionnelle.

La mise en œuvre d'une action partenariale associant l'ensemble des acteurs d'un bassin d'activité cohérent et suffisamment large favorisera l'efficacité des dispositifs emploi-formation aux besoins relevés.

### III- LE TERRITOIRE ET LES FILIERES CONCERNEES PAR LA GTEC

#### 3.1 Le territoire

Dans la logique des différents diagnostics et perspectives, le territoire proposé pour cette démarche GTEC est le territoire du Pays d'Arles élargi, basé sur les communes identifiées par notre partenaire opérationnel, la Chambre de Commerce et d'Industrie du Pays d'Arles. Pour ce dernier, le découpage du Pays d'Arles compte 36 communes, soit 7 communes supplémentaires par rapport au découpage administratif, situées à l'est du territoire.

Ce choix répond à une cohérence territoriale qui permettra de mettre en avant des logiques territoriales pertinentes.

#### 3.2 Les filières

A partir des données présentées par la maison de l'emploi du Pays d'Arles sur l'évolution de l'activité par secteur et ses caractéristiques, ainsi que les éléments de synthèse du cabinet SOFRED, le Comité Technique est en mesure de proposer 3 secteurs d'activité à intégrer en priorité dans la démarche :

- **le BTP**, près de 10% des établissements en Pays d'Arles et 50% des entreprises artisanales, est un secteur représentatif du territoire. Ce secteur est significatif auprès des centres d'apprentissages et offre également des passerelles vers des métiers émergents liés à l'environnement.
- **les industries (notamment agroalimentaire et métallurgie)** représentent également près de 10% des établissements en Pays d'Arles et assure 15% de l'emploi des actifs, fragilisés par la situation de ce secteur menacé.
- **les industries culturelles et patrimoines** sont présentes sur le Pays d'Arles (cf : PRIDES Patrimoines et Cultures et PRIDES Livre et Disque) et apparaissent comme un secteur moteur, mais cela nécessite toutefois de mesurer l'impact, en termes d'attractivités et de développement, sur le territoire. Par ailleurs, le programme « Marseille, capitale européenne de la culture en 2013 » va créer des retombées sur le Pays d'Arles qu'il faut également mesurer.

Cette sélection de filières s'appuie sur des critères de technicité et de qualité d'emploi, notamment pour des secteurs dont la problématique n'est pas forcément de recruter mais de d'augmenter ses qualifications et son niveau de compétences.

Ce choix n'intègre pas certains secteurs d'activité en tension, ces derniers étant liés à une saisonnalité, problématique qui fera l'objet d'une étude spécifique ultérieure.

**Toutefois, les travaux menés par les acteurs viendront confirmer la pertinence des filières et périmètres retenus pour amorcer une démarche de GTEC en Pays d'Arles.**

#### IV- LA COMMANDE AUPRES DU PRESTATAIRE

Il sera demandé auprès du prestataire retenu, une enquête préalable à la mise en œuvre d'une démarche de GTEC en menant des entretiens auprès des acteurs de l'économie selon une grille d'entretiens prédéfinie avec la maison de l'emploi.

##### 4.1. Les phases de cette démarche :

###### Phase 1 : Vérifier la faisabilité de la démarche auprès des acteurs de l'économie

Il s'agira au travers de la démarche de :

- S'informer sur la démarche de GTEC et sur les acteurs de l'économie du territoire
- Identifier les acteurs de l'économie : partenaires sociaux, OPCA, OPACIF, branches interprofessionnelles, branches professionnelles des filières, UD/UR des syndicats salariés (interprofession et filières choisies), des syndicats patronaux (UPPE, CGPME ; syndicats de branches professionnelles, UPAR)...  
et proposer un listing soumis à validation auprès de la maison de l'emploi
- Informer et sensibiliser les acteurs de l'économie sur la mise en œuvre d'une démarche en GTEC sur le territoire,
- Vérifier la faisabilité d'une telle démarche sur le territoire auprès des acteurs de l'économie, les conditions de réussite et les points de vigilance
- Identifier les problématiques rencontrées par la filière en matière de ressources humaines,
- Identifier les conditions d'adhésion des acteurs.

###### Phase 2 : Identifier l'existant en matière d'actions liées à une GTEC

Il s'agira au travers de cette démarche de :

- Lister les différentes démarches et/ou outils déjà mis en œuvre par les structures,
- Lister l'offre de services liée à la GTEC lorsqu'elle existe,
- Identifier les difficultés rencontrées par les acteurs en matière RH (lié à la GTEC),
- Repérer les initiatives et divers sollicitations déjà faites auprès des personnes interrogées sur les problématiques RH,
- Effectuer du benchmarking sur ce qui a été réalisé sur d'autres territoires.

###### Phase 3 : Capitalisation et propositions d'actions

Il s'agira au travers de cette démarche de :

- Capitaliser les résultats et de les analyser,
- Identifier les principaux enjeux et résultats attendus par les acteurs interrogés,
- Proposer des actions opérationnelles notamment en fonction des résultats des entretiens.

