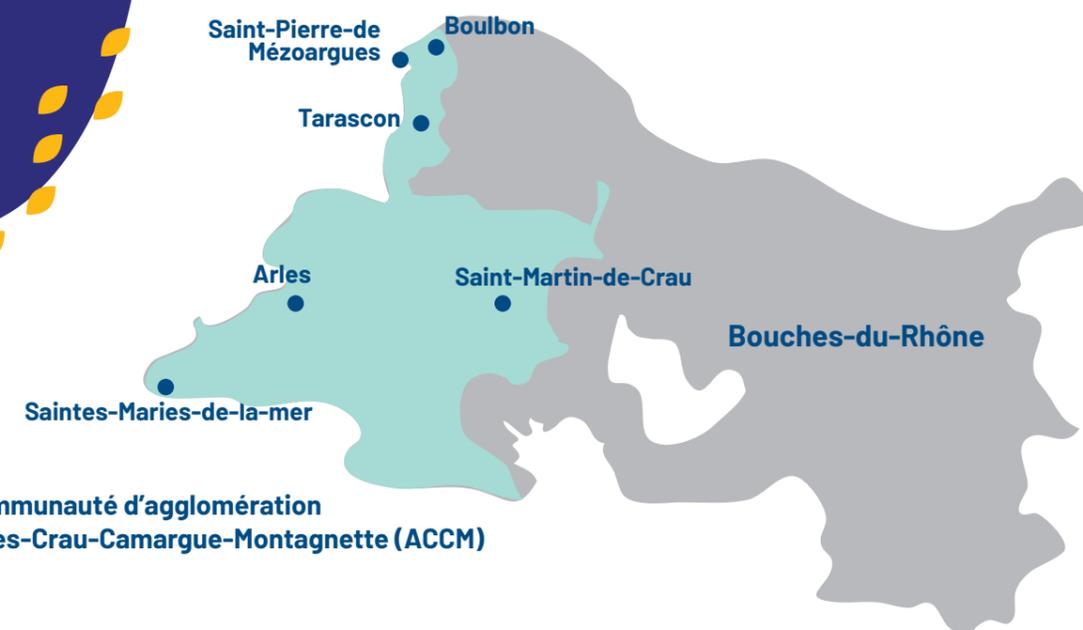


### Membres du Comité de Pilotage

- Communauté d'agglomération Arles-Crau-Camargue-Montagnette (CA ACCM)
- Ville d'Arles
- Ville de Saint-Martin-de-Crau
- Ville de Tarascon
- Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités
- Conseil Régional Provence - Alpes - Côte d'Azur
- Chambre de Métiers et de l'Artisanat de région Provence - Alpes - Côte d'Azur
- Chambre de commerce et d'industrie du Pays d'Arles
- Pôle Emploi d'Arles
- Mission Locale du Delta
- Commission Paritaire Régionale de l'Opco EP :  
représentants du collège salarié et du collège employeur
- CNAM Provence - Alpes - Côte d'Azur
- AFPA Provence - Alpes - Côte d'Azur
- Constructys



## Etude territoriale

Emploi - Formation - Compétences  
Communauté d'agglomération  
d'Arles-Crau-Camargue-Montagnette (ACCM)

Une convention partenariale a été signée entre l'**Opco EP** et le **Carif-Oref** Provence - Alpes - Côte d'Azur en 2022 avec la volonté de valoriser les liens forts existants entre ces deux structures.



### 6 fiches

1. Répondre aux besoins de recrutement sur le territoire
2. Agir pour l'orientation, la promotion et la découverte des métiers
3. Développer la marque Employeur du Territoire
4. Accompagner les entreprises pour répondre aux enjeux de la transition numérique de leur activité dans le territoire
5. Accompagner les entreprises pour répondre aux enjeux de développement durable de leur activité dans le territoire
6. S'engager pour le Quartier Prioritaire de la Ville de Tarascon

Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur - 22, rue Sainte Barbe - 13002 Marseille - Tél. 04 96 11 56 56 - E-mail [communication@cariforef.fr](mailto:communication@cariforef.fr)

Retrouvez-nous sur : [www.cariforef-provencealpescotedazur.fr](http://www.cariforef-provencealpescotedazur.fr)

Opco des Entreprises de Proximité - 146 rue Paradis - 13006 Marseille - E-mail [beatrice.lheureux@opcoep.fr](mailto:beatrice.lheureux@opcoep.fr)

Retrouvez-nous sur : [www.opcoep.fr](http://www.opcoep.fr)



## L'Opco EP et le Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d'Azur Des partenaires engagés dans l'action territoriale

### L'Opco des Entreprises de Proximité

L'Opérateur de compétences des Entreprises de Proximité est l'un des 11 Opco agréés par arrêté du 29 mars 2019 pour contribuer à l'accompagnement des entreprises, des salariés et des branches professionnelles dans le développement et le maintien des compétences. Il rassemble 53 Branches Professionnelles et 58 384 entreprises en Paca dont 21 047 dans les Bouches-du-Rhône dans les secteurs de l'artisanat, des professions libérales et des services de proximité.

