



MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE,  
DE L'INDUSTRIE  
ET DE L'EMPLOI

MINISTÈRE DU TRAVAIL,  
DES RELATIONS SOCIALES,  
DE LA FAMILLE,  
DE LA SOLIDARITÉ  
ET DE LA VILLE

# DIRECCTE Centre infos

Lettre d'information de la Direction Régionale des Entreprises,  
de la Concurrence de la Consommation, du Travail et de l'Emploi du Centre



## EDITORIAL

# Création officielle de la DIRECCTE Centre et priorité à l'emploi



**Lors du séminaire des DIRECCTE du  
9 février, nos ministres, Christine  
Lagarde et Xavier Darcos, sont  
intervenus et ont signé l'arrêté de  
nomination des seize DIRECCTE à  
compter du 15 février, qui rejoignent  
leurs cinq collègues nommés au  
1<sup>er</sup> janvier.**

Cela signifie que depuis le 15 février, la DIRECCTE Centre existe juridiquement ; sa mise en place effective est en cours de finalisation.

Notre prochaine lettre vous présentera l'organisation de nos services, que je vais désormais soumettre aux représentants du personnel, au Préfet de région et aux directeurs généraux de nos 2 ministères.

Parallèlement à ce dialogue social et à nos travaux de préfiguration, nos actions continuent bien sûr, dans tous nos métiers, avec un sujet d'actualité, l'adoption unanime par le Conseil Régional de l'Emploi du 23 février de la convention entre l'Etat et Pôle Emploi pour 2010. Cette convention a mobilisé nos énergies et a été au centre de nos travaux de ces dernières semaines avec Pôle Emploi, notamment lors d'une réunion le 17 février entre les directeurs de nos 6 unités territoriales et les 6 directeurs territoriaux de Pôle Emploi.

La prochaine étape sera la réunion du Service public de l'emploi régional (SPER) du 24 mars au cours de laquelle nous aurons le grand plaisir d'accueillir le Délégué général à l'Emploi et à la Formation Professionnelle, Bertrand Martinot.

C'est dire l'évidence de la priorité accordée à l'emploi, d'où les éclairages présentés dans cette Lettre d'information numéro 2, en même temps que nous construisons notre nouvelle direction régionale.

Nous avons profité aussi de cette lettre pour apporter des témoignages sur nos métiers et nous continuerons lors des prochains numéros. Ce sera aussi l'occasion de mettre en évidence d'autres priorités, telles que la santé au travail, le dialogue social, le respect de la concurrence, la promotion de l'innovation et de l'internationalisation des entreprises, le développement économique local ...

Enfin nous allons amplifier la communication externe pour informer nos publics et partenaires de la mise en place de la nouvelle direction. Nous allons notamment lancer à cette occasion les rencontres de la DIRECCTE avec, comme premier invité, le directeur général du Trésor, Ramon Fernandez, le 27 avril.

Bonne lecture et merci à nos partenaires qui s'inscriront à cette rencontre et nous aideront à sélectionner des entreprises pour y participer.

Michel Derrac  
DIRECCTE Centre

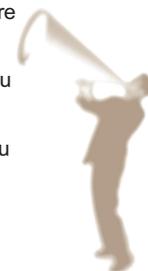
## Sommaire

<b>La DGEFP</b>	<b>02</b>
<i>Un rôle majeur dans le développement de l'emploi et la lutte contre les exclusions</i>	
<b>Politique d'emploi</b>	<b>03</b>
<i>Les priorités de la DIRECCTE Centre pour 2010</i>	
<b>Mobilisation pour l'emploi en région Centre</b>	<b>04</b>
<i>L'Etat et Pôle emploi fixent ensemble leurs priorités</i>	
<i>Le Conseil régional de l'emploi (CRE) : missions et composition</i>	04
<i>L'organisation territoriale de Pôle emploi Centre</i>	05
<i>Qu'est-ce que le service public de l'emploi ?</i>	05
<b>Métiers en DIRECCTE</b>	<b>06</b>
<i>Animateur territorial</i>	06
<i>Chargé de mission "Développement Industriel"</i>	08
<i>Inspecteur et contrôleur du travail</i>	10
<i>Missions et activités de la délégation régionale au tourisme du Centre</i>	11
<b>Glossaire</b>	<b>12</b>
<b>Publications DRTEFP-DRIRE</b>	

## Les rencontres de la DIRECCTE Centre

Vous pouvez vous inscrire à la 1<sup>ère</sup> rencontre, le 27 avril à 17h à la Préfecture, avec Ramon Fernandez, Directeur général du Trésor, auprès de :

- Michel Derrac, Directe
- Catherine Gardavaud, conseillère internationale
- Benjamin Bertrand, en charge du développement économique
- Stéphane Thomas, en charge du commerce et de l'artisanat
- ou du service communication



# La Délégation générale à l'Emploi et à la Formation professionnelle : (DGEFP)

## Un rôle majeur dans le développement de l'emploi et la lutte contre les exclusions

**Placée sous l'autorité du ministre de l'Économie, de l'Industrie et de l'emploi, du secrétaire d'État chargé de l'Emploi, et mise à la disposition notamment de deux autres ministres (1), la délégation générale à l'Emploi et à la Formation professionnelle (DGEFP) est chargée de proposer les orientations de la politique pour l'emploi et la formation professionnelle continue.**

Elle en construit le cadre juridique en concertation avec les départements ministériels et les partenaires sociaux (organisations patronales et syndicales), met en œuvre les politiques arrêtées et coordonne la gestion de dispositifs très divers. Cela va de la régulation du marché du travail à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de l'égalité professionnelle hommes-femmes à la sécurisation des parcours professionnels en passant par l'insertion des jeunes, la lutte contre les discriminations et l'emploi des seniors.

La DGEFP élabore et évalue les dispositifs existants (contrats aidés, outils d'aide à la création d'entreprise...). Elle apporte également son expertise juridique et technique à l'élaboration des textes législatifs et réglementaires. Son regard est aussi tourné vers l'Europe puisqu'elle veille à ce que la politique conduite dans

notre pays s'inscrive dans la stratégie européenne pour l'emploi et la lutte contre les exclusions. Elle assure d'ailleurs la gestion des programmes français financés par le FSE (Fonds social européen).

