



Pradines – 11 juin 2024





Un journée sous le signe de l'attractivité des entreprises et des territoires en milieu rural

Dirigeant.e.s d'entreprises et responsables des ressources humaines, élu.e.s, agents de collectivités et des experts en matière économique, de management, de développement territorial et d'emploi

-  **Attractivité des territoires et des entreprises**
-  **Pratiques de management et attractivité de l'entreprise**
-  **Agences départementales et territoires : les actions communes en faveur de l'attractivité des entreprises**

Repas

-  **Démarches prospectives sur l'emploi local**
-  **Les cartes de la transition économique**





Christian DU TERTRE

Economiste

Professeur des Universités, spécialiste du travail et des questions liées au développement territorial durable.

Co-fondateur du laboratoire d'intervention et de recherche ATEMIS

(Analyse du Travail et des Mutations des Industries et des Services)

et Président de l'institut européen de l'économie de la fonctionnalité et de la coopération (IEEFC)



Table ronde : Attractivité des territoires et des entreprises : *la grande connexion*

Serge RIGAL *Président du Conseil Départemental du LOT*



Claudie BONNET *Présidente de l'Adefpat*





 ***BINGO !***



Pratiques de management et attractivité de l'entreprise : les évolutions nécessaires

CAUVALDOR
EXPANSION
agence
économique



CAUVALDOR



CC Vallée du Lot et du Vignoble



PETR Gévaudan
Lozère



PAYS DU
GÉVAUDAN
LOZÈRE

Pays Cœur d'Hérault



Pradines – 11 juin 2024

Manager c'est un métier !



Des constats partagés :

- Le sujet de l'attractivité RH des entreprises pour recruter et fidéliser les collaborateurs concerne **toutes les entreprises quels que soient leur taille ou secteurs d'activité.**
- En milieu rural, de nombreuses TPE/PME où **le dirigeant d'entreprises est manager** de fait car pas de service RH dédié.
- Face aux évolutions sociétales dans l'organisation du travail, il est nécessaire de faire **évoluer les pratiques managériales** des entreprises pour s'adapter à ces nouveaux enjeux.
- Des **réseaux territoriaux propices à la réflexion** : Club d'entreprises pour Vallée du Lot et du Vignoble, focus groupes pour Cauvaldor, politique d'accueil de nouvelles populations pour le PETR du Gévaudan-Lozère, Club d'entreprises du Pays Cœur d'Hérault et démarche de GPECT.



Pradines – 11 juin 2024

Les expériences dans les territoires



« J'ai pris conscience qu'un chef d'entreprise ne perd pas de temps à se former.

6 jours par an pour une telle montée en compétence, ce

n'est pas trop »

Frédéric Vidal - Dirigeant de l'entreprise DME Ingénierie (Pays Cœur d'Hérault)



Et demain, quelle(s) suite(s) imaginer ?

- ⚙️ Pour les entreprises, une plus-value apportée **par le partage des pratiques et expériences** et les apports d'acteurs territoriaux (EPCI, Pays...)
- ⚙️ Ces expériences ont apporté un premier niveau de **montée en compétences collective et territoriale** : un premier noyau de dirigeants d'entreprises sensibilisé qui pourra essayer ?
- ⚙️ Pour les territoires engagés, capitalisation d'initiatives inspirantes qui permet d'avancer plus vite à partir des expériences des autres, grâce à **l'apport méthodologique et l'animation** de l'Adefpat
- ⚙️ De nouvelles réflexions sur la **complémentarité entreprises/territoires** sur l'attractivité RH, par exemple sur la mobilité professionnelle territoriale (partage de CV, évolutions professionnelles au sein d'un même territoire, GPECT...)
- ⚙️ Passer de la concurrence à la coopération : **la coopération**





Pratiques de management et attractivité de l'entreprise : les évolutions nécessaires

Patrick THIOT
Thiot Ingénierie
Puybrun - CAUVALDOR

Gaëlle IMBERT
IG Formation
Fontanes - CA du Grand Cahors

Fabienne CRASSAT
SOGEC
Prayssac - CC Vallée du Lot et du Vignoble





Agences départementales et territoires ruraux : les actions communes en faveur de l'attractivité des entreprises



Oh my Lot !

