

# NUMERIC

emploi **Grand Est**

Le numérique, un job !

## Présentation du dispositif

Avec le soutien de



**Atlas**



CAISSE D'ÉPARGNE  
GRAND EST EUROPE

# SOMMAIRE



le numérique, un job !

# Présentation du dispositif

- Présentation générale
  - Raison d'être
  - Ambitions
- Principes de fonctionnement
  - Vue d'ensemble de la démarche
  - Rôles des commissions
  - Etapes clé
- Extranet GPEC Territorial pour gérer les activités des commissions

# Numéric'Emploi – raison d'être

- **Objectifs**

- combler le déficit de ressources compétentes pour répondre aux besoins de recrutement des entreprises dans les métiers du numérique,
- accompagner les personnes intéressées par un emploi dans un métier du numérique
- soutenir les dispositifs d'adaptation et de développement des compétences visant à accompagner les personnes en recherche d'emploi ou en reconversion professionnelle vers un métier du numérique.

- **Publics ciblés :**

- **Demandeurs d'emploi, notamment**
  - les chômeurs de longue durée et les seniors
  - les jeunes « décrocheurs » du système éducatif traditionnel
  - les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi
  - les personnes éloignées de l'emploi
- **Personnes en reconversion professionnelle**

# Ambition du dispositif

- **Rôle du dispositif :**

- **Fédérer** au sein d'un dispositif **intersectoriel** spécialisé dans les **métiers du numérique**, les énergies des acteurs régionaux pour soutenir le développement des compétences et accélérer la création d'emplois, leviers indispensables au développement économique d'une région
- Une gouvernance unique et partenariale définira la stratégie et le plan directeur des actions du dispositif, elle sera constituée par :
  - des représentants d'entreprises, les chambres professionnelles des secteurs impliqués (dont Syntec Numérique comme chef de file),
  - les pouvoirs publics : Conseil régional ,Pôle Emploi,, Direccte
- **Deux commissions opérationnelles territoriales** définissent le plan opérationnel, organisent et animent les actions
  - Commission Aide aux Actions de Recrutement
  - Commission Adaptation et Développement des Compétences

- **Valeur ajoutée :**

- **Pour les personnes en recherche d'emploi**
  - Un accompagnement renforcé et individualisé en complément du celui de l'organisme qui les suivent
- **Pour les entreprises**
  - Une aide aux actions de recrutement pertinente, simplifiée et totalement intégrée depuis la recherche de candidat jusqu'au recrutement en passant si nécessaire par des parcours d'adaptation et de développement des compétences des candidats sélectionnés



# Principes de fonctionnement

- Vue d'ensemble
- Rôle de la commission Aide aux Actions de Recrutement
- Rôle de la commission Adaptation et Développement des Compétences
- Etapes clé du dispositif

# Vue d'ensemble du dispositif

## Commission Aide aux Actions de Recrutement

Qualification du niveau d'Employabilité du Candidat

Recherche des recruteurs dans le vivier des candidats

fiche de Suivi des Actions de Recrutement



Dossier de candidature



Dossier QEC



Entretiens

Candidats proposés par les partenaires Emploi  
Candidatures spontanées



Dossier de candidature

évaluation



Elaboration Plan Individuel d'Adaptation et de Développement des Compétences

Plan Individuel d'Adaptation et de Développement des Compétences



Réalisation du PIADC



Qualification niveau d'Employabilité

suivi



Recrutement

Sélection de candidats par les organismes de formation et les entreprises

## Commission Adaptation et Développement des Compétences

# Rôle de la commission AAR



- Les commissions AAR sont placées sous la responsabilité d'un Vice-Président en charge du territoire pour lequel elles sont organisées.
- Une commission est composée :
  - d'un.e représentante.e de la cellule de gestion
  - de professionnel.le.s d'entreprises (de différentes tailles et type d'activités) et de spécialistes du recrutement des métiers du numérique

- 3 missions principales :
  - Apporter son soutien au sourcing des candidats par les partenaires Emploi
  - Effectuer la Qualification du niveau d'Employabilité des Candidats dont le dossier est soumis par les partenaires Emploi via le portail Extranet
    - le dossier contient toutes les informations concernant :
      - Sa situation
      - Les analyses faites par les membres de la commission (analyse CV, entretien conseil, ...)
      - Les préconisations faites et les décisions prises par la commission
- Assurer le Suivi des Actions de Recrutement concernant les candidats
  - Ceci s'effectue à travers des fiches de suivi complétées par les entreprises intéressées par les candidats dont le profil a été publié dans le vivier Numéric'Emploi

# Rôle de la commission ADC



Les commissions ADC sont placées sous la responsabilité d'un Vice-président en charge de l'activité ADC.