Ces politiques sont relayées et mises en œuvre sur le territoire national par l'action du Service public de l'emploi : les unités territoriales des Direccte (Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi), Pôle emploi, l'AFPA, l'Agefiph, les organismes spécialisés de placement Cap emploi et les missions locales. D'autres partenaires, tels que les collectivités territoriales (régions, départements, communes) et leurs groupements y participent, dans le cadre de leurs compétences respectives.

(1): *Ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville*

*Ministre de l'immigration, de l'intégration, de l'identité nationale et du développement solidaire*

### Les moyens de la DGEFP

Née en mars 1997, la DGEFP est forte d'une trentaine de départements, directions et sous-directions organisées en missions. Près de 300 personnes y travaillent.

Le montant des crédits alloués à la DGEFP dans le PLF 2010 s'élève à 11,94 milliards d'euros (y compris les crédits ouverts sur le plan de relance).

### www.emploi.gouv.fr un nouveau site pour tout savoir sur l'emploi



## Christine LAGARDE, Xavier DARCOS, entourés des 22 DIRECCTE



Christine LAGARDE, Ministre de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi et Xavier DARCOS, Ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville sont intervenus le 9 février 2010 à Bercy lors de la **réunion mensuelle des Directeurs régionaux (DIRECCTE)**.

Christine Lagarde a réaffirmé que « le pôle 3E, « Entreprises, Emploi et Économie » constituait un creuset dans lequel différentes cultures administratives sont amenées à coopérer et à se retrouver ». Xavier Darcos a indiqué pour sa part qu'une des priorités de son ministère, à travers l'action des Direccte sera de « donner à l'administration du travail les moyens de faire respecter le droit du travail et l'ordre public social ».

# Politique d'emploi : les priorités de la DIRECCTE Centre pour 2010

**En région Centre, la conjoncture économique en ce début d'année 2010 s'avère difficile : forte hausse des demandeurs d'emploi en janvier et sur un an (+18,9% contre +16,1 en France métropolitaine) et explosion des demandeurs d'emploi de longue durée (+ 42% sur un an), nette augmentation en janvier du recours au dispositif d'activité partielle pour les entreprises après une baisse fin 2009... Toutefois les services bénéficieront en 2010 de moyens complémentaires liés au plan de relance national (1,4 Md euros dédiés aux politiques actives d'emploi) afin de poursuivre le plan de soutien aux jeunes (contrats en alternance, contrats « passerelles » vers le secteur marchand...) ainsi que l'appui à la transition professionnelle pour les salariés ayant perdu leur emploi.**

Au regard de la conjoncture économique régionale et des priorités gouvernementales, les axes d'intervention prioritaires des services (Pôle 3 E) pour 2010 en matière d'emploi seront les suivants :

## Accompagner les mutations économiques

Il s'agit ici d'interventions visant les actifs en emploi. Le but est de permettre aux entreprises de préserver leur compétitivité en les aidant à optimiser leurs ressources humaines et ainsi se préparer à la sortie de crise.

### Maintenir dans l'emploi les salariés menacés de licenciement

- Recours au chômage partiel et aux conventions d'APLD (activité partielle de longue durée)
- Développement de la formation en lieu et place du chômage partiel

### Sécuriser les trajectoires professionnelles des salariés confrontés à la crise

- Reconversion professionnelle des salariés licenciés pour motif économique : activation de la convention de reclassement personnalisée (CRP) qui permet de bénéficier sur 12 mois d'un accompagnement renforcé ; activation du contrat de transition professionnel (CTP) sur les bassins de Dreux et Châteauroux.
- Politique contractuelle d'accompagnement des branches professionnelles dans leur démarche de développement des compétences des salariés et de mise en œuvre d'une gestion active des ressources humaines au sein des entreprises. L'accent sera mis notamment sur les salariés fragi-

lisés : bas niveaux de qualification, familles monoparentales, seniors...

*Mesures activées : EDEC (engagement de développement des emplois et des compétences), GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences), dispositif « compétences clefs », Validation des acquis de l'expérience (VAE), contrats de professionnalisation...*

### Développer la dimension Ressources humaines dans les pôles de compétitivité

### Favoriser l'accès et le retour à l'emploi

Ce champ d'intervention regroupe l'ensemble des politiques publiques visant à lutter contre le chômage et l'exclusion durable du marché du travail.

### Accroître l'efficacité du service public de l'emploi

Les services seront mobilisés pour suivre et évaluer la convention Etat/Pôle emploi (cf p2). Ils seront particulièrement attentifs au suivi des contrats de co-traitance et des conventions passés par Pôle emploi avec ses partenaires.

### Favoriser l'accès et le retour à l'emploi des publics en difficulté

Seront particulièrement visées les personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès ou de retour à l'emploi tels que les jeunes, les travailleurs handicapés, les bénéficiaires du RSA, les seniors et plus généralement tous les chômeurs ayant plus d'un an d'ancienneté au chômage.

*Dispositifs et mesures activées : les contrats aidés (CUI-CIE et CUI-CAE), le*

*plan pour l'emploi des jeunes (incluant les contrats en alternance), les structures d'insertion par l'activité économique, le PRITH (Plan régional pour l'insertion des travailleurs handicapés), le dispositif « compétences-clefs », VAE et titres professionnels du ministère en charge de l'emploi...*

### Stimuler la création d'emploi

- Promotion de l'aide à l'embauche pour les entreprises de moins de 10 salariés
- Mise en œuvre du dispositif NACRE (Nouvelle aide pour la création et la reprise d'entreprise) destiné aux demandeurs d'emploi et bénéficiaires de minima sociaux
- Promotion du dispositif « auto-entrepreneur »
- Appui au développement des emplois de services à la personne



# Mobilisation pour l'emploi en région Centre

## L'Etat et Pôle emploi fixent ensemble leurs priorités

**Le 23 février dernier, le Conseil régional de l'emploi (cf encadré), présidé par Bernard Fragneau, Préfet de région, a approuvé le projet de convention régionale Etat-Pôle emploi qui lui a été soumis pour avis. Cette convention détermine la programmation des interventions conjointes de l'Etat et de Pôle emploi au regard de la situation locale du marché du travail**

La convention annuelle régionale Etat/Pôle emploi 2010 fixe 8 priorités d'intervention qui doivent se décliner au niveau départemental sous la forme d'un plan d'action.