#### L'Opco EP poursuit trois missions principales :

- **appuyer** les Branches Professionnelles ;
- **assurer** un service de proximité aux TPE-PME de moins de 50 salariés ;
- **financer** les dispositifs d'alternance et les plans de formation.

### Le Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d'Azur

Le centre d'animation, de ressources et d'information sur la formation et l'Observatoire régional de l'emploi et la formation est un groupement d'intérêt public créé en janvier 2021 et financé par l'État et la Région dans le cadre du contrat d'avenir 2021/2027.

Ses missions au service des politiques publiques et de l'aide à la décision répondent aux besoins de l'ensemble de l'écosystème régional et reposent sur quatre axes d'intervention :

- **collecter** l'offre de formation ;
- **observer** la relation emploi-formation en région ;
- **animer et accompagner** la professionnalisation des acteurs de l'emploi, de la formation et de l'orientation ;
- **mettre en œuvre** toute autre action d'information.

## Objectif de l'étude

Depuis 2021, la Commission Paritaire Régionale de l'Opco EP en Provence-Alpes-Côte d'Azur a souhaité s'engager plus fortement auprès des territoires "Action cœur de ville", notamment en proposant le programme "Ambassadeur de ma ville". L'objectif est de faire participer les entreprises au développement et à la revitalisation de leur territoire en anticipant les besoins en emploi, en formation et en compétences de leurs salariés.

Afin d'identifier les compétences dont les entreprises ont besoin pour alimenter la dynamique Action Cœur de Ville et Petites Villes de demain, la mission du Carif-Oref auprès du territoire Arles-Crau-Camargue-Montagnette a pour but à travers un diagnostic territorial :

- de mettre en lumière les liens entre ce dispositif et les enjeux emploi-formation propres au territoire pour l'Opco des Entreprises de Proximité et les autres secteurs d'activité ayant un poids significatif ;
- d'aboutir à un plan d'actions autour de l'emploi, de la formation et du développement des compétences.

## Démarche de l'étude

Afin de prendre en compte les enjeux propres aux entreprises relevant du champ de compétences de l'Opco EP mais également ceux des secteurs représentatifs du territoire, une démarche partagée, constituée de plusieurs étapes, a été adoptée :

- Constitution d'un **Comité de pilotage**
- **Veille et recueil d'informations territoriales** auprès des membres du Copil
- **Mise en forme de données** quantitatives et qualitatives
- **Diagnostic territorial** mettant en lumière les enjeux emploi/formation/compétences
- **Partage du diagnostic** avec les membres du Copil afin de faire émerger des pistes d'action
- **Élaboration d'un plan d'actions**
- **Présentation et validation** du plan d'actions par les membres du Copil
- **Publication synthétique** autour de sujets à fort enjeux sur le territoire

## "Action cœur de ville" et "Petites villes de demain"



### Le programme national "Action cœur de ville"

dont **222 villes** sont bénéficiaires sur tout le territoire (dont 13 en région Provence – Alpes – Côte d'Azur) a une double ambition :

- **améliorer** les conditions de vie des habitants des villes moyennes ;
- **renforcer** leur rôle moteur au sein du développement territorial.

### Sur Arles-Crau-Camargue-Montagnette (ACCM),

deux communes sont **lauréates** : **Arles et Tarascon.**

### Le programme national "Petites Villes de demain"

repose sur plus de **1 600 communes** engagées (dont 65 en région Provence – Alpes – Côte d'Azur) pour améliorer les conditions de vie des habitants des petites villes et des territoires alentours, en accompagnant les collectivités dans des trajectoires dynamiques et engagées dans la transition écologique.

### Sur Arles-Crau-Camargue-Montagnette (ACCM),

une commune est **lauréate** : **Saint-Martin-de-Crau.**

# Répondre aux besoins de recrutement sur le territoire

Métiers en tension & métiers en devenir  
Adaptation de l'offre de formation territoriale

## Constat

### Métier en tension

Métier pour lequel il existe un nombre d'offres d'emploi supérieur à celui des candidats potentiels et/ou une inadéquation entre les compétences attendues et celles présentes sur le territoire.

### Métier en devenir

Les métiers en devenir d'un territoire sont tous ceux qui représentent un fort enjeu de recrutement dans la période à venir.

**Identifier les métiers** en tension et en devenir d'un territoire, permet aux acteurs de l'emploi – formation de mettre en place des dispositifs afin d'ajuster les compétences de la population active aux besoins des employeurs.