Une commission de dispositifs / parcours ADC est composée :

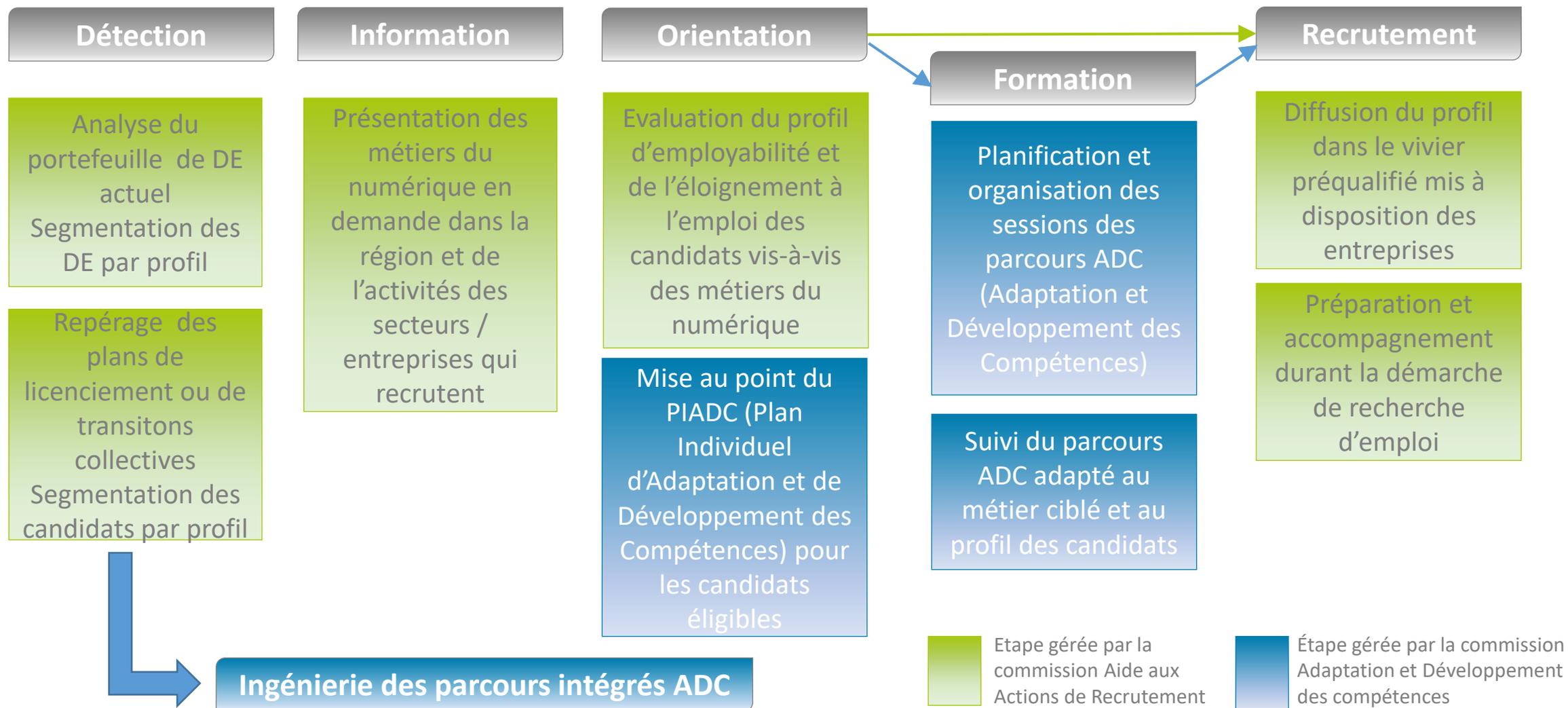
- d'un.e représentante.e de la cellule de gestion
- de référents d'actions ADC qui se répartissent le pilotage des sessions et groupes de travail pour un parcours

Elle s'appuie sur les groupes de soutien pour l'ingénierie des parcours.

## • 4 missions principales :

- Collecter et analyser les besoins de recrutement des entreprises et en déduire les profils de compétences nécessaires
- Gérer un catalogue d'actions d'Adaptation et de Développement des Compétences permettant de répondre aux besoins principaux de recrutement retenus par la commission
- Organiser les sessions des actions d'Adaptation et de Développement des Compétences en fonction des besoins de recrutement à court et moyen terme et suivre leur déroulement jusqu'au recrutement des stagiaires
- Etudier le profil des candidats vus en commission Aide aux Actions de Recrutement pour leur proposer un Plan Individuel d'Adaptation et de Développement de leurs Compétences