### 8 priorités pour 2010:

• Accompagner dans le cadre de la CRP (Convention de Reclassement Personnalised) et des CTP (Contrat de Transition Professionnelle) **le reclassement des salariés licenciés économique**

> **Objectif** : 50 % des bénéficiaires de CRP ou CTP reclassés à l'issue de leur accompagnement

• **Agir significativement sur le chômage des publics particulièrement fragilisés** par les effets de la crise économique (demandeurs d'emploi de longue durée, en fin de droit, seniors, travailleurs handicapés, jeunes, femmes,...).

> **Objectif** : Définition d'un volume de publics prioritaires bénéficiaires des dispositifs d'accompagnement dans les plans d'action locaux

• Contribuer à la **coordination des actions de formation professionnelle et faciliter l'accès à la formation**, notamment par le CAF (Contrat d'accompagnement à la formation)

> **Objectif** : 2000 entrées en formation + 900 formations sur le dispositif « compétences clefs »

• Atteindre les **objectifs d'entrées régionaux pour les Contrats Uniques d'Insertion (CUI)** en 2010.

> **Objectif** : 1<sup>er</sup> semestre 2010 : 1958 CUI-CIE (secteur marchand) et 6594 CUI-CAE (secteur non marchand)

• Avoir une politique commune de **développement et d'animation du réseau de l'Insertion par l'Activité Economique (IAE)**.

> **Objectif** : 100% des structures IAE couvertes par un accord cadre avec Pôle emploi

• Prendre en compte l'hétérogénéité des territoires et **réduire de façon significative les disparités territoriales** existantes par la mise en œuvre de plan d'actions concrets pilotés par les SPED (Services publics de l'emploi départementaux)

> **Objectif** : formalisation des plans d'action infrarégionaux d'ici la fin du 1<sup>er</sup> semestre 2010

• **Favoriser les embauches, dans les entreprises** avec une priorité pour les très petites entreprises (TPE) au travers de la



promotion de l'ensemble des dispositifs d'aides (dispositif dit « Zéro Charges »).

> **Objectif** : 113 000 offres d'emploi satisfaites et 74 000 mises en relation positives

• **Promouvoir le recours aux contrats en alternance** et plus particulièrement pour notre région les contrats de professionnalisation.

## Le Conseil régional de l'emploi (CRE)

### Missions et composition

La loi du 13 février 2008 relative à la réforme du service public de l'emploi crée des CRE, présidés par le Préfet de région et comprenant des représentants des organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs, du Conseil Régional et des principales collectivités territoriales intéressées, des administrations concernées et des universités, des représentants d'organisations participant au Service Public Local de l'Emploi, notamment les maisons de l'emploi et les missions locales.

Les CRE sont consultés sur l'organisation territoriale du service public de l'emploi en région et émettent un avis sur la convention annuelle régionale passée entre l'Etat et Pôle emploi.

# Mobilisation pour l'emploi en région Centre

## Le suivi et l'évaluation de la convention

Un suivi de la convention est réalisé dans le cadre d'une rencontre **tous les 3 mois** entre le **Préfet de Région, le Direccte** et le **Directeur Régional de Pôle emploi** avant chaque réunion du Conseil Régional de l'Emploi.

**Un SPE régional technique** se tient **chaque mois** afin d'assurer la coordination et la cohérence opérationnelle, la mobilisation sur les projets, tant au niveau des actions que des territoires.

**Un programme d'évaluation annuel** est arrêté conjointement par le Préfet de Région (DIRECCTE) et le Directeur Régional de Pôle emploi.

Il est confié conjointement au Service Etudes Statistiques Evaluations de la DIRECCTE et au Service Etudes de Pôle emploi.

Ces travaux sont présentés au Conseil Régional de l'Emploi et à l'Instance Paritaire Régionale de Pôle emploi.

## Pôle emploi Centre

### L'organisation territoriale

Pôle emploi se fixe comme objectif l'implantation définitive en région de 33 agences Pôles emploi locales (contre 66 implantations avant la fusion). Au moins 80% des demandeurs d'emploi devraient pouvoir accéder en moins de 30 minutes à un Pôle emploi local. Pour les zones moins bien desservies (Le Blanc, La Châtre, Sancerre...) des permanences opérationnelles seront programmées. Enfin, la localisation des sites prend en compte l'accessibilité par les transports urbains ou par le réseau de transport régional.



## Qu'est-ce que le service public de l'emploi ?

### Définition du Code du travail (Art L.5311-1 à art L.5311-6)

*Le service public de l'emploi est assuré par les services de l'Etat chargés de l'emploi et de l'égalité professionnelle, Pôle Emploi et l'AFPA (Association nationale pour la formation professionnelle des adultes). Les collectivités territoriales et leurs groupements concourent également au service public de l'emploi.*

*Peuvent également participer au service public de l'emploi :*

- 1° Les organismes publics ou privés dont l'objet consiste en la fourniture de services relatifs au placement, à l'insertion, à la formation et à l'accompagnement des demandeurs d'emploi ;*
- 2° Les organismes liés à l'Etat par une convention, relative à l'insertion par l'activité économique de personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ;*
- 3° Les entreprises de travail temporaire.*

En région Centre, depuis une dizaine d'années, le Conseil régional ainsi que l'Agefiph et les Missions locales/PAIO chargées de l'insertion des jeunes composent avec l'ex DRTEFP et Pôle emploi le « noyau dur » du service public de l'emploi (SPE). De 2000 à 2008, l'ex DRTEFP Centre a organisé 4 séminaires régionaux réunissant l'ensemble des cadres du SPE.