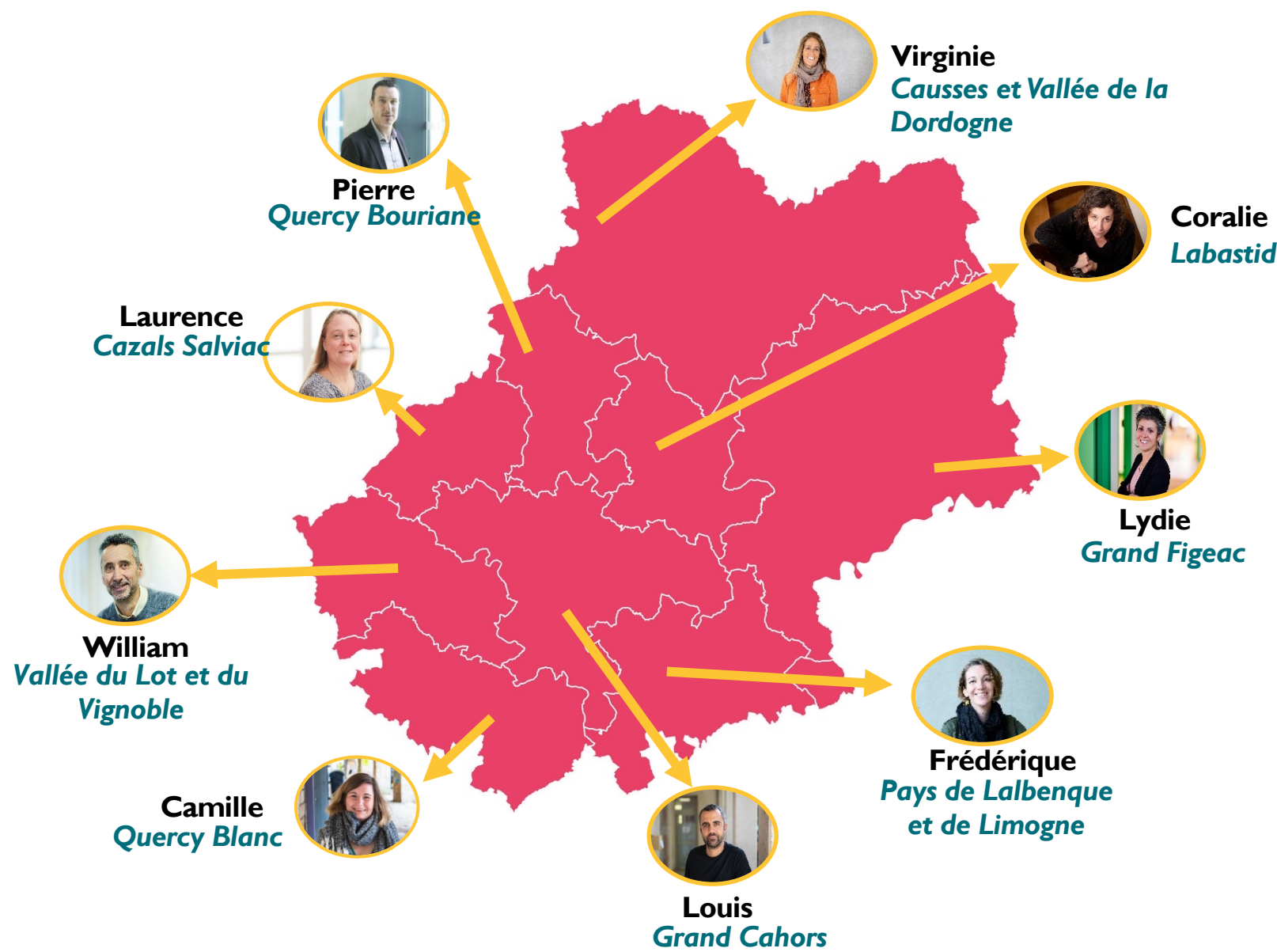


Lozère
Nouvelle Vie





Un réseau de référents accueil avec un maillage territorial fort



Référents accueil départementaux :



