

PROJET « 6000 COMPETENCES »

Charte d'Engagement

16 mai 2008

Projet « 6 000 compétences »

SOMMAIRE

I. PREAMBULE	1
II. ENGAGEMENT DES PARTENAIRES	4
III. FONCTIONNEMENT	6
III . LES INSTANCES DE FONCTIONNEMENT DU PROJET	7
III.1 LES INSTANCES DE GOUVERNANCE	8
III.2 LES INSTANCES OPERATIONNNELLES	10
IV. PLAN D’ACTIONS	12

Projet « 6 000 compétences »

I. Préambule

Projet « 6 000 compétences »

L'industrie, comme d'autres secteurs tels que le bâtiment et les travaux publics, connaît actuellement dans la Région des Pays de la Loire un dynamisme économique important impliquant un besoin accru de nouvelles compétences.

Cette situation s'inscrit dans un contexte régional où un taux de chômage inférieur à la moyenne nationale et un taux d'activité supérieur renforcent les tensions sur le marché de l'emploi.

Ce phénomène est particulièrement marqué pour les métiers de l'industrie qui souffrent d'un déficit d'image et d'un manque d'attractivité conduisant à un déficit des vocations.

Les entreprises de l'Estuaire - en particulier les grands donneurs d'ordre (Airbus, Aker Yards, DCNS, Total) et leurs entreprises sous-traitantes (environ 150 PME concernées) de la construction navale, l'aéronautique, la métallurgie et la transformation des métaux - bénéficient d'un carnet de commandes sur 3 à 5 ans engendrant une augmentation importante de leur activité.

Pour répondre à ce plan de charges, les grandes entreprises et les PME estiment avoir un besoin de main-d'œuvre de l'ordre de 6 000 compétences sur la période de 2008 à 2010 dans l'Estuaire de la Loire. Ces besoins ont été déclinés en différents macro-métiers et se répartissent comme suit :

Besoins par macrométiers		2008	2009	2010
1	Cadres	58	98	98
2	Superviseurs chantier	204	254	238
3	Dessinateurs / Projeteurs	75	75	38
4	Méthode industrialisation	8	38	14
5	Opérateurs machine commande numérique	45	120	272
6	Peintres	179	285	430
7	Chaudronniers	429	632	759
8	Monteurs réseaux	798	1264	1794
9	Ajusteurs / Monteurs	31	284	373
10	Soudeurs	418	532	528
11	Drapeurs	35	207	440
12	Monteurs électriciens	161	198	239
13	Emmenageurs décorateurs	160	270	225
14	Monteurs isolateurs	120	180	140
15	Contrôleurs contrôle non destructif	16	44	78
Total cumulé		2737	4481	5667

Ces estimations ne tiennent pas compte des besoins de compétences liés aux activités que peuvent avoir les sous-traitants en dehors des donneurs d'ordre mentionnés ci-dessus.

Ces principaux constats mettent en évidence :

- Des difficultés de recrutement liées à :
 - Un marché du travail local tendu avec une faiblesse des ressources disponibles.
 - Des publics à la recherche d'emploi freinés dans leur démarche par méconnaissance des métiers concernés, manque de formation et de mobilité.
 - Des processus de recrutement des entreprises visant souvent une opérationnalité immédiate et qui doivent s'ouvrir d'avantage encore à un ensemble de candidats plus large (publics féminins, personnes en réinsertion).

- Un décalage entre l'offre et les besoins :
 - Une visibilité insuffisante des besoins de compétences des entreprises ne permettant pas aux opérateurs de l'emploi et de la formation de mettre en œuvre les adaptations nécessaires.
 - La nécessité de renforcer la coordination entre les différents acteurs locaux pour optimiser les synergies entre les offres de services déjà mises en place.

Projet « 6 000 compétences »

L'Etat et la Région mènent une politique volontariste d'appui au développement industriel des Pays de la Loire.

Cet accompagnement concerne les PME sous-traitantes et se concrétise notamment au travers de différents programmes d'actions :

- En faveur de la performance industrielle :
 - Le dispositif Cap Excellence,
 - La mise en place de plate-formes technologiques comme le Technocampus EMC2,
 - La signature du contrat de développement de la filière mécanique matériaux.
- En faveur de l'emploi et de la formation :
 - Le soutien à l'action régionale d'amélioration des conditions de travail,
 - L'animation du contrat d'objectifs de la métallurgie,
 - Le mixage entre apprentissage et statut scolaire dans les formations industrielles délivrées par les lycées professionnels.