Le SPE se réunit sous la présidence du Préfet au niveau régional (SPER) et départemental (SPED) et parfois en présence du sous-Préfet au niveau local (SPEL). En fonction des spécificités locales, le SPE peut inclure en son sein divers partenaires locaux : Conseil régional, Conseils généraux, Communautés de communes, chambres consulaires, Pays, comités de bassin d'emploi...



**Quelles sont vos grandes missions en tant qu'animatrice territoriale ?**

Avec mes deux autres collègues, Patrick Marxuach sur le Vendômois, Hélène Lévêque sur le Romorantinais et moi même sur le bassin d'emploi de Blois, nous conduisons une mission d'animation locale des membres et partenaires du SPE (service public de l'emploi).

Parallèlement, nous gérons des dispositifs départementaux transversaux ; à ce titre, j'ai en charge le suivi de trois dossiers : le réseau des structures d'insertion par l'activité économique (IAE), la politique de la ville et le dispositif « compétences clés » pour les personnes ne maîtrisant pas les savoirs de base.

De plus, nous nous sommes vus confier récemment le suivi des cellules de reclassement instaurées suite à un PSE (Plan de sauvegarde de l'emploi) dans une entreprise.

**La création de la maison de l'emploi (MDE) de Blois en 2007 a-t-elle fait évoluer vos pratiques sur le terrain ?**

Oui c'est évident. Tout d'abord l'Etat étant le principal contributeur financier de ce type de structure, j'ai dû beaucoup m'impliquer au départ dans l'élaboration et ensuite dans le suivi du plan d'action de la MDE. Celle-ci est portée par Agglopolys, la communauté de communes, et bénéficie notamment de la participation de Pôle emploi, de la mission locale, du Conseil régional, du Conseil général et des consulaires.

C'est un organisme jeune, très dynamique qui a joué très vite un rôle de facilitateur dans la mobilisation des branches et des entreprises locales. Ainsi, dans le cadre de la MDE, nous travaillons à la création en 2010 d'une plate-forme de sécurisation des parcours professionnels avec le concours du Medef et de l'OPCALIA. Cette plate-forme proposera aux employeurs d'accompagner et de former leurs salariés amenés à faire évoluer leur pratique et leurs savoir-faire pour s'adapter aux nouveaux besoins de l'entreprise. J'ai participé à la rédaction du cahier des charges, au lancement de l'appel d'offre

et nous allons prochainement sélectionner le prestataire chargé de faire vivre la plate-forme.

**Vous intervenez également auprès d'entreprises ayant des difficultés de recrutement ?**

Oui, au sein d'une cellule de veille économique, nous avons identifié des secteurs d'activité en développement mais devant faire face à une certaine pénurie de main d'œuvre qualifiée : par exemple, la cosmétique/pharmacie, la vente on line, le BTP, le pôle automobile. Nous avons décidé d'initier diverses actions visant à promouvoir les métiers « en tension » de ces secteurs : visites d'entreprises pour les intermédiaires de l'emploi afin qu'ils s'approprient l'environnement des postes de travail offerts, découverte des métiers pour les jeunes, forums thématiques favorisant la mise en relation directe entre employeur et candidat, développement du contrat de professionnalisation...

Sur ce sujet, nous sommes sollicités de plus en plus par des agents de développement économique de collectivités locales qui souhaitent faciliter l'implantation de nouvelles entreprises sur leur territoire en anticipant leurs besoins en recrutement. Avec la communauté de communes de Mer par exemple, j'ai oeuvré à la création d'une structure, « Les portes de l'emploi », chargée de répondre aux besoins de main d'œuvre liés à l'essor de la plate-forme logistique, avec le concours de Pôle emploi et de la mission locale.

**Il s'agit aussi de modifier les pratiques de recrutement ?**

Oui, nous nous employons à promouvoir la « Charte de la diversité », signée déjà par une cinquantaine d'entreprises qui s'engagent à proscrire toute pratique d'embauche ou de gestion du personnel discriminatoire envers une catégorie de personne : femme, senior, jeune des quartiers, travailleur handicapé... Au-delà de



la signature, l'opération a consisté à accompagner chacune des entreprises à mettre en œuvre ses engagements.

Par ailleurs, avec Martine Bellemère-Baste, nous avons participé activement à la mise en œuvre d'une clause d'insertion, d'abord par la création puis l'accompagnement au sein de la maison de l'emploi d'un poste de chargé de mission de « facilitateur » du développement de la clause d'insertion au sein des marchés publics générés par le plan de rénovation urbaine (PRU) sur les quartiers sensibles. Cette clause réserve une partie des emplois induits par ces chantiers à des publics en difficulté d'insertion professionnelle. Il s'agit aujourd'hui d'évaluer l'impact de ce dispositif en terme d'accès à l'emploi et d'étendre la pratique des clauses d'insertion à d'autres marchés publics portés par des collectivités territoriales.

**En quoi consiste votre action relative à l'IAE (insertion par l'activité économique)?**

Avec une collègue contrôleur du travail affectée à la gestion du réseau IAE, notre rôle consiste à gérer et animer le réseau de l'IAE sur le département. La redynamisation des CDIAE (comités départementaux de l'IAE) ainsi que la mise en place des nouvelles modalités de conventionnement nous ont amenées à travailler sur



## « Nous aidons les entreprises à optimiser la gestion de leurs ressources humaines »

la professionnalisation des acteurs de l'IAE. Cela s'est notamment traduit par la mise en place d'un dossier électronique en vue d'établir des outils de pilotage du dispositif. Dans le cadre des dialogues de gestion, nous avons également rencontré individuellement les structures afin de négocier et fixer des objectifs contribuant à améliorer leurs pratiques et des objectifs de sorties en emploi.

Prochainement, nous allons diffuser un guide présentant les structures de l'IAE en vue du rapprochement avec les entreprises.