### Des difficultés de recrutement dans les entreprises d'ACCM

- Les entreprises rencontrent des difficultés de recrutement dues notamment à une pénurie de main-d'œuvre. Des besoins de recrutement importants sont exprimés dans les secteurs du Commerce, du Transport entreposage, de l'Hôtellerie-restauration et des Services à la personne. Ils concernent des métiers en tension sur le territoire d'ACCM.
- Les difficultés de recrutement s'expliquent aussi par la méconnaissance et le manque d'attractivité des métiers ou de l'entreprise et par les conditions de travail et d'emploi proposées.

### Des métiers porteurs sur le territoire et des métiers en devenir grâce à de nouveaux projets

- Les programmes Action Cœur de Ville et Petites Villes de Demain ouvrent des opportunités d'emploi de proximité. Des besoins en compétence émergent à travers le Projet Arles Créative avec la création d'un campus connecté et de nouvelles filières de formation.
- Dans le cadre de « projets verts » en lien avec le port fluvial, des créations d'emploi sont à venir dans deux secteurs d'activité : l'assainissement et le recyclage plastique.

### Les difficultés de mobilité à prendre en compte

- ACCM est un vaste territoire à la croisée de différentes régions. Certaines communes comme Tarascon sont éloignées des grands axes routiers. Les difficultés de mobilité restent prégnantes et sont notamment pour les jeunes, de réels freins à l'emploi et à la formation.

### Une offre de formation rare et centralisée sur Arles

- L'offre de formation est concentrée à Arles. Elle demande à être davantage rapprochée des publics notamment les jeunes et ouverte aux faibles niveaux de qualification.
- Les structures d'accueil, d'accompagnement et d'orientation des publics vers l'emploi et la formation sont également concentrées à Arles.

### ► 80% des entreprises

du champ de l'Opcv EP qui souhaitent recruter expriment des difficultés de recrutement

Source : questionnaires REFLEX Opcv EP  
Décembre 2022

Le **Projet Arles Créative** a pour objet entre autres, de promouvoir le développement et l'accès aux activités des industries culturelles et créatives sur le territoire arlésien et de soutenir l'innovation et la créativité notamment en développant un écosystème favorable.

## Les enjeux

- Répondre aux besoins existants sur les **métiers en tension**
- **Anticiper** les besoins de **compétences** à venir
- Communiquer sur les **métiers porteurs**
- Travailler sur la **mobilité** et les déplacements

## Pistes d'actions

- 1 Apporter une information de proximité, auprès des entreprises et de leurs salariés, sur les dispositifs et les financements dédiés à l'évolution des compétences ou à la mobilité professionnelle**  
→ Tenir des permanences dans les communes d'ACCM qui en feraient la demande.
- 2 Renforcer la promotion de l'alternance vers les secteurs et les entreprises qui ne recrutent pas ou peu**  
→ Cibler les entreprises et les secteurs d'activité ne faisant pas ou peu de contrats d'apprentissage ou de professionnalisation.
- 3 Étudier la possibilité de mettre en place des Préparations Opérationnelles à l'Emploi et/ou Préparations Opérationnelles à l'Apprentissage**  
→ Besoins identifiés : métiers de la vente et de la proximité, services aux personnes, certification Cléa...
- 4 Détecter les besoins de compétences à venir dans l'ACCM**  
→ Faire une cartographie des métiers et des compétences qui seront nécessaires dans le cadre d'Arles Créative d'une part et en lien avec les "projets verts" et le port fluvial d'autre part.
- 5 Cartographier l'offre de formation initiale, continue et en alternance du territoire**  
→ Recenser l'offre de formation pour la mettre à disposition des entreprises, salariés, demandeurs d'emploi et prescripteurs afin de favoriser les recrutements en alternance et les départs en formation des salariés et des demandeurs d'emploi.
- 6 Faire évoluer l'offre de formation en alternance de proximité**  
→ A partir des études régulières des besoins d'emploi en alternance, favoriser l'évolution et l'adaptation de l'offre.  
→ Exemples de pistes identifiées : agent-magasinier, pâtissier, service à domicile, petite enfance, commerce, assistant médical...
- 7 Accompagner l'offre de formation innovante**  
→ Faire émerger des sections en apprentissage éphémères, proposer une pédagogie mixte combinant présentiel et distanciel, créer des micromodules de formation, intégrer des solutions de mobilité dans l'organisation de la formation, former dans un appartement pédagogique...  
→ Mobiliser les aides à l'innovation de la Région Sud (Fonds d'Innovation pour la Formation), dotations des Opco aux investissements dans les CFA...
- 8 Élargir l'observation territoriale sur l'emploi et l'alternance**  
→ Élargir l'observation, sur la zone d'emploi, à l'alternance et aux départs en formation dans les entreprises pour mieux analyser les freins, les manques et proposer des solutions d'offre de formation..

### La préparation opérationnelle à l'apprentissage (POA)

est un dispositif mis en œuvre par l'Opco. Financée par l'État et Pôle emploi, elle permet de préparer l'embauche d'un apprenti. Elle prévoit un parcours innovant de formation avec une pédagogie adaptée en fonction des connaissances du jeune en lien direct avec le secteur d'activité.