Face aux nouveaux enjeux décrits ci-dessus et afin de renforcer le développement d'une activité industrielle à forte valeur ajoutée et son ancrage local, l'Etat et la Région ont jugé nécessaire de compléter leur action par une démarche de gestion prévisionnelle et territoriale des emplois et des compétences.

Afin de faire des compétences et des savoir-faire des femmes et des hommes le levier d'une industrie durable dans les Pays de la Loire, la personne doit être placée au cœur du processus.

C'est pourquoi le présent projet :

- Prévoit la mobilisation du service public de l'emploi et de l'éducation dont notamment les établissements d'enseignement professionnel.
- Fait émerger des dispositifs permettant aux individus, quel que soit leur statut, de progresser en qualification ou de changer de métier dans une continuité de parcours choisie.
- Associe étroitement les partenaires sociaux afin que les questions sous-tendant l'attractivité des métiers de l'industrie puissent être prises en compte dans le cadre du dialogue social.

Projet « 6 000 compétences »

II. Engagement des partenaires

Projet « 6 000 compétences »

L'objectif du programme « 6000 compétences » est de répondre à court et moyen terme aux besoins de compétences des entreprises en développant des emplois durables et de qualité par le renforcement de l'employabilité des personnes et la sécurisation de leurs parcours professionnels.

Dans ce cadre **l'Etat, le Rectorat, la Région des Pays de la Loire, le Conseil Général de Loire Atlantique, Nantes Métropole, la CARENE, les CCI de Nantes et de Saint-Nazaire, les branches professionnelles, le Service Public de l'Emploi** s'engagent à mobiliser et à coordonner leurs politiques :

- En matière d'information, d'orientation et de conseil afin de renforcer la connaissance et l'attractivité des métiers de l'industrie.
- Dans le domaine de l'emploi et de la formation afin de répondre au mieux aux besoins de compétences des entreprises tout en sécurisant les parcours professionnels et l'accès à la qualification notamment des personnes les plus éloignées de l'emploi.
- Dans le domaine de l'aménagement du territoire afin de créer un environnement favorable à l'emploi et à la formation des personnes.

Ces engagements se traduisent par la proposition d'une offre de services coordonnée sur le territoire de l'Estuaire dont chaque partenaire s'engage à faire la promotion, à destination des entreprises et des publics, décrite dans le plan d'action annexé au présent document.

Les entreprises ou leurs structures représentatives s'engagent en tant que partenaires, à :

- Rendre lisible leurs besoins de compétences en faisant connaître leurs offres d'emploi au Service Public de l'Emploi,
- Contribuer à toutes les démarches visant à renforcer l'attractivité des métiers et des parcours professionnels dans l'industrie,
- Conforter les démarches de gestion de ressources humaines visant à stabiliser les compétences existantes mais aussi à les développer et à les diversifier,
- Exercer leur responsabilité sociale en faisant de l'entreprise un vecteur de formation et d'insertion professionnelle dans le cadre du projet « 6000 compétences »,
- Offrir des perspectives d'emploi durable sur le territoire, aux jeunes et aux adultes se formant dans les métiers de l'industrie, dans le cadre des procédures de recrutement de droit commun ou des dispositifs spécifiques prévus par le plan d'actions.

Les donneurs d'ordre s'engagent plus particulièrement à mobiliser leurs co-réalisateur et sous-traitants et à les sensibiliser afin qu'ils partagent ces engagements et ces démarches.

Les partenaires sociaux se réunissent au sein d'une Commission paritaire qui peut émettre toute proposition qu'elle juge utile à la mise en œuvre du projet.

Chacun des partenaires de la présente charte s'engage à :

- Contribuer à l'exemplarité du projet « 6000 compétences » en s'impliquant dans son dispositif de suivi et d'évaluation,
- S'inscrire dans une logique de complémentarité dans la mise en œuvre opérationnelle du projet,
- Mener des actions de communication de façon concertée en partenariat avec l'ensemble des acteurs et en utilisant le label « 6000 compétences » dans leurs actions de communication en lien avec le projet,
- Respecter le rôle qui lui est confié dans le cadre du projet et dans les délais impartis, validés par le Comité de Pilotage.