Propos recueillis par Pierre DUSSIN



L'équipe des animateurs territoriaux de l'UT41

### Animateur territorial : une fonction en pleine évolution

L'ancêtre de l'AT s'appelait le « coordonnateur emploi formation » (CEF). Créé en 1989 par Martine Aubry pour coordonner sur les bassins d'emploi tous les acteurs locaux, les CEF étaient pour beaucoup logés au départ en Préfecture ou en sous-préfecture.

Ils ont joué un rôle prépondérant jusqu'au début des années 2000 dans l'animation des SPEL (Services publics de l'emploi locaux) car à l'époque les ex-DDTEFP géraient elle-même des Stages d'insertion et de formation à l'emploi (SIFE) et des contrats aidés (CES, CEC...).

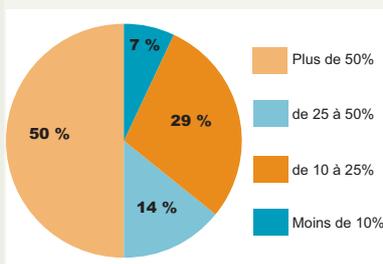
Désormais la Région a une compétence affirmée en matière de formation professionnelle et les contrats aidés (CUI) ne sont plus prescrits par nos services mais par divers partenaires : Pôle emploi, mission locale...

De fait aujourd'hui, les missions des AT sont sensiblement éloignées de celles des CEF, puisqu'en plus de leur mission d'animation locale, tous se sont vus confier la gestion de dispositifs ou de thématiques les plus divers au gré des choix de leurs directeurs départementaux : insertion des jeunes, insertion par l'activité économique, Politique de la ville, lutte contre les discriminations, instruction de dossiers de bénéficiaires du FSE (Fonds social européen), insertion des travailleurs handicapés, offre de formation aux savoirs de base, validation des acquis de l'expérience (VAE)...

#### Implication croissante des AT dans des dispositifs départementaux

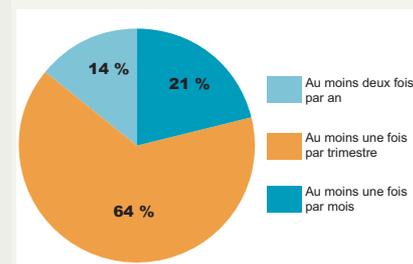
Suite à une enquête conduite en 2008 auprès de 15 AT de la région, la moitié d'entre eux affirmaient consacrer plus de la moitié de leur temps à la gestion de ces dispositifs ou thématiques transverses.

*Quelle est la part de votre temps de travail consacré à la prise en charge de ces dispositifs ou thématiques transverses ?*



Conséquence de ce désengagement envers l'animation locale, seuls 21% d'entre eux réunissent leur SPEL au moins un fois par mois.

*Quelle est la fréquence de vos réunions de SPEL ?*



A l'avenir, comme cela a déjà été commencé dans certaines unités territoriales, les animateurs territoriaux seront appelés, de plus en plus, à participer aux actions en direction des entreprises : actions de partenariat EPOCQ, revitalisation de territoires, promotion de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, de la validation des acquis de l'expérience des salariés, suivi de cellules de reclassement de salariés licenciés pour motif économique, ...



**L'équipe des chargés de mission Développement industriel**  
(Martine Danière est au 1<sup>er</sup> rang, 4<sup>ème</sup> en partant de la gauche)

### En tant que chargée de mission DI en Indre et Loire, vous avez dû acquérir une bonne connaissance du tissu économique local ?

Oui et c'est précisément l'une de nos missions : bien connaître les entreprises structurantes ou exemplaires, quel que soit leur taille ou leur secteur d'activité. Pour cela, chaque chargé de mission DI mène tous les ans entre 30 et 50 visites d'entreprises. Nous rencontrons autant que possible le dirigeant ou un cadre ayant une réelle prise sur la stratégie de son entreprise. Cela demande une vraie capacité d'écoute car il nous faut pouvoir identifier in fine les opportunités ou les menaces susceptibles de se présenter à court ou moyen terme. Et puis nous pouvons aussi être sollicités par le Préfet pour intervenir auprès d'un établissement en difficulté ou au contraire en forte croissance. Bref, il nous faut exercer une veille régulière sur l'actualité économique locale.

### Quelle offre de service proposez-vous aux acteurs économiques ?

Il ne s'agit pas pour nous d'apporter des aides financières individuelles à tel ou tel employeur. Pour ce type de demande, nous orientons nos interlocuteurs vers des organismes spécialisés (OSEO), ou les collectivités locales (Conseil régional,

Conseil général...) qui peuvent le cas échéant soutenir directement des entreprises.

Notre rôle consiste au contraire à initier avec des partenaires des actions collectives destinées à accroître la performance d'un groupe d'entreprises. Il s'agit de les aider, par du conseil, du partage d'expériences, de la formation, à développer leur capacité d'innovation technique mais aussi leur performance en matière de mode de gestion, de commercialisation, de développement durable...

A titre d'exemple, j'ai participé à la mise en œuvre d'une action intitulée « STAGINNO », portée par l'université François-Rabelais de Tours, qui permet aux PME de bénéficier d'un stagiaire de haut niveau durant un an. Cet « ingénieur études » est soutenu par un tuteur de l'université et s'emploie à développer une innovation portant sur le produit ou le process pour l'entreprise qui l'accueille. Autre action portée par la CCI 37 : « TABLEPIL ». Le but est ici d'aider une trentaine de PME à développer des outils d'aide à la décision par l'élaboration de tableaux de bord adaptés à leurs besoins. Sont prévues dans ce cadre des journées collectives de formation puis un accompagnement individuel par un consultant. Pour les organismes porteurs de ces actions collectives, la difficulté est de convaincre un nombre conséquent d'entreprises de s'impliquer dans l'action en leur présentant bien la valeur ajoutée qu'elles sont susceptibles d'en retirer. Car

bien sûr, au final, il faut que les bénéficiaires aient amélioré leur compétitivité. Parfois ces actions peuvent s'inscrire dans le cadre de la structuration d'une filière d'activité et aborder aussi des questions relatives aux ressources humaines. Ainsi, nous avons travaillé avec l'ex DRTEFP sur la filière de la sous-traitance nucléaire car il s'agissait surtout de valoriser des métiers qui devaient faire face à des difficultés de recrutement et par ce biais de renforcer les compétences des sous-traitants.