### La préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC)

est un dispositif mis en œuvre par l'Opco. Financée par l'État et Pôle emploi, elle permet de former un groupe de demandeurs d'emploi en vue d'acquies les compétences requises pour occuper un poste.

Ces formations préparent à des métiers identifiés en tension, émergents ou en pénurie sur un bassin d'emploi déterminé.

### Partenaires pressentis

CA Arles-Crau-Camargue-Montagne, Région Sud, Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités des Bouches-du-Rhône (DDETS), Conseil départemental, Pôle emploi, Opco EP, autres Opco, prestataires de formations, autres acteurs de l'emploi, de l'insertion et de la formation, Arles Créative, les acteurs de l'observation, Carif-Oref Provence-Alpes-Côte d'Azur

# Agir pour l'orientation, la promotion et la découverte des métiers

## Constat

### Les différents évènements et manifestations pour l'emploi sur le territoire

- Les Rencontres de l'emploi
- La Place de l'emploi et de la formation
- Les Nuits de l'orientation
- Les rencontres de l'artisanat
- Les rallyes de l'emploi
- ForIndustrie
- Booste ton job
- Plateforme 100000entrepreneurs.com

### Une méconnaissance de la diversité des métiers proposés sur le territoire, notamment dans l'artisanat

- Malgré les actions de communication, l'organisation de salons, des forums pour l'emploi... de nombreux postes ne sont pas pourvus car les métiers proposés sont méconnus. Par exemple sur l'ACCM, l'artisanat rassemble des savoir-faire divers et variés qui constituent une réelle force pour le territoire. En effet, 64 artisans "métiers d'art" et 20 dirigeants "maître-artistes" y sont implantés.
- Une problématique de transmission et de pérennisation des savoir-faire est mise en avant par les professionnels du secteur.



"Il est nécessaire d'anticiper les départs à la retraite et la transmission de ces entreprises qui est un enjeu pour assurer le maintien de l'emploi mais également il faut assurer la continuité du linéaire artisanal dans les cœurs de ville." (CMAR).

► Parmi les 5 métiers les plus recherchés par les recruteurs, **3** relèvent du secteur **du transport** ou de **l'entreposage**.

Source : Pôle emploi Données brutes, T2 2022

### Des métiers à promouvoir pour répondre aux besoins de recrutement des entreprises.

- Le secteur des Transports et de l'entreposage, très présent sur le territoire, requiert des professionnels en nombre avec des niveaux différents de qualifications. Cependant, les entreprises font face à une pénurie de main d'œuvre dont plusieurs causes sont identifiées : conditions de travail, niveau de salaire, évolution professionnelle...

### Focus sur quelques métiers méconnus des Branches de l'Opcv EP

Gestionnaire de copropriété dans l'Immobilier, responsable de secteur dans le Service à la Personne, technicien d'équipement de matériel médical à domicile dans le Médico-technique, chargé d'affaires dans le Froid, comptable taxateur dans le Notariat, coupeur de verre dans la Miroiterie

### Les enjeux

- Promouvoir les métiers et travailler sur leur **attractivité**
- Continuer à faire connaître la **diversité des métiers** du territoire
- Accompagner la **transmission des compétences** artisanales
- **Mobiliser les professionnels** pour présenter leurs métiers

## Pistes d'actions

### 1 Ouvrir les manifestations organisées à d'autres acteurs de l'emploi

→ Il faut notamment inviter les Opco qui peuvent mobiliser des Branches professionnelles et des entreprises.

Exemple : Opco EP participera au forum de Saint-Martin-de-Crau en janvier 2023

### 2 Favoriser la découverte des métiers à l'occasion des stages

→ S'appuyer sur les dispositifs existants de collecte d'offre des stages en entreprise.

→ Adresser les propositions de stage à chaque structure concernée : collèges, lycées, Mission Locale, Plan local pour l'insertion et l'emploi, Pôle emploi, Bureau Information Jeunesse.

### 3 Faire découvrir les métiers du centre-ville

→ Organiser pour les lycéens, collégiens, demandeurs d'emploi un parcours de découverte des métiers du centre-ville.

### 4 Faire intervenir des professionnels dans les collèges et lycées

→ Sur les métiers porteurs du territoire : employé de libre-service, métiers du service à la personne, vendeur d'équipements, personnel de magasinage et de manutention, métiers liés à l'artisanat alimentaire, ou à l'hôtellerie-restauration...

→ Sur les métiers en devenir : métiers de l'animation, du numérique...

### 5 Évoquer le dispositif de l'apprenti repreneur d'entreprise dans les manifestations organisées dans le territoire

### 6 Valoriser les métiers par la voie de l'apprentissage

→ Faire des Portraits de réussite : identifier des jeunes du territoire qui ont réussi un beau parcours professionnel, identifier les Meilleurs Ouvriers de France, les Meilleurs Apprentis de France et lauréats de concours pour réaliser des portraits à diffuser.