# Les étapes « clé » du dispositif

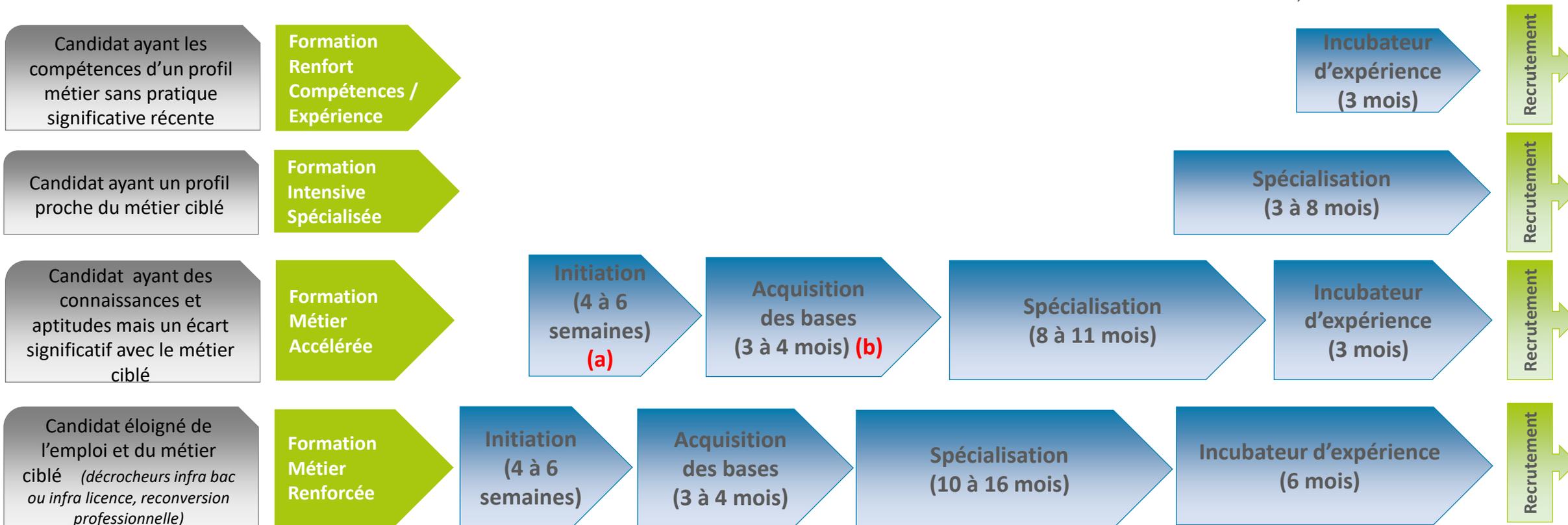


# Types de parcours ADC

Profil du candidat

Eloignement vis-à-vis du métier et du marché du travail

Marché de l'emploi



Recrutement : CDI ou contrat en alternance pour atteindre un niveau de qualification supérieur

(a) Module optionnel si le candidat est sûr de son choix métier, du projet professionnel et que son aptitude à suivre le parcours a été validée

(b) Module optionnel si le candidat possède les connaissances initiales

# Formation labélisée

- **Finalité** : Atteindre un taux d'insertion dans l'emploi élevé à l'issue des parcours ADC
- La commission ADC délivre un label aux formations selon une **charte** permettant d'évaluer les caractéristiques indispensables à l'**efficience**, au bon déroulement et à l'adéquation des formations au regard des besoins du marché de l'emploi des métiers du numérique

- Pertinence par rapport à l'expression des besoins
- Processus de sélection des stagiaires
- Adéquation des ressources humaines (formateurs / tuteurs)
- Adéquation des moyens
- Modalités d'évaluation
- Dispositif d'accompagnement des stagiaires
- Résultat de l'insertion dans l'emploi

## Comité de labélisation

- Le label est attribué après analyse de la formation par un groupe d'experts (sur dossier et interview avec les responsables de la formation et éventuellement des formateurs) selon le niveau de conformité à la **charte d'efficience** de Numéric'Emploi
- Il est valable pour 2 années et fait l'objet d'une analyse des bilans de formation pour son renouvellement
- Composition du comité de labélisation :
  - Vice-Président et Administrateur(s) du Conseil d'Administration en charge de l'activité Adaptation et Développement des Compétences (ADC)
  - Responsables de actions ADC concernés et spécialistes des groupes de soutien de la commission ADC
  - Représentants du Conseil Régional





# Portail Extranet de GPEC Territoriale

## Un outil complet au service des actions

- Modules pour les Actions d'Aide au Recrutement
- Modules pour gérer :
  - les cursus d'Adaptation et de Développement de Compétences
  - les Plans Individuels d'Adaptation et de Développement des Compétences

# Outil complet : Portail Extranet de GPEC Territoriale

## Modules Aide aux Actions de Recrutement



Guider les spécialistes du recrutement lors des entretiens Conseil avec les Demandeurs d'emploi

Gérer le dossiers des candidats et définir les plans d'accompagnement des candidats sélectionnés

Rechercher des candidats dans le vivier des profils qualifiés par la commission

Suivre les processus de recrutement par les entreprises  
Ajuster le plan d'accompagnement des candidats

# Outil complet : Portail Extranet de GPEC Territoriale

## Modules Adaptation et Développement des Compétences



Consulter le catalogue des formations de Demandeurs d'Emploi et le planning des sessions

Gérer les demandes de place en formation des entreprises et proposer des candidats

Organiser des sessions de formation  
Sélectionner des candidats

Définir le Plan Individuel d'adaptation et de Développement des Compétences des candidats

Suivre le déroulement de la formation des stagiaires et leur recrutement post formation

# NUMERIC

emploi **Grand Est**

Une initiative de



Avec le soutien de



Atlas



En collaboration avec