Référents métiers :



Une collaboration étroite pour attirer et fidéliser les actifs

⚙️ DES ACTIONS DE PROSPECTION COLLECTIVE

⚙️ LES TEMPS D'ACCUEIL



Une collaboration étroite pour attirer et fidéliser les actifs



ATTIRER DES NOUVEAUX ACTIFS

- Promotion des opportunités professionnelles et personnelles :
 - Une présence conjointe à des événements de prospection : salons de l'emploi, salon transmission reprise, universités
 - Création de documents supports pour les entreprises
 - Diffusion de témoignages inspirants
- **À venir :**
 - Organisation de journées d'immersion : visite d'entreprise + visite du territoire
 - Expérimentation de sessions de recrutement

ACCOMPAGNER ET FIDELISER CHAQUE NOUVEL ARRIVANT

- Un accompagnement de proximité et sur mesure :
 - Définir son projet
 - S'installer : recherche de logement, petite enfance, scolarité, activités et vie sociale...
- Renforcement du parcours d'accueil du néo-Lotois :
 - Collecte des coordonnées des nouveaux actifs
 - Kit d'accueil
 - Développement des temps d'accueil
 - Accompagnement du conjoint

Boîte à outils recruteurs

LOZERE NOUVELLE VIE

Mise en œuvre de nombreuses actions pour favoriser le recrutement de talents « hors Lozère » :

- promotion (ex : valorisation du cadre de vie sur les offres d'emploi)
- prospection (ex : interventions dans des agences France Travail)
- aide à l'installation (ex : emploi du conjoint, logements-passerelles)

Aller + loin en sensibilisant et outillant directement les entreprises

ÉLABORATION D'UNE BOITE A OUTILS

Des conseils faciles à appliquer et des exemples de TPE lozériennes, pour recruter hors Lozère, fidéliser ses collaborateurs et déployer sa marque employeur !

Des procédures pour bénéficier des actions du réseau Lozère Nouvelle Vie et un annuaire des dispositifs RH portés par ses membres pour aller + loin.



Les suites : 2024-2026 ...



Christian DU TERTRE

Economiste

Professeur des Universités, spécialiste du travail et des questions liées au développement territorial durable.

Co-fondateur du laboratoire d'intervention et de recherche ATEMIS

(Analyse du Travail et des Mutations des Industries et des Services)

et Président de l'institut européen de l'économie de la fonctionnalité et de la coopération (IEEFC)



BON APPETIT !



QUIZZ DU MANAGEMENT EFFICACE

Avez-vous bien compris les consignes?

A - Non

D - Oui



A = **A**ssis



D = **D**ebout

Que signifie un management efficace ?



A – C’est un management qui permet d’obtenir le meilleur des salariés pour optimiser les résultats de l’entreprise

D – C’est un management qui désigne la capacité à diriger, coordonner et motiver une équipe de manière à atteindre les objectifs fixés dans le respect des valeurs et de la culture de l’organisation.



A = **A**ssis



D = **D**ebout

D: C'est un management qui désigne la capacité à diriger, coordonner et motiver une équipe de manière à atteindre les objectifs fixés dans le respect des valeurs et de la culture de l'organisation.



A = **A**ssis



D = **D**ebout

Que signifie employeurabilité territoriale ?



A – C'est la capacité d'un territoire à créer un écosystème favorable à l'emploi et à la croissance économique

D – C'est le rapport entre le nombre d'employeurs et le nombre d'habitants pour un territoire donné



A = **A**ssis



D = **D**ebout

Que signifie employeurabilité territoriale ?



A – C'est la capacité d'un territoire à créer un écosystème favorable à l'emploi et à la croissance économique



A = **A**ssis



D = **D**ebout

Que signifie GPECT ?



A – Gestion Pragmatique des Emplois à Court Terme

D – Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences Territoriales



A = Assis



D = Debout

Que signifie GPECT ?