→ Lancer l'opération "Super Apprenti" : repérer et former à la communication numérique les apprentis investis dans leur parcours pour promouvoir les métiers et l'apprentissage sur les réseaux sociaux.

#### Partenaires pressentis

CA Arles-Crau-Camargue-Montagnette, Municipalités, Région Sud, Conseil départemental, Pôle emploi, Plan local pour l'insertion et l'emploi, Mission Locale, Rectorat, Offices du Tourisme, Chambres consulaires, Opco EP, autres Opco, Bureau Information Jeunesse, organisations professionnelles, Agence Nationale de Cohésion du Territoire, Centres de Formation des Apprentis, prestataires de formation, Association Pour l'Emploi des Cadres...

# Développer la marque Employeur du Territoire

Attractivité des entreprises de la CA ACCM

## Constat

### Marque employeur

Si initialement la marque employeur désigne l'ensemble des problématiques liées à la gestion des ressources humaines et au recrutement d'une entreprise, sa définition s'est élargie à la capacité de cette même entreprise à porter des valeurs, à développer une culture interne, à gérer sa réputation et donner du sens à son action en matière environnementale et numérique.

### Marque territoire

La marque territoire permet d'identifier, de positionner et de promouvoir comme une marque le territoire afin de mettre en avant auprès des habitants, des acteurs économiques, des touristes, des investisseurs, son histoire, sa culture, son patrimoine, ses produits, ses événements et tous les atouts assurant son attractivité et sa notoriété.

### ACCM, un territoire connu par son histoire, sa culture et ses événements autour de la photographie

- Depuis 2019, le Pôle d'équilibre territorial et rural du Pays d'Arles travaille à l'attractivité et au développement de la marque de territoire.
- Le Pays d'Arles compte deux parcs régionaux de Camargue et des Alpilles, des sites reconnus, une identité forte et un patrimoine exceptionnel.
- Le Pôle Culture et Patrimoines d'Arles est l'un des seuls clusters européens centré sur le développement économique des acteurs des filières des industries créatives, culturelles et patrimoniales. Le projet Arles Créative est une ambition de la ville pour l'image numérique autour d'un campus connecté et de nouvelles filières de formation.

### Un territoire de projets tourné vers l'avenir

- Les dispositifs Action Cœur de Ville à Arles et Tarascon et Petites Villes de Demain à Saint-Martin-de-Crau qui visent à améliorer les conditions de vie des habitants, en attirer de nouveaux, à rénover et redynamiser les centres-villes et leurs commerces, favorisent les transformations économiques et sociales de toute la Communauté d'Agglomération ACCM.

### Les entreprises de proximité doivent se préparer aux évolutions d'ACCM

- De même que le territoire se transforme, les entreprises doivent anticiper les nouvelles attentes des actuels ou futurs acteurs du territoire (habitants, travailleurs, touristes...) qui ont de nouveaux besoins, de nouvelles aspirations et qui veulent de nouveaux services et des nouvelles prestations.
- Les entreprises doivent anticiper ces changements en adaptant leur activité à ces attentes, en préparant leurs collaborateurs à ces changements et en attirant de nouvelles compétences.
- Les entreprises doivent se préparer aux fortes évolutions sociales, environnementales et digitales.

## Les enjeux

- **Accompagner** l'adaptation des entreprises aux nouvelles réalités de leur territoire
- **Accompagner** les entreprises à répondre aux évolutions du marché du travail et aux nouvelles formes de travail
- Accompagner les entreprises à **conserver leurs compétences** et en **attirer** de nouvelles en s'adaptant aux nouvelles attentes de la société

### Pistes d'actions

- 1 Proposer aux entreprises un accompagnement personnalisé pour développer leur attractivité au travers de la marque employeur**
  - Proposer une prestation Appui Conseil Ressources Humaines.
  - Animer des ateliers collectifs de Branche ou de territoire pour faire émerger des solutions collectives ou individuelles.
- 2 Préparer l'accueil des nouveaux entrants dans l'entreprise**
  - Structurer une offre d'accompagnement d'accueil des nouveaux arrivants dans l'entreprise: alternants, mineurs, stagiaires, salariés...
- 3 Proposer aux entreprises de devenir Ambassadeur de leur ville et de leur territoire**
  - Organiser de nouvelles sessions Ambassadeur de ma ville en lien plus étroit avec ACCM, en adaptant le rythme et les modalités pédagogiques aux particularités du territoire et de ses enjeux.
- 4 Élaborer une offre de formation continue afin de répondre aux nouveaux enjeux et nouvelles exigences du territoire**
  - Proposer aux entreprises et aux salariés des thématiques de formation en lien avec les enjeux territoriaux, numériques, environnementaux, ressources humaines, gestion, management de proximité...