### A côté de ces actions collectives, vous êtes amenée à favoriser l'émergence de projets collaboratifs dans les entreprises ?

Oui, l'objectif est d'inciter les entreprises à travailler avec des laboratoires de recherche ou d'autres entreprises pour leur permettre de développer de nouveaux produits ou services. A ce titre nous avons en charge l'instruction des fonds FEDER (Fonds européen de développement économique régional) mesure 132 impliquant un consortium d'entreprises ainsi que des laboratoires de recherche.

Cela n'est pas toujours facile car les entreprises doivent accepter de partager au terme du projet leurs droits d'exploitation.



**« Notre mission : accroître la  
compétitivité des entreprises »**

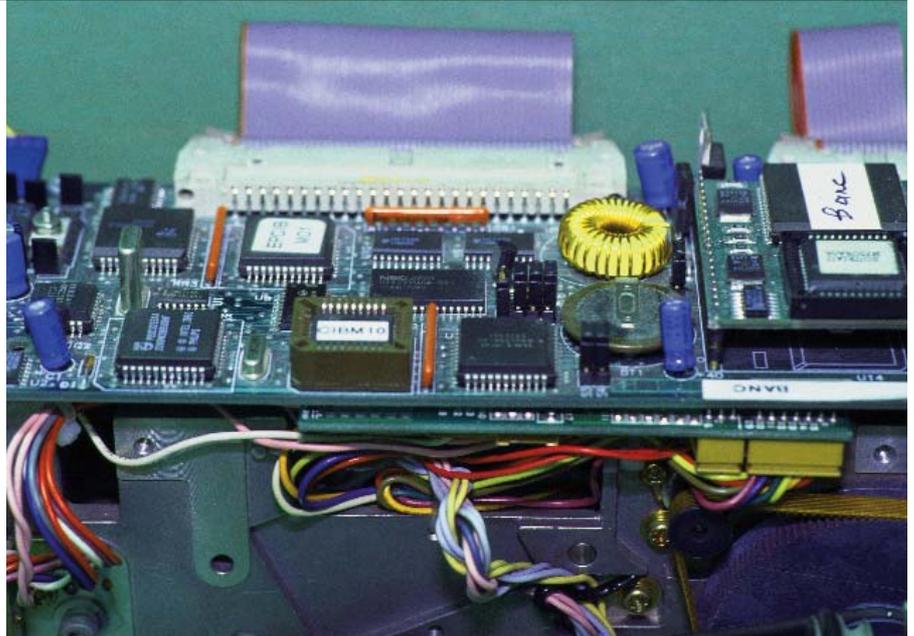
**L'ex DRIRE est également l'un  
des principaux interlocuteurs  
des pôles de compétitivité.  
Quel est votre rôle à ce sujet ?**

Je suis le référent local du pôle S2E2 (Sciences et systèmes de l'énergie électrique) qui a son siège à Tours. Avec le Conseil régional, principal autre financeur du pôle, nous organisons des réunions mensuelles de suivi de l'activité du pôle. Je participe également aux comités de pilotage des actions collectives initiées dans son champ. Les pôles présentent également des projets collaboratifs aux appels à projets nationaux. Sont privilégiés des projets de recherche appliquée visant à la mise sur le marché de nouveaux produits ou services dans un délai de 2 à 3 ans. Mais le pôle S2E2 travaille aussi en amont sur des recherches plus fondamentales. Si les projets collaboratifs sont retenus, il nous appartient ensuite de rechercher les contreparties au cofinancement national.

**Comment vous impliquez-vous  
dans la réalisation de vos études  
sectorielles régionales ?**

Ces études sont conduites bien souvent par un binôme de chargés de mission avec le concours le cas échéant de partenaires (ex : Centréco). Elles nécessitent de nombreuses visites d'entreprises afin d'apprécier finement les problématiques que se posent les industriels du secteur. En effet, nos études sont qualitatives et peuvent être à l'origine de la structuration en association d'une filière.

*Propos recueillis par Pierre DUSSIN*



**Les Chargés de mission développement  
industriel de l'ex DRIRE Centre**

L'équipe est composée de 12 chargés de mission, ayant pour la plupart un profil technique ou scientifique mais la filière administrative n'est pas exclue (Martine Danière –cf interview ci contre est attachée d'administration).

Six d'entre eux sont basés dans les départements, et ont plus particulièrement en charge le suivi de leur territoire, et les six autres sont des chargés de mission sectoriels ou thématiques.

Chaque compte rendu de visite en entreprise est archivé dans une base informatique consultable par tous à tout moment.

**Certification ISO 9001** : depuis 2008, le processus « actions collectives » est certifié. Les modalités de conduite d'une visite d'entreprise sont en cours de certification

**Pourquoi contrôler une entreprise plutôt qu'une autre ? Quels sont les interlocuteurs privilégiés des agents de contrôle ? Comment faire appliquer la loi ? Autant de questions auxquelles Laurence Jubin, inspecteur du travail et Bruno Graslin, contrôleur du travail en Indre-et-Loire ont accepté de répondre.**

### Comment choisissez-vous les entreprises que vous contrôlez ?

**Bruno Graslin :** Nous avons le choix des entreprises que nous visitons. Il faut simplement qu'elles aient au moins un salarié, c'est-à-dire qu'il y ait une relation de subordination entre deux personnes. La seule exception est le BTP où nous pouvons intervenir auprès de travailleurs indépendants.

**Laurence Jubin :** Il existe une norme de référence, d'une visite tous les cinq ans. Dans la réalité, ce n'est pas un critère déterminant. Notre choix se porte d'abord sur la taille (entreprises d'au moins 11 salariés), sur les secteurs d'activités où les risques professionnels sont plus nombreux, sur les entreprises qui font l'objet de plaintes et sur les activités les plus accidentogènes. Enfin, nous participons aux actions collectives nationales ou locales sur la manutention, les risques chimiques, les troubles psycho-sociaux...