#### 4.2 Les livrables attendus

Il s'agit pour le prestataire de fournir un **rapport final** comprenant les éléments suivants:

1. Le listing des acteurs de l'économie interrogés,
2. Les questionnaires remplis avec chaque acteur de l'économie interrogé
3. Un rapport sur la faisabilité de la démarche (étape 1)

Analyse des réponses aux entretiens sur :

- la vision des évolutions des filières sélectionnées en lien avec le contexte socio-économique
- la faisabilité d'une GTEC sur le territoire, ses conditions de réussite et les points de vigilance
- les conditions d'adhésion à la démarche

4. Un rapport sur l'existant en matière d'actions liées à une GTEC (étape 2)

Analyse des réponses aux entretiens sur :

- les démarches et outils mis en œuvre
- les offres de service existantes
- les difficultés de mise en œuvre rencontrées
- les initiatives et sollicitations repérées pour anticiper et accompagner les entreprises sur les effets de mutations économiques, sociales et démographiques de l'emploi
- s'appuyer sur le benchmarking

5. Un compte-rendu sur les préconisations et les pistes d'actions opérationnelles proposées par secteur (étape 3)

Le prestataire devra fournir une **présentation visuelle** du rapport final avec une synthèse de **4 pages**.

#### 4.3 Le suivi

Un comité de suivi (maison de l'emploi et bureau d'étude) pourra se réunir à 5 reprises :

- En novembre : 1 réunion pour valider la méthode et orienter les travaux
- Pendant la période d'enquête : 3 réunions de travail intermédiaire

- En février : 1 réunion pour valider le travail réalisé et finaliser les pistes d'action

En fonction du calendrier prévisionnel du prestataire, la maison de l'emploi prévoit des contacts téléphoniques avec le prestataire entre les réunions. Ces contacts remettront de faire des points d'étape et le cas échéant, des réajustements.

## V- LES MODALITES

### 5.1 Durée du calendrier et moyens de la mission

La notification au candidat retenu devrait se faire **mi-novembre 2011** pour un démarrage opérationnel fin novembre et devrait se clôturer en février 2011. L'étude a une durée maximale de 3 (trois) mois.

La prestation sera financée par la maison de l'emploi pour un montant maximum de 26 000 € TTC.

- Une avance de 30 % à la signature de la présente convention de prestation, sur présentation d'une facture,
- Sur demande, un acompte de 30 % sur présentation d'un bilan intermédiaire justifiant la réalisation significative de la commande et sur présentation d'une facture,
- Le solde à la livraison de l'objet de la commande ou sur remise du rapport final d'exécution de la commande et sur présentation d'une facture.

### 5.2 La remise des offres

L'offre remise par le candidat sera rédigée sur support papier et sera doublée d'un envoi par e-mail.

Les offres devront parvenir à la maison de l'emploi, en trois exemplaires, au plus tard à la date et heure limites figurant en pages de garde du présent cahier des charges :

- Soit par courrier, sous pli recommandé avec accusé réception,
- Soit par dépôt sur place contre récépissé, en se présentant du lundi au vendredi (sauf jours férié), de 9H à 17H. A l'adresse suivante :

Maison de l'emploi du Pays d'Arles  
A l'attention de Ingrid DI BATTISTA, Directrice de la maison de l'emploi du Pays d'Arles  
18 rue Amédée Pichot  
13200 Arles

Toutes les offres devront également être envoyées par courriel aux adresses suivantes :  
Ingrid.dibattista@mdepaysdarles.fr et samantha.campello@mdepaysdarles.fr

Pour tout renseignement complémentaire, contacter Ingrid DI BATTISTA ou Samantha CAMPELLO  
au 04 90 97 52 69

### 5.3 Dossier de candidature

L'attention des candidats est attirée sur le fait que tout dossier incomplet ou offre incomplète sera immédiatement écartée. Toute offre non parvenue avant la date et heure limites ne sera pas prise en compte. Les candidats s'engagent à :

- fournir les attestations fiscales et sociales en vertu de l'article L 8221-3 et 5 et L8222-1 à 6 du Code du Travail;
- à réaliser le travail par des salariés employés régulièrement au regard des articles L1221-10/13/15/17, L3243-1/2/4 du Code du Travail.

L'analyse des offres s'effectuera selon les critères pondérés ci-dessous :

- 30% : La pertinence de la méthode et la qualité des prestations proposées,
- 30% : Le prix des prestations,
- 20% : La qualité des références et les moyens alloués par le prestataire,
- 20% : La clarté de la proposition.

Les candidats devront obligatoirement présenter un dossier complet comprenant :

- Une note méthodologique répondant aux objectifs de l'appel à prestataire en précisant les modalités de collaboration entre la maison de l'emploi et le bureau d'étude,
- Le descriptif des compétences et moyens humains mis à disposition pour le bon déroulement de la mission et la justification d'une expertise dans des démarches GPEC, Formation, expériences et références des intervenants affectés à cette mission avec le CV des consultants et le temps affecté à chacun des consultants,
- Le détail du nombre de journées prévues affectées à la mission (en détaillant le nombre de journées pour chaque point),
- La proposition technique descriptive des prestations proposées par le candidat, mentionnant le nombre d'entretien à réaliser ainsi qu'un calendrier des entretiens
- Une proposition de grille d'entretien,
- La décomposition du prix de la prestation proposée,
- 1 copie extrait Kbis,
- 1 copie registre INSEE,

### 5.5 Droits de propriété intellectuelle et confidentialité

La maison de l'emploi reste propriétaire des droits sur l'ensemble des documents techniques et pédagogiques fournis dans le cadre des prestations demandées et selon les modalités définies dans le contrat entre les parties.

Le prestataire s'engage à ne divulguer sous quelque forme que ce soit, aucune des informations qu'il aura pu obtenir par l'exercice de ses fonctions, au sujet de données recueillies au cours de ses entretiens.