#### Partenaires pressentis

OpcO EP, autres OpcO, prestataires de formation, Chambres consulaires, CA Arles-Crau-Camargue-Montagnette, Office de Tourisme et Syndicat d'Initiative, associations de commerçants, organisations professionnelles, réseaux d'entreprises...

# Accompagner les entreprises pour répondre aux enjeux de la transition numérique de leur activité dans le territoire

## Constat



### Les entreprises de l'Opcv EP et la transition numérique

- ▶ **47%** des entreprises considèrent qu'elles seront concernées à court ou moyen terme par une **modernisation** de leurs **outils informatiques** et le **renforcement** de leur présence sur internet.
- ▶ **44%** disposent d'un **site de vente en ligne**.
- ▶ **52%** comptent développer ou renforcer leur **relation client digitale**.

Source : Questionnaires REFLEx Opcv EP  
Décembre 2022

## Les enjeux

- **Sensibiliser et accompagner** les entreprises dans l'appropriation du numérique
- **Analyser les besoins** et le degré de maturité en matière de numérique de l'entreprise
- Valoriser la **marque Employeur** du territoire via le numérique

### Le territoire ACCM s'engage dans la transition numérique

- La CA ACCM s'implique dans le numérique au travers du déploiement de la fibre, de son soutien financier aux espaces régionaux internet citoyens (ERIC) et autres actions d'inclusion numérique.
- Plusieurs projets traduisent cette orientation comme le Projet d'Arles Créative pour développer un nouveau modèle économique tourné vers l'industrie du futur avec la création d'un campus connecté et de nouvelles filières de formation ou le tiers-lieu numérique à Arles et le Hub créatif ouvert aux étudiants en 2023.

### De nombreux diagnostics réalisés sur la transition numérique auprès des entreprises

- Les Chambres consulaires, les Opcv ou les organisations professionnelles réalisent des diagnostics sur le numérique auprès de leurs ressortissants ou bénéficiaires.
- Les résultats de ces diagnostics pourraient être mutualisés entre tous les acteurs du territoire pour mettre en œuvre des actions notamment dans la formation.

### Des intentions sur le développement numérique exprimées par les entreprises

- Les enquêtes révèlent des besoins réels des entreprises à développer l'usage du numérique mais peu d'entre elles forment leurs collaborateurs sur ces questions.
- Pour beaucoup, il s'agit de partir d'abord des usages, lesquels peuvent être différents selon la taille et le secteur d'activité de l'entreprise, avant de bâtir une stratégie de développement du numérique.

### L'anticipation des risques liés au numérique

- Les entreprises sont peu préparées aux risques liés au numérique (piratage, RGPD, e-réputation...).
- Les usages du numérique doivent s'accompagner d'une bonne connaissance des risques et demandent le développement de compétences nouvelles de l'entreprise dans ce domaine.

## Pistes d'actions

- 1 Exploiter les diagnostics pour définir une stratégie numérique**
  - Consolider les résultats des différents diagnostics et définir un plan d'actions territorial d'accompagnement des entreprises et des salariés.
- 2 Proposer aux entreprises des accompagnements personnalisés**
  - Proposer une prestation Appui Conseil Numérique.
  - Animer des ateliers collectifs de Branche ou de territoire pour faire émerger des solutions collectives ou individuelles.
- 3 Accompagner la transformation numérique des entreprises**
  - Développer des actions en commun avec l'ensemble des partenaires.
  - Développer la marque Employeur par le numérique.  
Exemple : utilisation des réseaux sociaux...
  - Développer l'activité des entreprises sur le net.  
Exemple : des formations au e-commerce, click & collect...
  - Amener les entreprises à protéger leurs activités et sécuriser leurs transactions sur le net.
- 4 Développer et encourager l'utilisation des tiers-lieux numériques mis en place par l'ACCM**
  - Informer les entreprises sur l'existence et le rôle des tiers-lieux numériques.
  - Favoriser l'utilisation de salles équipées pour la formation à distance.

### Partenaires presentis

CA Arles-Crau-Camargue-Montagnette, Chambres consulaires, Opco EP, autres Opco, prestataires de formation, association de commerçants, organisations professionnelles, réseaux d'entreprises...

# Accompagner les entreprises pour répondre aux enjeux de développement durable de leur activité dans le territoire

## Constat

### Focus sur les entreprises de l'Opcv EP

- ▶ **79%** des entreprises disent mener une réflexion sur les enjeux liés à la transition écologique.
- ▶ **50%** utilisent des **produits éco-responsables** dans le cadre de leurs activités.
- ▶ **36%** se fournissent à **proximité** pour rationaliser leurs transports.
- ▶ **14%** ont réalisé ou vont réaliser des **travaux pour favoriser les énergies renouvelables**.