**Bruno Graslin :** Avec le temps, nous connaissons les entreprises « exemplaires » et nous allons plutôt intervenir dans celles où il y a des marges de progrès. Par principe, nos visites sont inopinées. Cela nous permet d'être face à la réalité des situations et de gagner du temps. Souvent la première « photographie » que nous prenons d'une entreprise est la plus juste !

**Laurence Jubin :** Par expérience nous savons évaluer si une situation est exceptionnelle ou courante... De même, nous connaissons les pratiques des différents métiers, les rythmes de travail, les moments où nous pourrions rencontrer les salariés qui se déplacent fréquemment... Nous sommes aussi amenés à faire des contrôles de nuit ou le week-end !

### Quelles sont les différences entre petites et grandes entreprises ?

**Laurence Jubin :** Les interlocuteurs sont différents. Dans les entreprises de plus de 50 salariés (contrôlées par des inspecteurs du travail), nous avons davantage

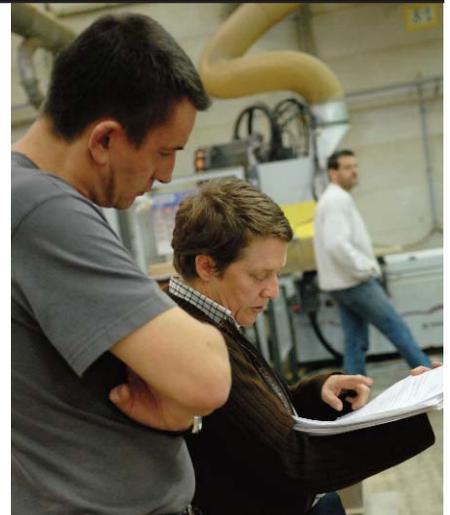
d'informations et de relais. Par exemple, le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est un interlocuteur précieux pour bien appréhender les conditions de travail. Par contre, les organisations sont plus complexes, surtout lorsqu'il s'agit d'établissements dépendant d'entreprises d'envergure nationale voire internationale.

**Bruno Graslin :** Les entreprises de moins de 50 salariés (contrôlées par des contrôleurs du travail) sont très diversifiées : petit commerçant, artisan, PME. Les organisations et les situations sont très variées. Notre interlocuteur principal est le chef d'entreprise. Souvent il est sur le terrain, dans la production et du coup, il est moins informé...

### Quels sont vos moyens de faire appliquer le droit du travail ?

**Bruno Graslin :** Là encore, les réponses diffèrent selon la taille de l'entreprise. Pour les petites entreprises, notre principale mission est de leur rappeler la loi ! Nous leur adressons une observation : c'est un rappel par écrit de la loi, leur demandant de rétablir une situation. Ensuite, nous assurons un suivi dans la durée pour accompagner leur démarche de progrès.

**Laurence Jubin :** Par contre, dans les entreprises de plus de 50 salariés, les responsables ont davantage de moyens et de personnes pour être informés sur la législation en vigueur. Nous aboutissons plus souvent à des actions contraignantes. Cela dépend aussi de la gravité ou de l'accumulation des non conformités constatées. Lorsqu'une observation n'est pas suivie d'effet, nous pouvons relancer puis effectuer une mise en demeure -avec un délai plus court- voire dresser un procès verbal (PV). Transmis au Parquet, le PV peut donner lieu à une condamnation pénale. Notre vigilance porte essentiellement sur la sécurité des employés et le risque de porter atteinte à l'ordre public : par exemple, un risque d'accident de la route qui serait lié à une surcharge de travail.



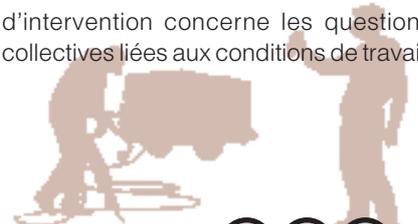
### Comment traitez-vous les demandes d'intervention émanant d'un salarié ?

**Laurence Jubin :** Il nous faut tout d'abord évaluer si la demande du salarié est individuelle ou si elle recouvre une problématique plus générale. C'est ce que nous faisons lors d'un premier entretien. Les représentants du personnel de l'entreprise peuvent également nous indiquer si la situation est isolée ou non. Dans le cas d'une situation individuelle proche de la rupture, nous disposons de différentes possibilités pour accompagner le salarié : traitement de l'aspect médical avec le médecin du travail, information sur les associations d'aide aux victimes s'il y a atteinte à la personne, information sur le rôle des prud'hommes, possibilité de prise en charge des frais judiciaires...

De toute façon, même si nous ne pouvons pas intervenir directement en cas de problème individuel, nous ne laissons pas les personnes sans réponse.

### En quoi votre mission diffère de celle des prud'hommes ?

**Bruno Graslin :** Le conseil de prud'hommes est une juridiction, c'est-à-dire un tribunal, dont le rôle est de régler les litiges individuels entre un salarié et son employeur. Il est donc sollicité sur des situations individuelles. Notre domaine d'intervention concerne les questions collectives liées aux conditions de travail.



**Michel MARECHAL***Délégué régional adjoint au tourisme*

### Quelles sont les grandes missions d'une délégation régionale au tourisme ?

Nos missions sont en cours d'évolution depuis la création le 22 juillet 2009 d'un nouvel opérateur unique de l'Etat en matière touristique : Atout France.

Cette nouvelle agence nationale offre à tous les acteurs publics et privés impliqués dans des actions de développement touristique des éléments de veille économique et d'observation statistique.

Par ailleurs, elle devrait exercer des missions d'intérêt général comme la tenue du registre des opérateurs de voyage ou celui des exploitants de location de véhicules avec chauffeur.

En fait les services de l'État conservent leurs missions régaliennes et notamment le classement des hébergements (résidence de tourisme, gîtes...) qui devrait continuer à relever de la compétence des Préfets.