D – Gestion Prévisionnelle des Emplois et des
Compétences Territoriales



A = Assis



D = Debout

La Responsabilité Sociétale des Entreprises représente un levier d'attractivité pour les salariés :

A – Faux

D – Vrai



A = **A**ssis



D = **D**ebout

La Responsabilité Sociétale des Entreprises représente un levier d'attractivité pour les salariés :



D – Vrai



A = Assis



D = Debout

Un Escape Game est :

A – Un jeu d'énigmes qui se vit en équipe

D – Un format de recrutement innovant



A = Assis



D = Debout

Un Escape Game est :



A – Un jeu d'énigmes qui se vit en équipe

D – Un format de recrutement innovant



A = **A**ssis



D = **D**ebout

Selon une enquête IFOP, en 2022, le pourcentage des cadres rêvant de travailler dans une entreprise pratiquant la semaine de 4 jours était de :

A – 52%

D – 64%



A = Assis



D = Debout

Selon une enquête IFOP, en 2022, le pourcentage des cadres rêvant de travailler dans une entreprise pratiquant la semaine de 4 jours était de :



D – 64%



A = Assis



D = Debout



Restitution des expérimentations de GPECT (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences Territoriale)



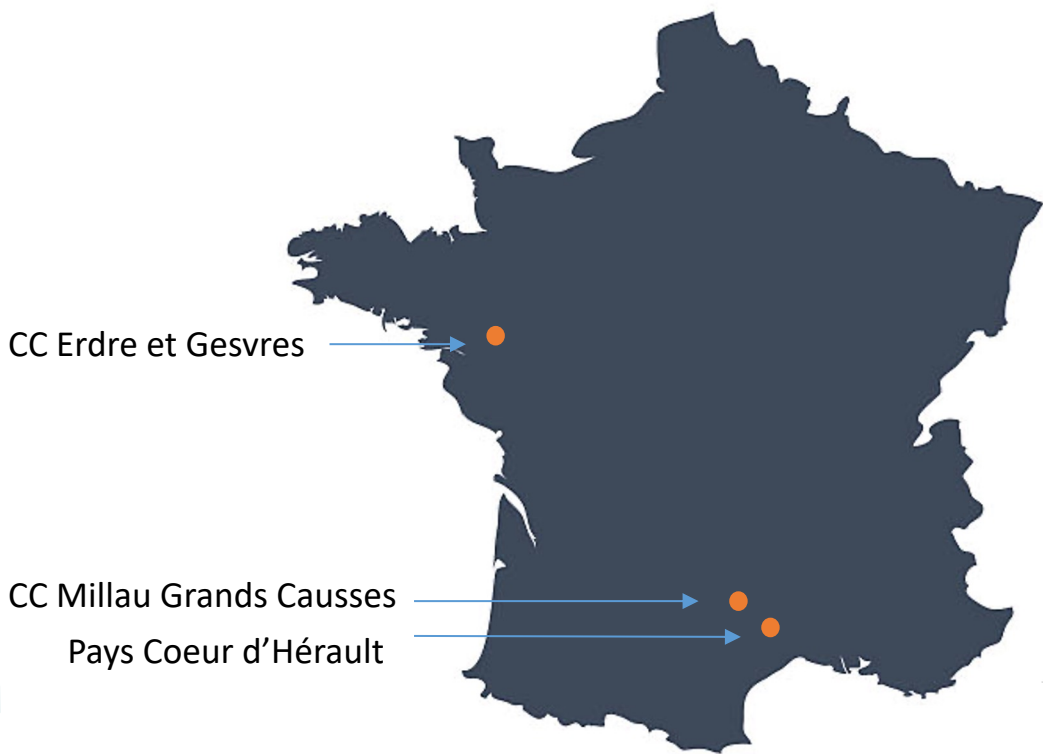
CC Erdre Gesvres



**CC Millau
Grands Causses**

**Pays Coeur
d'Hérault**

Genèse des différentes démarches



Problématiques de recrutement



3 niveaux d'enjeux : Entreprises, Territoire, Population active



3 années de collaboration et de travaux



3 strates : Territoire - Métiers - Entreprise



Problématique de recrutement - Compétences



Renforcer les liens



Anticiper l'évolution du territoire



Vision commune et partagée

Méthodologie et niveau d'engagement



Réunion de lancement
12 oct. 2023

Point d'étape
19 mars 2024



-> Analyse statistique et territorial

-> Entretiens
32 employeurs
15 partenaires

-> Enquête en ligne :
employeurs (51 retours)
actifs (167 retours)



