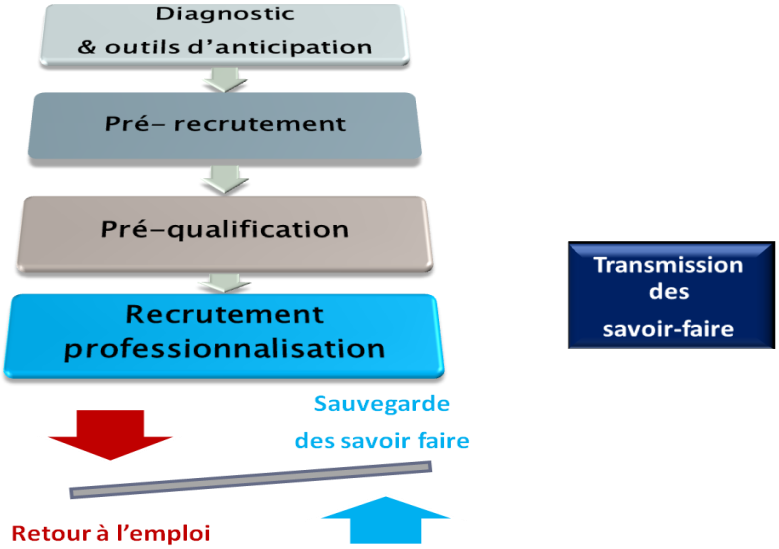
Présentation du dispositif

« TRANS-FAIRE collectif Ouest Vendée »



Jeudi 26 septembre 2013

Lycée Professionnel René Couzinet – 85300 CHALLANS

DOSSIER DE PRESSE

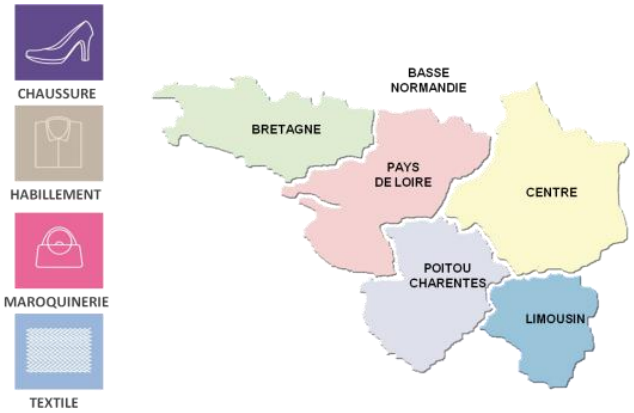
CONTACTS ET RENSEIGNEMENTS

Laurent VANDENBOR – Directeur de l'antenne Ouest OPCALIA – Département Textiles – Mode – Cuirs – 02 41 75 29 24 – laurent.vandenbor@opcalia.com

Frédéric CHARMANT –Responsable de projet ingénierie Emploi/Formation – Département Textiles – Mode – Cuirs – 02 41 75 29 23 – frederic.charmant@opcalia.com

« TRANS-FAIRE » est un dispositif conçu par les branches Habillement, Textile et OPCALIA Textiles, Mode, Cuirs du Grand Ouest, **dont le dessein est de transférer les compétences des salariés, proches du départ à la retraite, à de futurs employés**. La démarche « TRANS-FAIRE » est une opération qui est engagée à titre expérimental par ces branches.

Le dispositif est géré par l'antenne Ouest du département Textile, Mode, Cuirs d'OPCALIA et couvre cinq régions. Son objectif est triple : **accompagner efficacement les entreprises en phase de recrutement, sécuriser les transferts de savoir-faire, professionnaliser les méthodes de formations internes.**



Le dispositif est géré par l'antenne Ouest du département Textile, Mode, Cuirs d'OPCALIA et couvre cinq régions.

« TRANS-FAIRE » a reçu le soutien de la DGCIS en janvier 2013 pour expérimenter la démarche sur 18 mois.

Depuis quand existe « TRANS-FAIRE » ?

Ce dispositif avait été présenté à un collectif d'entrepreneurs et de partenaires le 5 octobre 2012, à Maulévrier (49), au Château de Colbert, en présence de MM. Alain MOREAU et Claude TETARD, Présidents de l'Union Française des Industries de l'Habillement (UFIH), M. Claude MISEREY, Président de la Fédération des Industries du Vêtement Masculin (FIVM), M. Tony HERBLOT, Président de Mode Grand Ouest (MGO), M. Xavier ROYER, Directeur d'OPCALIA TMC et D'OPCALIA IDC, de M. Jean Marie NICOLAS, Sous-Préfet de Cholet, ainsi que de nombreux représentants des collectivités territoriales et des entreprises.