Projet « 6 000 compétences »

III. Fonctionnement

Projet « 6 000 compétences »

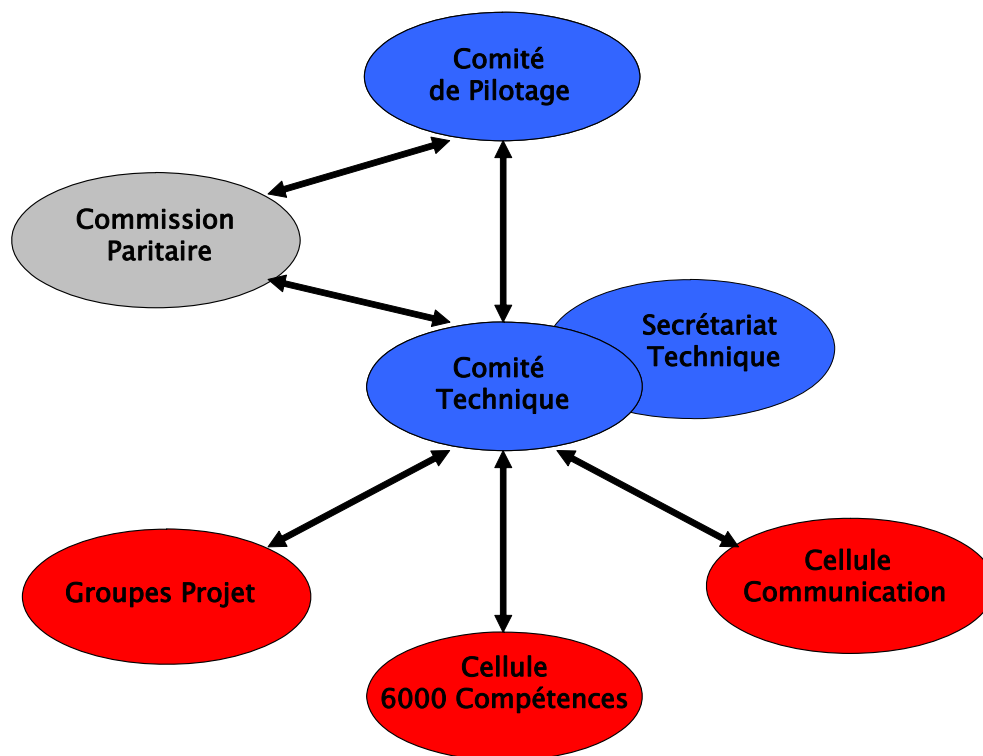
III . LES INSTANCES DE FONCTIONNEMENT DU PROJET

Les instances suivantes sont mises en place pour une durée de 3 ans, à compter de la date de lancement du projet :

- Des instances chargées d'assurer la gouvernance du projet :
 - Le Comité de Pilotage
 - Le Comité Technique
 - La Commission Paritaire

- Des instances chargées d'assurer la mise en œuvre opérationnelle du projet :
 - La Cellule « 6000 compétences »
 - La Cellule Communication
 - Des Groupes Projet
 - Le Secrétariat Technique

Le schéma de fonctionnement entre les différentes instances est le suivant :



Projet « 6 000 compétences »

III.1 LES INSTANCES DE GOUVERNANCE

III.1.1 Le Comité de Pilotage

Le Comité de Pilotage est l'instance décisionnaire du projet. Il peut décider, en fonction des domaines, de déléguer ce pouvoir au Comité Technique.

Il est composé de représentants de l'Etat, du Conseil Régional des Pays de la Loire, du Conseil Général de Loire Atlantique, de Nantes Métropole, de la Carene, du Service Public de l'Emploi, d'Airbus, d'Aker Yards, de DCNS, de Total, du Pôle EMC2, de Néopolia, du GILA, des branches professionnelles et des membres désignés par les organisations membres de la Copire.

Il est piloté et animé par monsieur le Préfet de région et monsieur le Président du Conseil régional ou leur représentant.

Le Comité de Pilotage décide du plan d'actions et de ses adaptations.

Il veille à la cohérence du projet et facilite les relations partenariales des acteurs institutionnels et économiques du projet.