### Précisément en région Centre quels dispositifs déployez-vous pour valoriser l'offre touristique ?

Cette année, nous avons mis l'accent sur l'accessibilité des sites et la qualité des prestations proposées au public. Ainsi, nous nous sommes employés à développer l'accessibilité des équipements de tourisme et de loisirs aux personnes en situation de handicap.

Nous présidons les commissions départementales chargées d'attribuer le label « Tourisme et Handicap », décliné selon

4 types de handicap (moteur, mental, auditif et visuel) et avons passé une convention avec 6 organismes départementaux (Comités départementaux du tourisme ou Conseils généraux) à qui nous confions l'instruction des demandes de label.

A ce jour, 345 sites ont été labellisés en région Centre qui se trouve être en 2ème position sur la liste des régions qui ont développé ce label.

Parallèlement, nous conduisons une promotion active de la marque « Qualité Tourisme » auprès des professionnels locaux. Il s'agit d'une marque créée et soutenue par les pouvoirs publics depuis 2003 afin de garantir sur l'ensemble du territoire la qualité des prestations offertes aux touristes.

Elle est décernée pour une durée de 3 ans à des professionnels qui s'engagent à respecter une démarche qualité rigoureuse (hygiène, sécurité, traitement des réclamations, accueil...) contrôlée par un organisme indépendant.

Aujourd'hui, près de 5 000 établissements en France ont conclu un contrat pour bénéficier de la marque. En région Centre, le droit d'usage de la marque a été attribué en 2009 par le préfet de région, après avis du comité régional de gestion de la marque que nous présidons, à trois établissements touristiques : le Château et les jardins de Villandry, la Vallée troglodytique des Goupillères, le Bateau St Martin de Tours.

### En matière de valorisation du patrimoine, êtes-vous sollicité pour la mise en œuvre de dispositifs spécifiques ?

Oui mais ces aides revêtent un caractère exceptionnel car il s'agit d'un « coup de pouce » en direction d'investissements susceptibles de générer une hausse significative de la fréquentation touristique.

Ainsi cette année, nous avons contribué financièrement à un projet au Château de Valençay qui a permis de réaliser un parcours adapté aux déplacements des personnes handicapées et des seniors dans le parc du château.

Cette aide s'est traduite par une augmentation de près de 25 % du nombre de visiteurs.

De même, nous avons décidé d'apporter une aide au zoo de Beauval, qui vient de recevoir une récompense nationale (Top tourisme famille) et qui ambitionne de créer un nouveau parc sur le thème de l'Asie.

### Quelles relations entretenez-vous avec le Comité régional de tourisme ?

Le CRT est pour nous un partenaire essentiel car il est porteur de la mise en œuvre d'une véritable stratégie régionale de développement touristique.

Nous avons conclu avec lui une convention ayant pour objectif de renforcer son rôle d'observateur régional de l'économie touristique. Pour 2010, nous lui avons notamment demandé de se doter d'outils qui devraient permettre de mieux appréhender le flux et les caractéristiques des visiteurs étrangers qui parcourent notre région.

### Avez-vous des projets particuliers pour 2010 ?

En effet. Tous les deux ans, la DRT organise un examen régional pour l'obtention de la carte de « guide interprète régional ». Les guides doivent être titulaires de cette carte professionnelle délivrée par le Préfet pour conduire des groupes dans les musées et les monuments historiques. L'examen est constitué d'un écrit et d'un oral, et pour la 1<sup>ère</sup> fois en 2010, je compte permettre aux candidats souhaitant s'inscrire à l'examen en Île-de-France de se présenter également en région Centre. Mon objectif est d'inciter les guides interprètes des deux régions à pouvoir exercer leurs activités aussi bien en Île-de-France qu'en région Centre.

Cette approche devrait permettre aux monuments et musées régionaux de pouvoir faire appel à des conférenciers maîtrisant des langues peu courantes et incidemment, de diversifier la clientèle des visiteurs de la région Centre.



# Dernières publications

## Glossaire

### Dernières publications

#### DRTEFP



#### DDTEFP 37



#### DRIRE



#### Anciennes directions administratives :

- DRTEFP** : Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
- DDTEFP** : Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
- DRCA** : Délégation régionale au commerce et à l'artisanat
- DRCCRF** : Direction régionale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes
- DRCE** : Direction régionale du commerce extérieur
- DRIRE – DI** : Direction régionale de l'industrie, de la recherche et de l'environnement - Développement industriel
- DRT** : Délégation régionale au tourisme

#### Nouvelles directions administratives :

- DDT** : Direction départementale des territoires
- DDPP** : Direction départementale (de la cohésion sociale et) de la protection des populations
- DDCS** : Direction départementale de la cohésion sociale
- DIRECCTE** : Direction régionale des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi
- DRAAF** : Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt
- DREAL** : Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement du territoire et du logement
- DRJSCS** : Direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale
- DRIFP** : Direction régionale des finances publiques
- ARS** : Agence régionale de la santé

### Glossaire

**ARACT** : Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail

**ARM** : Appui ressources méthodes

**BOP** : Budget opérationnel de programme

**CDT** : Comité départemental du tourisme

**CHSCT** : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

**CRAM** : Caisse régionale d'assurance maladie  
**CRT** : Comité régional du tourisme

**DGCIS** : Direction générale de la compétitivité, de l'industrie et des services

**DGCCRF** : Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes

**DGEFP** : Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

**DGT** : Direction générale du travail

**DGTPE** : Direction générale du trésor et de la politique économique

**ETPT** : Equivalent temps plein travaillé

**FEDER** : Fonds européen de développement régional

**FSE** : Fonds social européen

**ML** : Métrologie légale

**ML** : Mission locale (pour l'insertion des jeunes)

**OPCA** : Organisme paritaire collecteur agréé (de la contribution légale des entreprises à la formation)

**EDEC** : Engagement de développement des emplois et des compétences

**GPEC** : Prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences

**OPPBTP** : Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics

**SIRH** : Système d'information sur les ressources humaines

**SRCFP** : Service régional de contrôle de la formation professionnelle

