

PROJET DE CONVENTION 2010

Réalisation d'un diagnostic territorial Et élaboration d'un plan d'actions

Entre

L'association Maison de l'Emploi des Hautes-Alpes, dont le siège social est situé, 5 rue du Doyenné, 05000 GAP représentée par la Présidente, Madame Monique ESTACHY, d'une part,

Et

La Communauté de Communes du Briançonnais dont le siège social est situé, Les Cordeliers 1 rue de l'Aspirant Jean, 05105 BRIANCON, représentée par le Président, Monsieur Alain FARDELLA, d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

La Maison de l'Emploi des Hautes-Alpes a été créée afin de poursuivre sur l'ensemble du territoire haut-alpin les objectifs suivants :

- garantir l'égalité d'accès à tous aux dispositifs de l'emploi, de la formation et de l'insertion ;
- proposer une offre de service de qualité et améliorer le service rendu à la population des demandeurs d'emploi et des employeurs ;
- fédérer les réseaux d'acteurs et mutualiser les moyens pour assurer un maillage efficace du territoire et une cohérence dans les actions ;
- apporter des réponses aux problématiques de l'emploi sur le territoire.

A cet effet, la Maison de l'Emploi sollicite les collectivités locales compétentes dans les domaines de l'emploi, l'insertion et la formation ou leurs structures d'accueil .

La Communauté de Communes du Briançonnais est composée des communes suivantes : Briançon, Cervières, La Grave, Le Monétier – les - Bains, Montgenèvre, Névache, Puy – Saint - André, Saint - Chaffrey, La Salle les Alpes, Val – des - Prés, Villar - d'Arène, Villar – Saint - Pancrace.

La Communauté de Communes du Briançonnais s'est dotée de la compétence « développement économique » et a mis en place des actions en faveur du développement économique et de l'emploi, sur son territoire.

La Maison de l'Emploi n'a de réalité qu'avec l'implication et le travail de ses différents partenaires territoriaux en faveur de l'accueil, l'accompagnement et l'ingénierie / emploi.

La Communauté de Communes du Briançonnais s'engage dans la dynamique « Maison de l'Emploi des Hautes-Alpes » et concourt à son existence ainsi qu'à la réalisation de ses objectifs en liaison avec les politiques publiques de l'Etat et des collectivités territoriales.

1. OBJET DE LA CONVENTION

La présente convention a pour objet d'une part, de préciser les engagements des parties en terme d'ingénierie en faveur de l'emploi pour l'année 2010 et d'autre part, de définir les obligations réciproques, selon le cahier des charges annexé dans son chapitre 2 (pages 14 à 16), afin de :

- mettre en place une ingénierie emploi – formation, création d'activité sur les territoires selon un principe de subsidiarité ;
- mieux anticiper les besoins en emploi et en compétences ;
- professionnaliser et mettre en cohérence les acteurs et leurs outils de travail.

2. OBLIGATIONS DES PARTIES

2.1. Obligations de la Communauté de Communes du Briançonnais.

2.1.1. Mission de réception du public

La Communauté de Communes du Briançonnais ne dispose pas de structure d'accueil du public dédiée à l'emploi à l'exception d'un **Point Info Famille**, mais elle s'engage à orienter le public reçu vers les structures d'accueil présentes sur le territoire en fonction de leur domaine de compétences : retour à l'emploi, insertion, formation création ou reprises d'entreprises et d'activités,....

2.1.2. Mission d'ingénierie et d'accompagnement au retour vers l'emploi

2.1.2.1. Création d'un « collectif local »

La Communauté de Communes du Briançonnais s'engage à faire constituer par ses services sur son micro-territoire un « collectif local » selon les prescriptions du cahier des charges annexé au présent document (cf. annexe 2) **concernant la fonction diagnostic territorial**.

Ce collectif est une réunion d'acteurs locaux, forces vives du territoire travaillant notamment dans les domaines de l'emploi, la formation, l'insertion et la création d'activités, entreprises présentes sur le territoire et représentants des membres constitutifs de la Maison de l'Emploi. Il s'emploie à améliorer le service rendu à la population active par une meilleure connaissance de l'emploi.