Il évalue l'atteinte des objectifs définis dans le plan d'actions et décide des mesures correctives nécessaires en concertation avec l'ensemble des membres du Comité de Pilotage.

Il se réunit 3 fois par an pendant la durée contractuelle de la charte d'engagement.

III.1.2 Le Comité Technique

Il est composé des représentants techniques des membres du Comité de Pilotage et des pilotes des différentes actions opérationnelles définies dans le plan d'action.

Il est piloté et animé par les représentants de l'Etat et de la Région.

Il a pour mission d'évaluer l'état d'avancement opérationnel des actions.

Vis-à-vis du Comité de Pilotage, il est force de propositions et peut l'alerter en cas de difficultés rencontrées dans le cadre de la bonne mise en oeuvre du projet.

Il met en oeuvre le plan d'actions et ses adaptations. Il décide des actions de sa responsabilité et en informe le Comité de Pilotage. Il lui propose toute mesure corrective qu'il estime pertinente.

Il est garant de la coordination de l'ensemble des actions menées. Il assure un rôle de maintien de la transversalité et de partage des bonnes pratiques entre les différents partenaires.

Le Comité Technique présente au Comité de Pilotage le bilan annuel du projet ainsi que le plan d'actions et les moyens à mobiliser pour l'année à venir.

Il s'appuie sur le Secrétariat Technique afin de réaliser ses missions.

Il se réunit tous les deux mois et aussi souvent que de besoin tout au long de la durée de la charte d'engagement.

Projet « 6 000 compétences »

III.1.3 La Commission Paritaire

Elle est composée de membres désignés par les organisations membres de la Copire.

Elle fixe ses propres règles de fonctionnement et détermine les sujets qu'elle souhaite aborder.

Elle a pour rôle d'orienter la mise en œuvre du projet dans le cadre d'un dialogue social et territorial élargi.

Elle fait part au Comité Technique ou au Comité de Pilotage de toute suggestion de nature à assurer la bonne mise en œuvre du projet et plus généralement à améliorer l'attractivité des métiers de l'industrie.

Projet « 6 000 compétences »

III.2 LES INSTANCES OPERATIONNELLES

III.2.1 La Cellule 6000 Compétences

La Cellule 6000 Compétences est constituée de deux pôles lieux d'échanges et de régulation :

- Le Pôle Industrie qui porte l'offre de services du projet « 6000 compétences » auprès des entreprises et en particulier des PME.
- Le Pôle Prescripteurs qui porte l'offre de services du projet auprès des personnes en phase d'orientation professionnelle, de formation ou de recherche d'emploi.

Le Pôle Industrie

Les membres du Pôle Industrie ont pour mission de coordonner :

- Les actions de prospections régulières tout au long du projet des entreprises pour identifier leurs besoins en recrutements et compétences.
- La présentation aux entreprises de l'offre de conseil et d'appui dans le domaine de la gestion des ressources humaines et de l'intégration des personnes nouvellement recrutées.
- Les échanges avec le Pôle Prescripteurs pour leur faire part des besoins de compétences à pourvoir et de leur localisation, pour mettre en place des actions de découverte, d'évaluation, de recrutement et d'intégration. Cette information se base notamment sur la consolidation des résultats des discussions directes entre les donneurs d'ordre et les entreprises sous-traitantes.
-

Il est constitué de correspondants désignés en leur sein par l'ANPE, l'Assedic, puis à compter du 1^{er} janvier 2009 par le nouvel organisme né de la fusion de l'ANPE et de l'Assedic, l'UIMM, Airbus, Aker Yards, l'Agefos PME et les CCI de Nantes et Saint-Nazaire.

L'animation du Pôle Industrie est assurée par l'UIMM et l'ANPE pour le compte du projet « 6000 compétences ».

Le Pôle Prescripteurs

Les membres du Pôle Prescripteurs ont pour mission de :

- Promouvoir la connaissance des métiers et des entreprises de l'industrie auprès des prescripteurs notamment au travers d'un programme de visites d'entreprises.
- Mutualiser et coordonner les initiatives des différentes structures en matière d'information et d'orientation des publics vers les métiers et les emplois de l'industrie.