Source : Questionnaires REFLEx Opcv EP  
Décembre 2022

## Les enjeux

- Les pouvoirs publics souhaitent que l'acte 2 du programme Action Cœur de Ville soit consacré aux **économies d'énergie**, à la **transition écologique**, au verdissement des communes et à l'aménagement des entrées de villes et des quartiers des gares. L'Etat vient de créer un fonds vert pour **accélérer la transition écologique** dans les territoires
- Mettre les entreprises et les salariés au niveau de **l'ambition du territoire**
- Lier **enjeu environnemental** et marque employeur du territoire

### Le territoire ACCM s'engage dans le développement durable

- L'engagement d'ACCM dans le développement durable se traduit à travers différentes actions allant de la gestion de l'eau ou du traitement des déchets jusqu'au développement d'énergies "vertes".
- Le territoire soutient également des actions en faveur des mobilités douces et des transports en commun.

### De nombreux diagnostics réalisés pour accompagner le développement durable

- Les Chambres consulaires, les Opcv ou les organisations professionnelles réalisent des diagnostics autour du développement durable (environnement, énergie...) auprès de leurs ressortissants ou bénéficiaires.
- Les résultats de ces diagnostics pourraient être mutualisés entre tous les acteurs du territoire pour mettre en œuvre des actions notamment dans la formation.

### Des entreprises sensibilisées aux enjeux de la transition écologique

- De plus en plus d'entreprises mènent des réflexions sur les enjeux liés à la transition écologique même si les bonnes pratiques en matière environnementale sont inégales.
- Si elles s'engagent aujourd'hui sur la réduction des dépenses d'énergie, les entreprises restent en retrait sur d'autres sujets : gestion des déchets, tri, mobilités douces...

### Il n'y a aucun label prépondérant sur le territoire

- Il existe de nombreux labels environnement territoriaux et professionnels comme les labels RSE, Eco-défis Commerçants et Artisans portés par l'ADEME, la Région et les consulaires (label avec 35 items). Néanmoins sur le territoire aucun label n'a été mis en avant par les acteurs.
- Pourtant une démarche de labellisation pour une entreprise pourrait être valorisée dans le cadre de la marque employeur.

### Une demande d'actions collectives sur la thématique du développement durable

- Les entreprises demandent des actions collectives sur la thématique du développement durable et également des moyens pour l'accompagnement à la transition environnementale.

## Pistes d'actions

- 1 Exploiter les diagnostics environnementaux effectués par les différentes structures**
  - Consolider les résultats des différents diagnostics et définir un plan d'actions territorial d'accompagnement avec l'ensemble des acteurs concernés.
- 2 Proposer aux entreprises des accompagnements personnalisés**
  - Proposer une prestation Appui Conseil Développement Durable.
  - Animer des ateliers collectifs de Branche ou de territoire pour faire émerger des solutions collectives ou individuelles.
  - Mettre en œuvre des actions de formation territoriales adaptées.
- 3 Accompagner les entreprises dans l'obtention d'un label adapté au territoire et à leur activité**
  - Recenser les différents labels existants.
  - Accompagner les entreprises à l'obtention d'un label Développement durable, Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), Eco-défis, en lien avec les projets du territoire.
- 4 Faire connaître aux entreprises les orientations des communes et de l'ACCM en matière écologique**
  - Créer un support d'information qui présentent les actions et obligations en matière d'environnement, de ramassage, de gestion et de tri des déchets, de transport...
- 5 Informer les entreprises sur les dispositifs de transition énergétique**
  - Savoir orienter les entreprises vers les structures pouvant les informer, les conseiller sur la réglementation, les aides.

### Partenaires presentis :

CA Arles-Crau-Camargue-Montagnette, collectivités territoriales, ADEME, Chambres consulaires, Opco EP, autres Opco, prestataires de formation, association de commerçants, organisations professionnelles, réseaux d'entreprises, Institut Régional de Formation à l'Environnement et au Développement Durable (IRFEDD)...

# S'engager pour le Quartier Prioritaire de la Ville (QPV) de Tarascon

## Constat

### QPV

Les quartiers dits "prioritaires" de la politique de la ville (QPV) sont les territoires où s'applique une politique qui a pour but de réduire les écarts de développement au sein des villes.

Elle vise à restaurer l'égalité républicaine dans les quartiers les plus pauvres et à améliorer les conditions de vie de leurs habitants.

Ces quartiers, qui subissent un chômage et un décrochage scolaire plus élevés qu'ailleurs, ont souvent des difficultés d'accès aux services et aux soins.

### Une représentativité importante des QPV sur l'ACCM

→ L'ACCM compte 4 Quartiers Prioritaires, 3 sur Arles et 1 à Tarascon.

### Le QPV à Tarascon

- Le quartier du Centre historique / Ferrages est classé QPV et enregistre 4 509 habitants, soit 28,5% de la population de Tarascon.
- Les moins de 25 ans représentent 39% de la population et les personnes de nationalités étrangères 36% (Source : Insee, RP, 2018).