2.1.2.2. Mise en place d'un diagnostic partagé local

Le « collectif local » en lien avec les partenaires constitutifs et sur la base de leur offre de service réalise le diagnostic partagé du territoire. Ce diagnostic doit déboucher sur l'élaboration d'un Plan d'Action Local pour l'emploi (PAL) pour 2011, articulé avec les axes du nouveau cahier des charges de la maison de l'emploi (cf. annexe)

Ce travail doit faire émerger les besoins du territoire, les enjeux futurs en terme d'emploi : anticipation des besoins, gestion des ressources humaines, adéquation offres / demandes.

2.1.3. Formation méthodologique

La Communauté de Communes du Briançonnais s'assure que le personnel référent interne ou dépendant d'une structure délégataire suit les formations organisées par la Maison de l'Emploi dans le cadre des apports méthodologiques et de formations visés à l'article 2.2.1.ci-après : formation méthodologique et formation-action à l'animation et à la mise en place d'un diagnostic, prise en main et participation à « l'outil collaboratif numérique - portail de services ».

2.1.4. Adhésion à « l'outil collaboratif numérique - portail de services »

La Communauté de Communes du Briançonnais adhère au projet informatique de la Maison de l'Emploi et à l'utilisation de « l'outil collaboratif numérique - portail de services » mis à sa disposition.

Un référent ou « modérateur » sera identifié et aura la charge pour le territoire, d'apporter du contenu au site collaboratif et public « Maison de l'Emploi », faire vivre et fonctionner « l'outil collaboratif numérique - portail de services » et assurer une fonction de veille et de mise à jour.

2.1.5. Evaluation du dispositif

La Communauté de Communes du Briançonnais s'engage à mettre en œuvre les outils nécessaires à l'évaluation de ses actions sur la base des recommandations et des critères proposés par la Maison de l'Emploi, concernant non seulement son action de mise place d'un diagnostic territorial mais aussi l'amélioration du service rendu à la population active, notamment au travers de données qualitatives et quantitatives issues de « l'outil collaboratif numérique - portail de services ».

2.2. Obligations de la Maison de l'Emploi

La Maison de l'Emploi, dans un objectif d'équité de services sur l'ensemble du territoire, s'engage à favoriser les conditions de la mise en cohérence des outils des différents partenaires ainsi que celles de l'harmonisation de leurs modes opératoires.

Cette obligation peut se décliner comme suit :

2.2.1. Apport méthodologique et de formation

La Maison de l'Emploi élabore un plan de formation à l'intention des personnes référentes en charge de l'ingénierie emploi - formation dont l'animation des collectifs locaux et l'élaboration des diagnostics.

Ce plan de formation consistera en un apport méthodologique sur l'animation du réseau local, une formation action pour la mise en place du diagnostic emploi, une formation découverte des services partenaires.

Ce plan de formation consistera également en un **accompagnement méthodologique à l'ingénierie de projets, à la conduite d'actions, à l'identification d'indicateurs de résultats.**

Cette mission d'accompagnement est réalisée par l'ADRETS.

Une formation à la prise en main de « l'outil collaboratif numérique - portail de services » et à son utilisation sera par ailleurs dispensée.

2.2.2. Diffusion d'informations statistiques

La Maison de l'Emploi facilite l'accès de la Communauté de Communes du Briançonnais à des informations statistiques correspondant à son territoire.

2.2.3. Animation de « l'outil collaboratif – portail de service » de la Maison de l'Emploi

La Maison de l'Emploi des Hautes-Alpes développe à l'attention du grand public et de ses partenaires « l'outil collaboratif – portail de service » entre partenaires et site d'information à destination des entreprises, demandeurs d'emploi, institutionnels et toute personne intéressée. Elle assure l'animation et la coordination du site et portail de services de la Maison de l'Emploi au niveau départemental.

