

Enquête auprès des adhérents du CNEA

sur la mise en œuvre des PEC et le concept d'employeur-abilité

animation
TSF
FSJT
sport

1
80%

des adhérents interrogés se disent en mesure de répondre aux **3 premiers critères d'employeur-abilité**



Offrir un poste qui permet de développer des compétences professionnels/techniques transférables au bassin d'emploi

Démontrer une capacité à accompagner au quotidien le salarié

Faciliter l'accès à la formation

Ils ont besoin des PEC

pour : **consolider leur modèle économique** **créer des emplois locaux non-délocalisables**

l'utilité sociale que représente leurs activités **l'insertion des publics peu ou pas qualifiés**

2
47,3%

des adhérents interrogés se disent en mesure de répondre au dernier critère d'employeur-abilité, la **pérennisation du poste**

Par conviction

Forts des valeurs de l'éducation populaire, les employeurs d'avenir sont des employeurs militants qui prennent le parti de la formation tout au long de la vie. **L'étude met en exergue une culture de l'accompagnement, du tutorat et une appétence pour celle-ci.**

Par nécessité

Les employeurs d'avenir, souvent contraints par un modèle économique fragile, se tournent vers **des publics peu ou pas qualifiés**. Ils se doivent donc de **les former pour répondre aux besoins de compétences techniques et professionnelles** exigés par des postes liés au développement local qui sont soit très polyvalent, soit très spécifiques.

Un manque de visibilité

Les besoins en emploi sont réels et importants, cependant **le modèle économique des employeurs d'avenir**, souvent structuré autour d'appels à projet, de conventions annuelles ou de subventions publiques (dont les montants sont en baisse), **ne permet pas une visibilité suffisante à moyen/long terme pour pérenniser le poste.**

3 Ensemble, ils sont capable d'y pallier **L'éco-système des employeurs d'avenir**

Ils forment un **écosystème d'employeurs avec les mêmes besoins « métiers-compétences »** et donc pour le salarié **des compétences/comportements « techniques et professionnels » transférables d'une structure à l'autre de cet écosystème**. Le réseau assure un parcours professionnel sans discontinuité.

La structuration de cet écosystème d'employeurs de territoire permet dans sa globalité **de répondre à l'exigence liée à la pérennisation de l'emploi**, à travers ces 3 dimensions.

Dimension Dynamique & Cyclique

Entrée dans le réseau d'employeurs d'avenir, caractérisé par des besoins en emploi, qualification et compétences similaires. Le réseau accompagne la poursuite du parcours professionnel par un emploi ou une formation financée par le PIC. Le réseau est en mesure d'accompagner le parcours professionnel du salarié, dans l'acquisition de compétences et d'expériences. Celles-ci bénéficient aux autres structures.

Dimension Emploi & Formation

Le réseau, par le nombre des entreprises qui le compose, permet aux personnes **peu ou pas qualifiées, d'accéder à un emploi et une formation et de structures en structures d'évoluer vers une montée en compétences et un emploi durable**, grâce à un réseau de formateurs et de structures employeuses de nature et de taille différentes, en recherche de compétences similaires.

Dimension Coopération

inhérente aux secteurs concernés et caractérisée d'autre part par :
- **l'ancrage local** et le caractère **non-délocalisable** des activités et des emplois
- **l'impact de l'utilité sociale de ses activités** pour le développement économique et social local
- **La participation active aux politiques publiques** territoriales