Il est constitué de correspondants désignés en leur sein par l'ANPE, l'Assedic, puis à compter du 1^{er} janvier 2009 par le nouvel organisme né de la fusion de l'ANPE et de l'Assedic, les Missions locales, la Maison de l'Emploi de Nantes Métropole, le Plie de Saint-Nazaire, le Conseil Général, les CIO, les Plateformes d'Accompagnement vers l'Emploi de l'Education Nationale, le réseau Cap Emploi, l'ANT, le réseau de placement du Ministère de la Défense.

L'animation du Pôle Prescripteurs est assurée par un pilote qui est mis à disposition par l'AFPA pour le compte du projet « 6000 compétences ».

Les pilotes des deux pôles de la Cellule 6000 compétences travaillent en étroite collaboration et rendent compte de leurs actions au Comité Technique.

Projet « 6 000 compétences »

III.2.2 La Cellule Communication

La communication vise à valoriser les métiers de l'industrie.

La Cellule Communication est composée des membres du Comité de Pilotage.

Elle a pour rôle d'assurer une communication cohérente inscrite dans la durée, de mettre en cohérence les différentes actions de communication des partenaires et de faire connaître au plus grand nombre les actions du projet.

Elle supervise l'élaboration et la mise en oeuvre d'un plan de communication global autour des métiers de l'industrie tel que présenté dans le plan d'actions.

Elle se réunit au moins une fois tous les 2 mois.

III.2.3 Les Groupes Projet

Des Groupes Projet sont mis en place pour piloter les actions. Au vu de la nature des actions et des acteurs que celles-ci impliquent, un même Groupe Projet pourra piloter plusieurs actions.

Les Groupes Projet, dont le contenu est défini et validé par le Comité Technique, ont pour missions de :

- Assurer la mise en œuvre opérationnelle des actions
- Animer et coordonner les intervenants participant aux actions
- Rendre compte de l'état d'avancement des actions auprès du Comité Technique.
- Analyser les écarts et proposer des actions correctives au Comité Technique sur la base de tableaux de bord.

Chaque Groupe Projet désigne en son sein un pilote qui le représente auprès du Comité Technique.

Chaque pilote tient à jour le tableau de bord de son action selon le format commun qui aura été acté par le Comité Technique et précisant :

- L'état d'avancement,
- Les indicateurs de résultats.

III.2.4 Le Secrétariat Technique

Une structure transversale au projet, rattachée au Comité Technique, est mise en place pour :

- Appuyer et coordonner les actions des pilotes de la Cellule 6000 compétences et des Groupes Projet.
- Elaborer en lien avec les pilotes le tableau de suivi des actions, les appuyer dans la mise à jour des volets qui les concernent et suivre les indicateurs de résultat.
- Préparer le bilan annuel et le plan d'actions prévisionnel du projet.
- Préparer les réunions du Comité de Pilotage et du Comité Technique et en réaliser les comptes-rendus.
- Faire circuler l'information dédiée au projet entre les différents partenaires.

Projet « 6 000 compétences »

IV. Plan d'actions

Projet « 6 000 compétences »

Programme 1 : Renforcer l'attractivité des métiers de l'industrie

Favoriser la découverte de l'industrie en formation initiale

Favoriser la connaissance des métiers de l'industrie par les prescripteurs

Valoriser les métiers de l'industrie afin d'y intéresser de nouveaux publics

Programme 2 : Faciliter le recrutement et le développement des compétences

Identifier les besoins de recrutement dans les PME

Développer la gestion des compétences dans les PME

Favoriser la diversification des recrutements

Programme 3 : Sécuriser les parcours professionnels

Sécuriser l'accès à la qualification et à l'emploi

Créer un environnement favorable à la stabilité de l'emploi

Projet « 6 000 compétences »

Programme 1 : Renforcer l'attractivité des métiers de l'industrie

Programme 2 : Faciliter le recrutement et le développement des compétences

Programme 3 : Sécuriser les parcours professionnels

Faire la découverte de l'industrie en formation initiale

- Développement des stages d'accueil en entreprises pour les enseignants et les conseillers d'orientation
- Mise en place d'un plan de sensibilisation des collégiens et des lycéens aux métiers de l'industrie
- Expérimentation de « classes de découverte de l'industrie » pour les élèves des collèges
- Développement des filières de formation et des classes mixées lycéens/apprentis