Elle développe à l'attention collectivités qui disposent de Structures Locales d'Accueil, une **application de suivi statistique du volume, de la typologie et de la demande du public enregistrés à l'accueil.**

2.2.4. Suivi et pilotage

La Maison de l'Emploi pilote la mise en place de tableaux de bord de suivi informatisés qui alimenteront l'évaluation de la mission dans le champ de l'emploi. Les tableaux de bords sont élaborés en concertation avec les partenaires de la collectivité et seront alimentés par le Système d'Evaluation Continue en Ligne (SECL).

2.2.5. Moyens financiers

La Maison de l'Emploi assure le financement des prestations complémentaires qu'elle sollicite sur une base forfaitaire pour atteindre les résultats visés à l'article 3.

Le financement intervient selon les dispositions de l'article 4 ci-après.

3. OBLIGATION DE RESULTATS

3.1. Evaluation des résultats attendus

3.1.1. Justificatifs de temps passés

Le cahier des charges national impose l'équivalent temps plein comme l'une des principales unités de mesure et d'appréciation de la valeur ajoutée produite.

L'évaluation portera sur :

- la participation à la formation méthodologique et à la formation - action sur les diagnostics, mise en place par la Maison de l'Emploi ;
- la constitution d'un collectif local (feuilles d'émargement) ;
- la production d'un diagnostic au **31 décembre 2010**
- la production d'un plan d'action annuel pour 2011 au
- le nombre d'équivalents temps plein consacrés à l'emploi du **1^{er} juin 2010** au **31 décembre 2010**

4. DISPOSITIONS FINANCIERES

Pour l'application de la présente convention, les parties conviennent que les moyens financiers attribués à la Communauté de Communes du Briançonnais portent sur une prestation de service rendue à la Maison de l'Emploi à l'exclusion de l'accueil et du travail inhérent à « l'outil collaboratif numérique - portail de services » puisque ce dernier, financé par la Maison de l'Emploi, est considéré comme un apport à la Communauté de Communes du Briançonnais. La Maison de l'Emploi se libèrera des sommes mises à sa charge au titre de la présente convention selon les modalités suivantes :

- soit 22 200 €uros de juin 2010 à décembre 2010, correspondant à l'évaluation de l'ingénierie nécessaire à la mise en place d'un diagnostic partagé et d'un plan d'actions.

- 50% du montant affecté à la mission 2010, lors de la signature de la présente convention
- Engagement du solde fin 2010 et paiement des sommes correspondantes à la production, dans le délai d'un mois, du bilan d'activités au 31/12/2010, précisant les modalités de mise en œuvre du « collectif local », de mise en place et de résultat du diagnostic territorial partagé.

D'un commun accord entre les parties, des modifications pourront faire l'objet d'avenants durant toute la période couverte par la convention.

5. ARTICULATION AVEC LES DISPOSITIFS EXISTANTS

Les travaux du « collectif local » seront communiqués aux instances de la Maison de l'Emploi pour une agrégation géographique et thématique permettant de développer une stratégie de l'emploi globale dans les Hautes-Alpes.

L'articulation des travaux de la Maison de l'Emploi avec les dispositifs existants s'effectuera dans un objectif de cohérence et d'efficacité, avec le souci de rationaliser le nombre de réunions.

6. DUREE DE LA CONVENTION – RESILIATION

6.1. Durée

Les engagements réciproques se dérouleront à compter de la signature de la présente convention jusqu'à fin 2010.

6.2. Résiliation

La présente convention peut être dénoncée à l'initiative de l'une ou l'autre des parties sous réserve que la partie à l'initiative de laquelle intervient la dénonciation en informe l'autre par lettre recommandée avec Accusé de Réception moyennant un préavis de 3 mois à compter de la date d'envoi de la dénonciation.

La date de prise d'effet de la résiliation entraîne la restitution prorata-temporis des sommes indûment perçues ou le versement des sommes dues dans les mêmes conditions en application des dispositions de l'article 4.