Depuis lors, que de chemin parcouru, et les chiffres parlent d'eux-mêmes…

- Du 1er janvier 2013 au 30 septembre 2013 : 127 demandeurs d'emploi ont bénéficié du dispositif « TRANS-FAIRE » et 102 demandeurs d'emploi en 2012 soit un total de 229 demandeurs d'emploi.
- 235 intentions de recrutements détectées en 2013, soit plus de 440 besoins depuis 2012.
- Taux de transformation Pré-qualification/Contrat de professionnalisation supérieur à 80 %.

C'est quoi au juste « TRANS-FAIRE » ?

« TRANS-FAIRE » est un dispositif « clé en main », un écosystème efficace, sécurisant et attractif…

La société MAROFICA, dirigée par Jean-Yves Papin, basée à Maulévrier (49) a recruté grâce au dispositif "TRANS-FAIRE" de 2012.

- UN DISPOSITIF CLÉ EN MAIN

« TRANS-FAIRE » est un dispositif « clé en main », inscrit dans une relation « moyen terme » avec les acteurs, l'ensemble du processus établissant une relation d'au moins 24 mois.

C'est une méthode qui reste ouverte à intégrer aux outils initiaux des outils complémentaires type diagnostic GTEC, actions en faveur de publics prioritaires pour le gouvernement et les partenaires sociaux (gestion du handicap et gestion des âges).

- UN ECOSYSTÈME D'ACCÈS À L'EMPLOI

« TRANS-FAIRE », c'est une partition d'outils et d'acteurs existants en apportant une valeur ajoutée de coordination et synchronisation. Ce dispositif constitue ainsi un écosystème favorisant et accélérant l'accès à l'emploi. Cet écosystème apparaît comme un enjeu majeur dans sa capacité à rassembler les acteurs, gage d'une opérationnalité territoriale renforcée cohérent avec les orientations de la décentralisation.

- UN DISPOSITIF EFFICACE

Le taux final d'insertion est trois fois plus élevé que le taux normatif constaté. Cette performance notable s'explique par la présentation des enjeux d'accès à l'emploi auprès des candidats et une phase sélective pertinente par la méthode MRS, auquel s'additionne la responsabilité de l'ensemble des acteurs qui jalonnent par leurs présences évaluatives la conformité de la formation dispensée et des objectifs attendus des employeurs.

- UN DISPOSITIF SECURISANT

L'indicateur final de placement élevé crée un facteur de sécurité tant pour les salariés que pour les employeurs les incitant ainsi à reproduire chaque fois que nécessaire la dynamique de ce dispositif ce qui est un indicateur d'appropriation.

« TRANS-FAIRE » est devenu une appellation identifiée qui facilite la connaissance et la diffusion de l'outil par effet réseau.

- UN DISPOSITIF ATTRACTIF

Contrairement aux idées reçues et trop souvent encore exprimées, le nombre de candidats présents aux réunions d'informations collectives témoigne de l'attractivité de la filière et de ses métiers. « Nous n'avons été dans aucun cas à cours de candidats quelques soient les situations géographiques et notamment rurales et isolées » remarque Laurent Vandenbor, Directeur de l'antenne Ouest OPCALIA.

Comment ça marche « TRANS-FAIRE » ?

Le caractère innovant de la démarche « TRANS-FAIRE » réside, non pas dans la création d'un nouveau dispositif, mais avant tout, dans le mode opératoire basé sur une coordination des acteurs par un pilotage unique assurant la cohérence et la bonne articulation entre tous les acteurs, les outils, les dispositifs et les méthodes existantes.

Du sur-mesure dans l'organisation de l'offre de formation

- ✓ Réactivité facilitée par une proximité géographique
- ✓ Regroupement des entreprises par bassin d'emploi, covoiturage de collaborateurs …
- ✓ Concordance dans l'utilisation du matériel entre organismes de formation et entreprises
- ✓ Pédagogie adaptée aux activités des entreprises positionnées sur un marché de niche : typologie des matériaux et produits

Coordination des dispositifs

- ✓ Intégration des politiques de l'Emploi
- ✓ Attention particulière des publics prioritaires : travailleurs handicapés, public jeune, ZUS, infra V…
- ✓ Contrat de génération, Emploi avenir, offre de formation territorialisée

Optimisation des moyens et des coûts

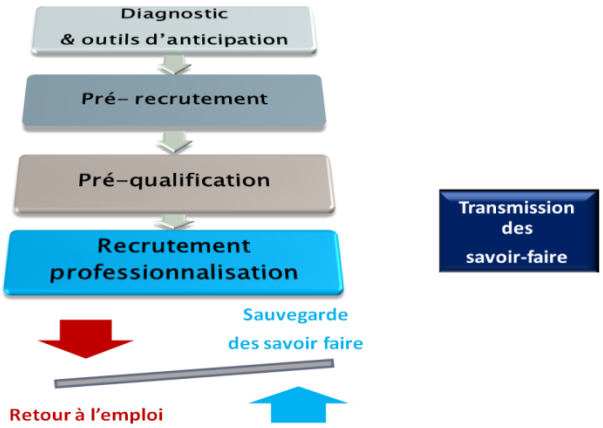
- ✓ Employabilité garantie à l'issue d'un parcours d'une durée de 16 mois : 80 % des entrées stagiaires se transforment en sortie positive
- ✓ Proximité des acteurs, proximité économique

LA REPONSE OPCALIA

L'adhésion des entreprises au dispositif « TRANS-FAIRE » et le recueil de leurs besoins par une enquête flash adressée deux fois par an, permet d'apporter une réponse sur-mesure adaptée aux formats rencontrés couramment.