-> Agroalimentaire

-> Médico social

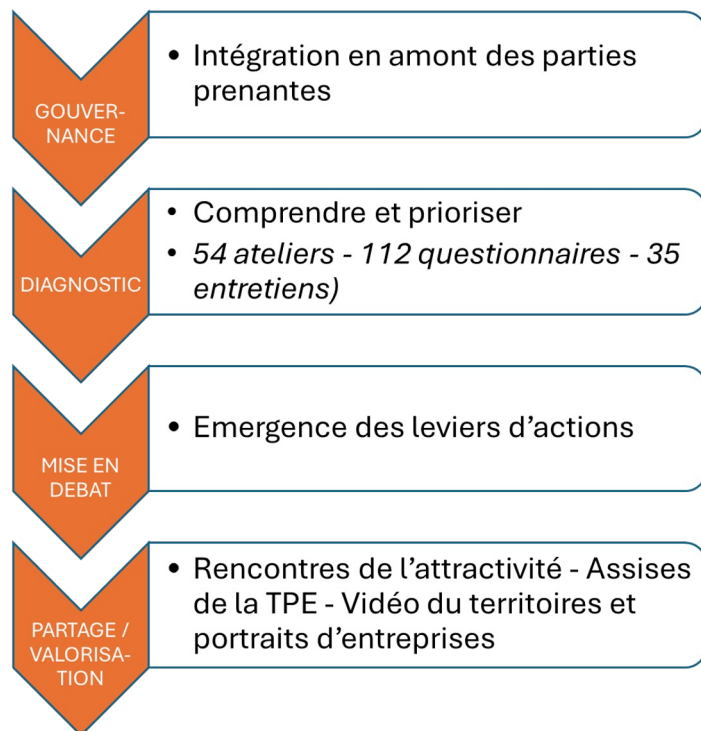
-> BTP

-> Tourisme, sport/SN

Méthodologie et niveau d'engagement



2020-2022 D'une démarche d'attractivité



2023 - 2024 Vers une démarche de GPECT

	2023	1er semestre 2024
Cadrage	Ières actions <ul style="list-style-type: none">• Offre de formation• Rencontres élus /lycées• Formation RH Management de dirigeants	<ul style="list-style-type: none">• Rencontres multi-acteurs• 5 Groupes de travail thématiques• Elaboration / formalisation de la stratégie et plan d'action
Validation		
Gouvernance		

Méthodologie et niveau d'engagement



Sept. 2017 à juin 2018

Juin à juin 2019

Janvier 2020

La veille prospective

Les entretiens prospectifs

4 Ateliers prospectifs

Mise en stratégie du scénario

Enquêtes d'entreprises par secteurs d'activité

Agriculture / Alimentation
Ecoconstruction
Services aux personnes
Industrie

Mise en œuvre du plan d'action

Effets et apports



Millau Grands Causses
COMMUNAUTÉ DE COMMUNES

- ⚙️ Nouvelles opportunités de **collaboration** (OPCO, armée, ...)
- ⚙️ **Plan d'action** pluriannuel « général » + secteurs spécifique



- ⚙️ **Continuité et convergence**
- ⚙️ **Démarche globale constructive et agile**
- ⚙️ **Collaboration et co construction**
- ⚙️ **Veille et inter-connaissance**
- ⚙️ **Des attentes fortes**

Effets et apports



Les services aux personnes

- GPEC du secteur des services aux personnes
- Rallye des services aux personnes
- Séminaire de professionnalisation et d'interconnaissance



1^{er} Diagnostic RH – Entreprise des Touches.