### Un taux de chômage élevé et une précarité importante

- Tarascon est une des villes les plus précaires au niveau régional, avec un taux de pauvreté à 22%.
- Le taux de chômage est de 10% avec une précarité socio-professionnelle importante.
- Est présent sur le territoire un public allophone, qui ne maîtrise pas le français.

### Un accès à l'emploi et à la formation difficile à cause de difficultés de mobilité

- Il existe des problèmes de mobilité car la ville n'est pas en proximité de grands axes routiers, il y a peu de trains et de cars entre Arles et Avignon ainsi qu'entre les réseaux de transports d'Occitanie et PACA. De plus les publics QPV n'ont pas forcément le permis ou un moyen de locomotion.
- La population dépend du Pôle emploi qui est situé sur Arles et de la Mission Locale qui a une antenne à Tarascon.
- L'offre de formation est localisée sur Arles, Avignon, Salon-de-Provence ou Aix-en-Provence.

► **23%** des **demandeurs d'emploi** de l'ACCM habitent dans un **QPV** (15% en région).

Source : Pôle emploi - Données brutes, T2 2022

## Les enjeux

- Permettre aux jeunes d'avoir accès à un **premier niveau de qualification**
- **Accompagner la (ré)insertion** des populations sensibles et éloignées de l'emploi

## Pistes d'actions

- 1 **Promouvoir l'alternance auprès des entreprises**
  - Visiter et informer les entreprises de Tarascon avec pour objectif de faire progresser le nombre d'entreprises qui recrutent en alternance.
  - Étudier la mise en œuvre du contrat de professionnalisation expérimental.
- 2 **Promouvoir l'alternance auprès des jeunes et des demandeurs emploi**
  - Organiser un événement « Tour de France » par l'Opco EP sur une place de la ville pour faire une information auprès des habitants.
  - Assurer une présence de l'Opco EP lors des informations collectives de la Mission Locale.
- 3 **Organiser une Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective ou une Préparation Opérationnelle à l'Apprentissage**
  - Exemple : POEC sur les métiers du commerce et/ou du service aux personnes.
  - Exemple : POA sur la découverte des métiers et de l'apprentissage.
  - Exemple : Intégrer dans les formations des modules CléA et CléA Numérique.
- 4 **Organiser un forum des métiers de la proximité à Tarascon**
  - Inviter les commerçants, artisans et entrepreneurs pour mettre en valeur leurs métiers.
- 5 **Réaliser des portraits de réussite**
  - Rédiger des portraits de jeunes de Tarascon qui ont réussi, qui ont trouvé une solution d'emploi à la suite d'une formation.
  - Valoriser ces success stories sur les réseaux sociaux, journaux locaux.
- 6 **Agir sur la mobilité pour favoriser l'alternance et réduire les abandons**
  - Trouver des solutions pour les jeunes alternants habitants à Tarascon et allant travailler à Arles.  
Exemple : affréter un bus, autoriser l'utilisation des transports scolaires, pour organiser le départ et le retour vers le centre de formation et/ou l'entreprise...
- 7 **Envisager l'ouverture d'une école de la deuxième chance sur Tarascon**
  - Se rapprocher du Conseil Régional pour discuter de l'ouverture d'une E2C (École de la deuxième chance) à Tarascon.

### Partenaires pressentis

CA Arles-Crau-Camargue-Montagnette, Plan local pour l'insertion et l'emploi (Plie), Pôle emploi, Mission Locale, Chambres consulaires, Opco EP, autres Opco, rectorat, prestataires de formation, acteurs de l'insertion, association de commerçants, Organisations professionnelles, Sporting Club de Tarascon, Tarascon Espace Emploi Famille (TEEF), Réseau E2C, Conseil Régional, Conseil départemental, BPI France, Réseau Initiative du Pays d'Arles, Agence Nationale de Cohésion du Territoire, Déléguée au Préfet à l'égalité des Chances...



### La préparation opérationnelle à l'apprentissage (POA)

est un dispositif mis en œuvre par l'Opco. Financée par l'État et Pôle emploi, elle permet de préparer l'embauche d'un apprenti. Elle prévoit un parcours innovant de formation avec une pédagogie adaptée en fonction des connaissances du jeune en lien direct avec le secteur d'activité.

### La préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC)

est un dispositif mis en œuvre par l'Opco. Financée par l'État et Pôle emploi, elle permet de former un groupe de demandeurs d'emploi en vue d'acquies les compétences requises pour occuper un poste.

Ces formations préparent à des métiers identifiés en tension, émergents ou en pénurie sur un bassin d'emploi déterminé.

### Contrat de professionnalisation expérimental

Il s'agit d'un contrat de professionnalisation qui se caractérise par l'acquisition de compétences définies par l'employeur et l'Opco en accord avec le salarié, favorisant ainsi une formation fortement opérationnelle.