7. ANNEXES

Le présent document comprend les annexes suivantes :

- **Annexe 1 : Moyens mobilisés par la Communauté de Communes du Briançonnais ;**
- **Annexe 2 : Cahier des charges des Structures Locales d'Accueil ;**
- **Annexe 3 : Mise en place des diagnostics locaux sur l'emploi ;**
- **Annexe 4 : Organismes partenaires de la structure ;**
- **Annexe 5 : Evaluation de l'offre de service de la Communauté de Communes du Briançonnais.**

Fait à
Le

Le Président
de la Communauté de Communes
du Briançonnais,

La Présidente
de la Maison de l'Emploi,

Monsieur Alain FARDELLA

Madame Monique ESTACHY

Annexe 1 Les moyens mobilisés par la Communauté de Communes du Briançonnais.

A préciser

- a) Les locaux
- b) Le personnel
- c) Les horaires d'accès aux services
- d) Les outils informatiques
- e) Les moyens financiers

« MAISON DE L'EMPLOI DES HAUTES –ALPES »

CAHIER DES CHARGES

POUR LES STRUCTURES LOCALES D'ACCUEIL ASSOCIEES

Préambule

La territorialisation des politiques publiques de l'emploi tente de réduire le décalage entre les objectifs politiques assignés et la matérialisation des moyens institutionnels apportés aux territoires. L'harmonisation territoriale nécessite une clarification des enjeux, des actions à construire à partir des territoires et des responsabilités à assumer par chacun des acteurs.

Le besoin d'informations (réactivité et circuits courts) et la prise en compte opérationnelle des différents besoins générés par l'emploi impliquent une concentration temporelle et spatiale des prestations d'accueil, d'information, d'orientation, d'analyse et de construction de réponses (interventions des services concernés et d'autres partenaires).

Ces prestations se déclinent principalement en deux fonctions :

- une fonction d'accueil (information, orientation, préparation de la réponse, intervention, ...)
- une fonction d'ingénierie en emploi et formation professionnelle (construction de constats, identification de problématiques, analyses, réflexions, propositions de pistes d'action, ...) en partenariat avec les forces vives du territoire.

Ces fonctions sont en interaction. La fonction « accueil » n'a de sens que si elle nourrit une exploitation et une analyse de l'accueillant à travers les informations recueillies, collectées et échangées. La fonction « ingénierie » ne peut se développer et donner du sens aux problématiques individuelles constatées sans l'apport du « ressenti de l'immédiat ».

Une Maison de l'Emploi, fédérale à trois niveaux territoriaux (micro-territoire, Pays et Département) et à deux problématiques (urbaine - chefs lieux d'arrondissement et rurale) doit :

- s'appuyer sur des micro-territoires identifiés (commune, communauté de communes, pays, arrondissement, ...)
- animer de manière permanente les réseaux concernés par l'emploi et la formation professionnelle ;
- garantir une gamme de prestations (de la réception du public à l'ingénierie en ressources humaines) ;
- élargir son activité à des thèmes périphériques à l'emploi (logement, santé, service de proximité, « Relais de Services Publics »,...).

Ce cahier des charges a pour vocation de jeter les bases d'une « charte » commune en définissant le socle minimum d'accès à une « labellisation ». Cette « labellisation » permet l'obtention de financements publics pour accomplir les missions définies et mener des expérimentations.

1. Les objectifs recherchés de la fonction « accueil »

1.1. Information et communication

- 1.1.1. Faire connaître les services d'accueil, ses modalités d'interventions et d'actions auprès des demandeurs d'emploi, des salariés, des travailleurs indépendants, des employeurs des micro-territoires ;
- 1.1.2. Développer des collaborations avec les institutions concernées (services déconcentrés de l'Etat, collectivités territoriales, chambres consulaires, services publics, organismes paritaires, ...).