Pilote

Partenaires associés

Rectorat

Medef

Rectorat

CCI / Medef / Cgpm / UIMM / Plastiouest

Région / Rectorat

Favoriser la connaissance des métiers de l'industrie par les prescripteurs

- Création d'une instance de coordination des prescripteurs
- Organisation d'un programme de visites en entreprises pour les prescripteurs
- Création d'un outil de présentation des PME industrielles de l'Estuaire
- Création d'une grille de correspondance entre les métiers, les certifications et l'offre de formation disponible

AFPA pour le compte de la Cellule 6000 Compétences

Partenaires du Pôle Prescripteurs

AFPA pour le compte de la Cellule

Partenaires du Pôle Prescripteurs

CCI

Commission Industrie Cgpm

AFPA / Rectorat

Valoriser les métiers de l'industrie afin d'y intéresser de nouveaux publics

- Organisation d'une communication régionale de valorisation des métiers
- Organisation d'une journée commune à plusieurs entreprises « Portes ouvertes sur les métiers de l'industrie »
- Organisation de parcours de familiarisation avec les métiers de l'industrie pour les publics éloignés de l'emploi mutualisant les initiatives déjà existantes
- Evolution du cahier des charges des actions de découverte des métiers financées par la Région afin d'y inclure une période de découverte en entreprise
- Mise en place d'un chantier école autour des métiers de la métallurgie
- Mise en place d'un espace de présentation « 6000 compétences » des métiers de l'industrie au sein des forums de recrutement

Région / Etat

UIMM / Plastiouest / Rectorat / Partenaires sociaux

UIMM

Donneurs d'ordre/Néopolia/Plastiouest/Cgpm/Medef/CCI

AFPA pour le compte de la Cellule

Partenaires du Pôle Prescripteurs

Région en lien avec le Pôle Prescripteurs

UIMM

AFPA

Collectivités locales

Maison de l'Emploi /Région

Carene/Donneurs d'ordre/Néopolia/Plastiouest/Cgpm/Medef/CCI

Projet « 6 000 compétences »

Programme 1 : Renforcer l'attractivité des métiers de l'industrie

Programme 2 : Faciliter le recrutement et le développement des compétences

Programme 3 : Sécuriser les parcours professionnels

	<i>Pilote</i>	<i>Partenaires associés</i>
Identifier les besoins de recrutement dans les PME		
<ul style="list-style-type: none"> • Consolidation de la liste de l'ensemble des 150 sous-traitants 	Donneurs d'ordres –EMC2	<i>Néopolia</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Organisation de réunions de lancement avec l'ensemble des donneurs d'ordre et des sous-traitants pour présenter le projet « 6000 Compétences » 	Etat / Région/ Donneurs d'ordres	<i>Néopolia/UIMM/ ANPE*/Plastiouest</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Création d'une "Cellule 6000 Compétences, dotée d'un Pôle Industrie, destinée à proposer aux entreprises concernées une offre de services coordonnée en appui au recrutement et à la gestion des ressources humaines 	UIMM / ANPE/Assedic*	<i>Partenaires du Pôle Industrie</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Déclenchement d'un plan de prospection des offres d'emploi auprès des entreprises concernées, démarche destinée à être itérative 	ANPE/Assedic* pour le compte de la Cellule 6000 Compétences	<i>Partenaires du Pôle Industrie</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Analyse du fichier des demandeurs d'emploi afin de faire des propositions de mise en relation aux entreprises 	ANPE/Assedic* pour le compte de la Cellule 6000 Compétences	
<ul style="list-style-type: none"> • Mise en place d'un système d'information permettant le suivi des recrutements à partir de l'enregistrement des offres d'emploi 	ANPE* pour le compte de la Cellule 6000 Compétences	
Développer la gestion des compétences dans les PME		
<ul style="list-style-type: none"> • Lancement d'un programme d'appui-conseil à la gestion des compétences pour les PME 	UIMM pour le compte de la Cellule 6000 Compétences	<i>Partenaires du Pôle Industrie / Conseil Général</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Mise en place d'un service RH partagé 	Atlantique compétences	<i>Partenaires du Pôle Industrie</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Mise en place un club des responsables RH de PME 	CCI en lien avec la Cellule	<i>Néopolia, Nantes Métropole, Carene</i>
Favoriser la diversification des recrutements		
<ul style="list-style-type: none"> • Mise en relation des entreprises avec les structures de formation et de reconversion des militaires 	AFPA pour le compte de la Cellule 6000 Compétences	<i>Ministère de la Défense</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Mise en relation des entreprises avec l'agence nationale pour l'insertion et la promotion des travailleurs d'outre-mer 	AFPA pour le compte de la Cellule	<i>ANT</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Développement des plates-formes de vocation afin de favoriser les recrutements par la méthode des habiletés et la reconnaissance des savoir-faire 	ANPE*	<i>Organismes de formation</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Mobilisation spécifique des contrats aidés du secteur marchand (CIE et autres) 	Service Public de l'Emploi	