Agriculture – Alimentation

- GPEC du secteur

Axe Transversal

- Mobilité inter-entreprises
- Plateforme RH TPE
- Découverte des métiers

Ecoconstruction

- Sensibiliser, communiquer, promouvoir l'écoconstruction
- Structurer l'offre de matériaux biosourcés
- Accompagner la maîtrise d'ouvrage publique





Facteurs clé de succès

Les Pré-requis / Eléments de cadrage

Des enjeux et des objectifs clairs

Une démarche alignée

Une validation politique en amont

Une collaboration - un partenariat local

Un partage d'intérêt avec les acteurs de l'emploi

La légitimité du "Pilote" et de l'instance de gouvernance et de décision

L'inscription de la démarche dans le temps

Les Incontournables

Une représentativité équilibrée et l'association à la démarche de toutes les parties prenantes (pas d'oubli)

Des actions à engager rapidement avec des résultats concrets,

Un animateur qui a du temps dédié, pour maintenir la dynamique et fédérer les acteurs

Des financements



Points de vigilance



Gouvernance



Mobilisation des acteurs dans le temps



Anticipation et agilité



Acculturation des acteurs



L'employeurabilité territoriale, une compétence pour l'attractivité des entreprises, des organisations et des territoires

Julien VIGUIER

Doctorant en gestion des ressources humaines et management public à Montpellier Recherche en Management (MRM)



COMPÉTENCE EMPLOYEURABILITÉ de territoire

But commun :

AMÉLIORER LES CONDITIONS DE L'EMPLOI À L'ÉCHELLE DU BASSIN DE VIE

Quels objectifs ?

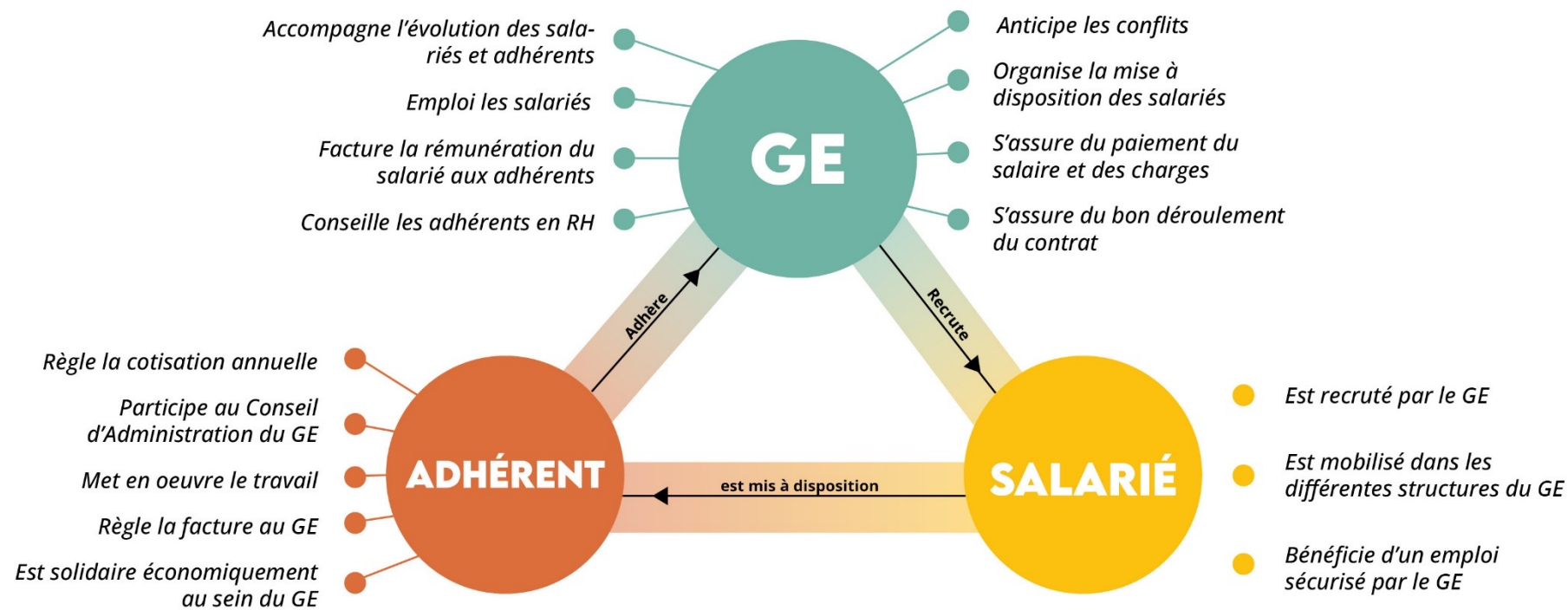
- Mieux identifier les besoins réels en compétences des TPE-PME du territoire
- Articuler les besoins en GRH avec les autres sphères de la vie sociale : transport, logement, éducation, culture
- Accompagner sur les dispositifs et aides possibles en termes d'emploi : France Travail, DREETS, Région Occitanie, Départements, EPCI, OPCO....
 - **Attractivité des employeurs = attractivité du territoire et vice-versa**