1.2. Réception et accueil de base

- 1.2.1. Réception d'usagers : lieu identifié pour faciliter les démarches ;
- 1.2.2. Ecoute de la demande de l'utilisateur : celui-ci doit être accueilli dans une ambiance propice à l'expression de ses préoccupations au-delà de la motivation primaire de sa venue (avoir un emploi, rechercher un salarié, ...)
- 1.2.3. Renseignements de premier niveau : la satisfaction de l'utilisateur implique une analyse des préoccupations pour affiner la demande et apporter les premiers éléments de réponse (la personne doit pouvoir sortir avec quelques éléments de réponse dès sa première visite) ;
- 1.2.4. Orientation vers les services / institutions compétents pour des renseignements spécifiques de second niveau : les préoccupations exprimées doivent avoir des réponses, dans un cycle hebdomadaire, lors des permanences ou d'une prise de rendez-vous. Ces réponses doivent s'inscrire dans des circuits courts et réactifs.
- 1.2.5. Prestations de service : un appui à la rédaction de documents, à la recherche d'informations sur multimédia et un accompagnement dans certaines démarches seront proposés.

1.3. Permanences des services et des institutions

- 1.3.1. Moyens mis à disposition : un bureau garantissant la confidentialité des entretiens, les connections permettant aux techniciens de travailler, de manière délocalisée, avec tous leurs outils et une salle de réunion ;
- 1.3.2. Gestion du planning des permanences : les conventions de partenariat devront garantir la présence des principaux organismes que les usagers souhaitent interroger (emploi, travail, santé, logement, action sociale, formation, ...)
- 1.3.3. Régulation : gestion des perturbations qui peuvent exceptionnellement interrompre le rythme des permanences (absence du technicien pour maladie, congé, ... ; report de la permanence pour raison de service ; ...)

- 1.3.4. Médiation de l'urgence : être capable d'apprécier le degré d'urgence de la demande pour orienter et accompagner l'utilisateur de la façon la plus diligente et opportune.

1.4. **Exploitation des informations recueillies**

- 1.4.1. A la réception : l'exploitation des informations recueillies doit être à la fois quantitative et qualitative. L'analyse quantitative doit permettre, au-delà du volume des flux, d'établir une typologie du public accueilli selon les statuts, les branches professionnelles, les profils et les domiciles. L'analyse qualitative doit permettre de déterminer le sens des questions et des préoccupations abordées. Ces analyses correspondent à un **premier niveau d'évaluation du service fourni**. Elles enclenchent les actions correctrices décidées par « l'organe de direction » ;
- 1.4.2. Dans les permanences : l'exploitation des informations recueillies doit être organisée pour compléter la capitalisation de celles recueillies à l'accueil en confirmation des aspects quantitatifs et en enrichissement des aspects qualitatifs dans le respect de la déontologie de chacun des services / institutions. Les techniciens venant tenir les permanences doivent aussi pouvoir apporter leurs appréciations sur leur rôle spécifique, leur intégration dans la structure, leur ressenti et leurs sensations sur les préoccupations traitées ;
- 1.4.3. Dans les instances de gestion de la structure portant une démarche d'accueil et d'ingénierie : les membres des différentes instances (groupes de travail, comité de gestion, comité de pilotage, organe dirigeant de l'institution responsable) sont porteurs d'informations et d'analyses liées à leur fonction (élus, responsables socio-économiques, techniciens, représentants d'utilisateurs, ...). Il leur est demandé de mettre en perspective leurs appréciations avec les analyses produites par l'accueil et celles par les techniciens des permanences.

2. Les objectifs recherchés de la fonction ingénierie

2.1. **Exploitation des informations**

- 2.1.1. « Ressenti » : lors de la réception des usagers, les accueillants perçoivent et ressentent, dans l'expression des usagers, des éléments subjectifs traduisant leurs préoccupations et leurs aspirations. Ces éléments, exprimés individuellement, sont porteurs, collectivement, des demandes sociales du moment. Ils permettent de connaître, pratiquement en temps direct, les évolutions d'un corps social volatil. Cette perception doit être exploitée pour permettre aux institutions d'anticiper sur les problématiques nouvelles à prendre en compte. Les expressions recueillies sont généralement à plusieurs niveaux. Par exemple, les raisons profondes du choix de la saisonnalité ne sont pas directement exposées bien qu'elles génèrent les difficultés sociales exprimées. L'accueillant doit décrypter ce qui sous-tend la demande pour approcher les préoccupations fondamentales.