L'offre est modulable en fonction des besoins en recrutement et spécificités des entreprises :

- ✓ De 1 à moins de 8 besoins en recrutement : Appui au montage de POEI/AFPR et contrat de professionnalisation « Prodiat »
- ✓ 8 besoins et plus dans la même entreprise : Ingénierie de formation, pilotage des 4 phases « TRANS-FAIRE ».
- ✓ Besoins diffus dans plusieurs entreprises : Ingénierie de formation, animation de projet collectif, pilotage des 4 étapes « TRANS-FAIRE ».



Les Outils de diagnostic et d'anticipation, Cursus labélisés sont fortement conseillés aux entreprises adhérentes à « TRANS-FAIRE ».

« TRANS-FAIRE collectif Ouest Vendée »

Suite à une enquête flash en avril 2013 (étape 1) pour recenser les besoins des entreprises, OPCALIA Textiles Mode Cuirs (Cholet) a identifié sur un même bassin (Pays de Challans, Cote Ouest de la Vendée) des besoins identiques (Mécanicien-ne en confection haut de gamme).

Huit entreprises sont concernées : LG COUTURE, à Coex (85), LA FERRIERE COUTURE, à La Ferrière (85), ATELIERS CANNELLE COUTURE, à Legé (44), AIGRE DOUX, à Saint-Jean-de-Monts (85), GETEX, à Challans (85), CID France, à Dompierre-sur-Yon (85), JACQUES BREMAUD, à L'Aiguillon-sur-Mer (85) et BLEU OCEANE, à Beauvoir-sur-Mer (85).

En mai dernier, les huit chefs d'entreprises se sont réunis autour du Chef de projet OPCALIA TMC, Frédéric Charmant, qui leur a présenté la démarche « TRANS-FAIRE », ainsi que l'ingénierie de formation autour du projet.

L'entreprise GETEX basée à Challans avait déjà bénéficié d'un précédent dispositif "TRANS-FAIRE", grâce auquel elle avait embauché 9 personnes. L'entreprise cherche à recruter un nouveau salarié.

En mai-juin 2013, Frédéric Charmant a sollicité le Pôle Emploi de la Vendée (Direction territoriale) pour l'étape du pré-recrutement et en a informé les partenaires de l'Emploi.
En juin-juillet 2013, le Pôle Emploi a organisé l'étape du pré-recrutement (étape 2), avec une information collective et une Méthode de Recrutement par Simulation (MRS), au sein des agences Pôle Emploi de La Roche-sur- Yon et Challans. Aussi, 66 demandeurs d'emploi étaient présents aux informations collectives et 49 demandeurs d'emploi se sont présentés aux exercices MRS. 32 candidats ont été validés suite aux exercices.
A la fin du mois de juillet dernier, 11 candidats ont été retenus par les employeurs lors d'un entretien d'embauche Employeurs/candidats présélectionnés.
L'organisme de formation retenu est le GRETA. Ce dernier a investi le lycée professionnel René Couzinet, à Challans, en août et septembre pour accueillir et former les 11 stagiaires.
L'action de formation pré-qualifiante d'une durée de 400 heures a débuté le 23 septembre dernier pour s'achever le 12 décembre prochain. La formation se déroule 4/5e de temps en centre de formation et 1/5e du temps en entreprise. Les différentes étapes sont financées par une articulation de partenaires Pôle Emploi, OPCALIA avec l'appui du FPSPP pour les POE et la DGCIS pour le financement de l'animation de la formalisation de la méthode et l'évaluation finale du dispositif. OPCALIA assure le pivot et l'articulation du processus.

Les stagiaires ne sont pas salariés de l'entreprise, ils sont stagiaires de la formation professionnelle et indemnisés par le Pôle Emploi pendant la durée de la formation pré-qualifiante (étape 3). A l'issue de cette première formation, ils seront recrutés soit en embauche « directe »: CDD ou CDI ou bien en Contrat de professionnalisation CDI ou CDD d'une durée minimale de 6 à 12 mois (contrat de génération possible) (étape 4).

En parallèle, des formations à destination des futurs tuteurs et formateurs internes sont encouragés et/ou déjà enclenchés.

Cette action permet de répondre aux besoins des entreprises dans la gestion de leur pyramide des âges, d'une part, et de sauvegarder leurs savoir- faire stratégiques, d'autre part.