• Comment ?

**COOPÉRATION ENTRE EMPLOYEURS ET COLLECTIVITÉ TERRITORIALE
DE PROXIMITÉ**

LE FONCTIONNEMENT D'UN GE :

Le Groupement d'Employeurs (GE) est une association permettant le partage de salarié(s) entre différentes structures (associations, entreprises, collectivités) ayant des besoins en compétences communs à temps partiel récurrent.





Les cartes de la transition économique

Elodie GUYOT

**Directrice de TERRES EFC Occitanie.
(Economie de la Fonctionnalité et de la Coopération)**



TERRES EFC
OCCITANIE

Association,

partenaire de l'ADEME et de la Région Occitanie
qui permet aux entreprises de se développer pour
ancrer dans le territoire des emplois de qualité avec
sobriété.

Pour cela, nous accompagnons les collectivités, les
dirigeants et leurs bras droits à rendre leurs
entreprises plus attractives et durables

en s'adossant au référentiel de l'Economie de la
Fonctionnalité et de la Coopération.



Optimiser et compenser

L'optimisation vise à maximiser l'efficacité et la productivité des ressources, qu'elles soient humaines ou naturelles. Cela signifie tirer le meilleur parti des ressources disponibles, souvent en les utilisant de manière plus intensive.

- Amélioration du rendement,
- Intensification des ressources,
- Quantification des ressources pour améliorer le rendement,
- Compenser les conséquences de l'intensification.



Optimiser et compenser

L'optimisation vise à maximiser l'efficacité et la productivité des ressources, qu'elles soient humaines ou naturelles. Cela signifie tirer le meilleur parti des ressources disponibles, souvent en les utilisant de manière plus intensive.

- Amélioration du rendement,
- Intensification des ressources,
- Quantification des ressources pour améliorer le rendement,
- Compenser les conséquences de l'intensification.

1. Des exemples d'optimisation (R. mat' et RH) que je vis, que j'ai vécu ou que je connais
2. Qu'est-ce que cette façon d'organiser les ressources permet ?
3. Quelles sont les conséquences négatives de cette façon d'organiser les ressources ?

Prendre soin du vivant

L'imprimerie partagée



Prendre soin du vivant

1. Des exemples que je vis, ai vécu, que je connais
2. Qu'est-ce que cette façon d'organiser les ressources permet ?
3. Quelles sont les conséquences négatives de cette façon d'organiser les ressources ?

L'imprimerie partagée



Prendre soin du vivant

Prendre soin des ressources devient une stratégie d'affaires viable, alliant les performances économique, sociale et environnementale.

Objectifs: réduction de l'exploitation des ressources matérielles par le développement des ressources immatérielles.

- Questionnement des besoins réels
- Coopération par les ressources immatérielles
- Découplage : dissocier la croissance économique de l'utilisation intensive des ressources naturelles.



« Moins de bien, plus de liens. »



TERRES EFC OCCITANIE

Pour une transition économique juste

#attractivité

#santé des territoires

#bien-être de tous

#innovationsdurables



Elodie Guyot - Dirigeante
elodie.guyot@terres-efc.fr
07 63 71 55 09





Christian DU TERTRE

Economiste

Professeur des Universités, spécialiste du travail et des questions liées au développement territorial durable.

Co-fondateur du laboratoire d'intervention et de recherche ATEMIS