2.1.2. Donner du sens : l'analyse du « ressenti », confrontée à celle des autres accueillants et des techniciens des permanences, permet de globaliser les expressions individuelles pour identifier les changements, les ruptures ou les mutations dans les comportements et les motivations des usagers.

2.1.3. Formaliser et communiquer : l'identification des changements ne peut rester au sein de chaque structure. Les institutions publiques, chargées de mettre en place des dispositifs ou des mesures, ont besoin de ces perceptions pour être réactives aux évolutions et faire en sorte que les dispositifs ou mesures s'adaptent aux besoins du moment. Cette formalisation et cette communication vers les institutions publiques sont des missions particulières inscrites dans les finalités de la Maison de l'Emploi.
Les spécificités locales doivent être prises en compte au titre du droit à la différence.

Cette « ingénierie » doit aussi trouver sa place dans la conceptualisation de la mission « observation ».

Cette « ingénierie » apportera une expression du quotidien qui enrichira la collecte des observatoires institutionnels.

La compréhension des évolutions et des tendances gagnera en réactivité.

2.2. Analyse prospective et projective

2.2.1. Mise en perspective : les éléments décrits par « l'ingénierie », au-delà des problèmes de formalisation, doivent permettre une mise en perspective de la nature des besoins exprimés et de leurs évolutions ;

2.2.2. Elaborer un diagnostic et un PAL : le travail d'échanges entre techniciens intervenant sur un micro-territoire doit permettre d'accroître la réactivité des dispositifs :

- améliorer les prestations d'accueil de la structure ;
- recherche de nouveaux partenaires pour répondre aux besoins ;
- communiquer vers les prescripteurs les problématiques analysées.

2.2.3. Produire des projets : cette phase de l'ingénierie consiste à transformer la réflexion en actions par la production de projets concourant à une meilleure prise en compte des problématiques des micro-territoires et de la population active.

Le développement de l'analyse prospective et projective à partir de « l'ingénierie » apportera de la substance à l'élaboration des programmes annuels de territorialisation, des programmes locaux d'insertion, de formation, etc.

L'adéquation de la mise en œuvre des politiques publiques et les besoins réels des micro-territoires en sera accrue.

2.3. Evaluation

2.3.1. Objectifs de l'évaluation :

- déterminer la valeur ajoutée des prestations ;
- favoriser le pilotage et éclairer les choix ;
- élaborer les scénarii de développement ;
- identifier les actions à mettre en œuvre.

2.3.2. Outil de l'évaluation :

Un système d'évaluation et de mesures :

- mieux gérer son partenariat ;
- faire connaître la valeur ajoutée ;
- renforcer l'image de lieu d'accueil ;
- adhérer au projet de la Maison de l'Emploi.

2.3.3. Labellisation :

Un suivi régulier sera opéré par la note de conjoncture que l'opérateur fera aux membres des organes de gestion et aux prescripteurs.

Les résultats de l'évaluation conditionneront l'obtention et le renouvellement de la « labellisation ».

3. Le fonctionnement

3.1. Les outils à construire en s'appuyant sur les savoir-faire développés

- 3.1.1. Les supports numériques seront privilégiés, en particulier ceux en accès libre ;
- 3.1.2. La fiche individuelle de suivi et d'accompagnement : tenue par les personnes chargées de l'accueil physique et téléphonique ;
- 3.1.3. Le registre : sorte de main courante, il permet de noter instantanément les informations reçues par le personnel d'accueil ;
- 3.1.4. La base de données : accueillant toutes ces informations, elle permet facilement de produire des synthèses et des analyses qualitatives ;
- 3.1.5. Une professionnalisation des acteurs : formation - action permettant de définir des modes d'interventions homogènes quelque soit la structure ou le micro-territoire ;
- 3.1.6. Une culture emploi - formation commune : à travers l'échange de pratiques professionnelles, analyses de cas, ..., les acteurs des réseaux pourront construire des références et des méthodologies communes pour conforter leurs diagnostics et leurs propositions d'actions.