* Et à compter du 1^{er} janvier 2009, le nouvel opérateur issu de la fusion ANPE/Assedic

Projet « 6 000 compétences »

Programme 1 : Renforcer l'attractivité des métiers de l'industrie

Programme 2 : Faciliter le recrutement et le développement des compétences

Programme 3 : Sécuriser les parcours professionnels

Sécuriser l'accès à la qualification et à l'emploi

	<i>Pilote</i>	<i>Partenaires associés</i>
<ul style="list-style-type: none"> Mise en place sur Saint Nazaire d'une plate-forme multi-objectifs (découverte des métiers, pré-qualification, qualification) à entrées et sorties échelonnées, permettant des parcours d'accès progressifs et accompagnés à la qualification 	Région / Assedic*	<i>OPCAs (Agefos PME, FAFTT, ...)/ structures d'accompagnement (missions locales, Conseil Général...)/ Organismes de formation avec un chef de file</i>
<ul style="list-style-type: none"> Développement des parcours d'accès à la qualification faisant se succéder deux statuts : stagiaire demandeur d'emploi puis salarié en contrat de professionnalisation 	Région / Assedic* / OPCA Interprof. / Opcaim/ Plastifaf	<i>Organismes de formation</i>
<ul style="list-style-type: none"> Mise en place du "groupement d'activités" permettant aux publics éloignés de l'emploi de bénéficier d'un CDI pour s'insérer progressivement et durablement dans l'emploi industriel 	Dans un 1er temps : pôle EMC2 puis le groupement lui-même en lien avec le Conseil Général et la Maison de l'Emploi	<i>Donneurs d'ordre / Néopolia / ANPE. Plie Saint-Nazaire/ MDE/UIMM</i>
<ul style="list-style-type: none"> Renforcement du groupement d'employeurs Atlantique Compétences afin d'accroître le nombre d'entreprises adhérentes et le nombre de salariés de niveaux V et IV en CDI à temps partagé 	Groupement d'employeurs Atlantique Compétences	<i>Etat / Région / Conseil Général / CCI / Néopolia</i>
<ul style="list-style-type: none"> Développement des diagnostics d'employabilité dans des contextes d'anticipation des mobilités professionnelles 	DRTEFP en lien avec les organisations syndicales des entreprises	<i>AFPA</i>

Créer un environnement favorable à la stabilité de l'emploi

<ul style="list-style-type: none"> Relance de la "cellule Bienvenue" à Saint-Nazaire et mobilisation du « Service Accueil des Nouveaux Arrivants » à Nantes afin d'offrir aux salariés une offre de conseil en matière de logement, transport et recherche d'emploi pour les conjoints 	Carene / Nantes Métropole	
<ul style="list-style-type: none"> Lancement d'une étude de faisabilité en vue de la mise en place d'une offre d'hébergement en bâtiments modulaires sur le territoire nazairien 	Carene	<i>Aker Yards / Néopolia</i>
<ul style="list-style-type: none"> Lancement d'une étude de faisabilité en vue de la mise en place d'une crèche inter-entreprises pour les salariés des entreprises du bassin nazairien 	Non déterminé à ce stade	<i>Conseil Général / Carene / Aker / Néopolia / Partenaires sociaux</i>
<ul style="list-style-type: none"> Développement de structures porteuses d'offres sociales mutualisées pour les entreprises ne disposant pas de comité d'entreprise 	Partenaires sociaux	

* Et à compter du 1^{er} janvier 2009, le nouvel opérateur issu de la fusion ANPE/Assedic