3.2. Les informations recueillies

Le comportement du personnel de l'accueil doit favoriser l'expression de l'utilisateur pour éclairer sa demande en veillant à éviter les phénomènes d'induction qui pervertissent la nature de cette expression.

Une méthodologie de l'entretien doit être élaborée.

Les compétences attendues sont celles à minima du Conseiller en Insertion Professionnelle.

(cf. <http://www.afpa.fr/formations/Conseiller%20en%20insertion%20professionnelle-9700.html>)

3.3. Les informations collectées

L'expression directe de l'utilisateur est la principale source d'information.

Une réflexion doit être menée pour s'interroger sur les autres questionnements possibles en direction des usagers (enquêtes, questionnaires, ...).

Les partenaires, animant les permanences, sont aussi source d'information. Ils synthétisent les informations recueillies dans le cadre de leur déontologie.

3.4. Les techniciens intervenant sur le territoire

Parallèlement à leurs fonctions spécifiques de base, les techniciens animant les permanences ou intervenant sur le territoire doivent créer une valeur ajoutée en produisant une synthèse des entretiens et en participant à l'amélioration des services rendus par la structure.

A ce titre, les services / institutions s'engagent à faire participer leurs techniciens aux instances techniques de régulation et à la production de synthèses et d'analyses dans le cadre du « collectif local ».

Un temps d'échange collectif entre ces techniciens et les personnels des structures, dont le rythme des réunions doit être défini collégialement, est nécessaire pour construire le diagnostic et le plan d'action local.

La possibilité de trouver des alternatives à des problématiques dynamise le partenariat et crée une synergie interinstitutionnelle au plus grand profit des usagers.

3.5. Engagement de confidentialité

Les structures chargées de l'accueil s'engagent à la confidentialité concernant les informations recueillies auprès des usagers.

4. La gestion

4.1. Modes de gestion

La gestion d'une telle démarche comprend :

- une gestion administrative et financière assurée par la Maison de l'Emploi en utilisant ses propres organes (conseil d'administration, assemblées plénières, ...)
- une gestion technique s'appuyant sur « l'ingénierie » produite par les accueillants et les techniciens tenant les permanences ;

- une gestion « stratégique » construite avec les membres des forces économiques des micro-territoires et des pays, dans un concept de mutualisation.

Cette gestion « stratégique » sera le reflet de l'implication des élus, des employeurs, des travailleurs indépendants et des salariés. Ce partenariat n'existera que si la structure leur apporte une réelle plus value et ainsi crée une dynamique locale organisant la profusion des possibles en respectant la diversité des territoires.

4.2. Gestion fédérative de réseaux

L'enracinement de la démarche dans chaque micro-territoire doit s'enrichir de l'échange :

- sur les pratiques professionnelles ;
- sur les analyses produites.

Les principes de subsidiarité, d'additionalité, de convergence et de collaborations renforcées seront mis en œuvre pour harmoniser et développer le fonctionnement en réseaux.

L'association, en réseaux, des structures porteuses de la démarche, sous des formes à définir, développera le rayonnement de leur savoir-faire et la transférabilité de leurs expérimentations.

Ce fonctionnement en réseaux est la garantie d'équité d'accès des prestations emploi-formation sur tous les micro-territoires.

Le rassemblement de plusieurs structures porteuses de la démarche peut permettre de développer la fonction « ingénierie » dans une forme partenariale (Pays, arrondissement, département, ...).

La fonction « ingénierie » est à mettre en œuvre selon deux problématiques :

- en zone rurale, les accueils sont centralisés dans une structure. Celle-ci peut piloter cette fonction ;
- en zone urbaine (Briançon et Gap), les accueils se réalisent dans les locaux de chacun. Un pilotage doit être organisé.

Pour intervenir dans la logique prônée de territorialisation des politiques publiques concernant l'emploi et la lutte contre les exclusions, les services de l'Etat et les collectivités territoriales (Conseil Régional, Conseil Général) doivent disposer de relais locaux :

- pour leur proposer des aménagements afin de rendre opérationnelles ces politiques ;
- pour communiquer sur l'apparition de nouveaux besoins.

Les structures apportent leur savoir-faire contre des financements transitant par la Maison de l'Emploi.

Annexe 3 La mise en place des diagnostics locaux sur l'emploi

Le collectif local a l'ambition d'avoir une vision globale de la situation locale de l'emploi. Il doit rendre compte des situations et des problèmes de l'emploi, de l'insertion et de la formation avec une vision large des potentiels et des difficultés locales.

Pour y parvenir, les acteurs concernés (les techniciens de chaque institution et structure) mettent en œuvre une démarche qui se décline de la manière suivante :

- définition, au sein du collectif local, des règles de fonctionnement et du mode d'animation (lieu de rencontre, ordre du jour, compte-rendu, animation, calendrier des rencontres...);
- élaboration concertée et partagée d'un diagnostic ;
- construction d'un plan d'action local ;
- mise en place d'une concertation régulière et d'une animation structurée de l'ensemble des acteurs locaux partenaires de la mise en œuvre des politiques publiques emploi – insertion - formation au niveau local.

Le diagnostic partagé

La réalisation d'un diagnostic partagé vise plusieurs objectifs complémentaires :

- créer une base de culture et de connaissances communes ;
- valoriser les connaissances déjà acquises par les uns et les autres ;
- repérer les manques de connaissances que l'on envisagera par la suite de combler (plan de formation de la Maison de l'Emploi) ;
- apprendre aux partenaires à travailler ensemble avant de les inviter à se projeter dans l'avenir en définissant des objectifs partagés ;
- disposer d'un état des lieux pour définir les objectifs de travail et évaluer à terme les résultats obtenus.

Les principaux résultats attendus sont :

- de nouvelles formes de coopération entre politiques de l'Etat, de la région, du département et les dynamiques locales. L'animation du système d'acteurs emploi – insertion - formation est pilotée par le responsable de la Structure Locale d'Accueil et concerne les acteurs locaux et décideurs des autres niveaux, Etat, Conseil Régional, Conseil Général ;
- l'élaboration de nouveaux outils et méthodes de travail par les acteurs locaux, systèmes d'analyse du local, planification stratégique, systèmes de concertation - orientation, évaluation dynamique ;
- l'élargissement de l'analyse des besoins, et de la palette des actions à mettre en place, vision plus large des actions possibles en faveur des demandeurs d'emploi par l'analyse et la prise en compte effective des trois demandes : la demande des publics, des entreprises, et des territoires ;
- la création d'un échelon d'ingénierie à l'échelle locale.

Annexe 4 Les partenaires de la Communauté de Communes du Briançonnais dans le domaine de l'emploi, l'insertion et la création d'activités

Organisme	Nom et prénom du correspondant	Téléphone Fax Courriel

Identification des temps de travail affectés à la problématique Emploi

Communauté de communes du Briançonnais

Missions Maison de l'Emploi	Contenu	ETP existants affectés à la problématique Emploi	ETP moyens nouveaux affectés à la problématique Emploi après convention avec la Maison de l'Emploi	Total
Observation, anticipation et adaptation du territoire	Analyse partagée des caractéristiques des Demandeurs d'Emploi			
	Analyse des besoins de main d'œuvre			
	Analyse de l'évolution des qualifications et des besoins en formation			
	Adaptation de l'offre de formation aux besoins			
	Diagnostic et établissement de plans d'actions			
	Analyse prospective des filières émergentes			
	Total			
Accès et Retour à l'Emploi	Partage des données concernant les Demandeurs			
	Pôle de services publics (accueil, orientation, accompagnement)			
	Aide à la recherche d'emploi et construction de parcours d'insertion			
	Total			
Développement économique et création d'entreprise	Appui à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences			
	Aide à la formation – adaptation			
	Aide au reclassement des salariés privés d'emploi (conventions de reclassement personnalisées...)			
	Aide au recrutement			
	Aide à la création d'entreprise			
	Total			
Total				

Fait à
le
Le Président de la Communauté de Communes du Briançonnais,

Monsieur Alain FARDELLA