

’Lab compétences

Rapport d’activité 2016

Creativ’
17, avenue Champollion
21000 DIJON

Tel : 03 80 28 03 20
Mail : contact@creativ21.fr

retrouvez nous sur :
creativ21.fr

creativ’



Table des matières

INTRODUCTION.....	5
AXE 1 - PARTICIPER AU DÉVELOPPEMENT DE L'ANTICIPATION DES MUTATIONS ÉCONOMIQUES.....	7
1. 1 – Impulser et promouvoir une dynamique d'actions de GPTEC sur le bassin dijonnais, en adéquation avec la stratégie définie par la gouvernance des territoires (211).....	7
1. 2 - Mettre en place des solutions RH ciblées et coordonnées sur le territoire (211D).....	10
1.2.1 - Accompagner les entreprises en difficulté ou en implantation / développement	11
1.2.2 - Accompagner le développement des entreprises artisanales, TPE, PME du Pays de Seine-et-Tilles.....	13
1.2.3 - Faire évoluer les pratiques de recrutement des entreprises de la Z.A.C. de Quetigny.....	17
1.3 – Mettre en œuvre des actions de GPTEC sectorielles.....	22
1.3.1. - Mettre en œuvre une Gestion Prévisionnelle Territorialisée des Emplois et des Compétences dans l'Économie Sociale et Solidaire en Côte d'Or (211A).....	22
1.3.2 - Intégrer et soutenir la problématique « développement durable » dans le secteur du bâtiment (224).....	30
1.3.3 - Mettre en œuvre une Gestion prévisionnelle Territorialisée des Emplois et des Compétences dans le secteur du tourisme (222).....	35
1.4 - Mettre en place des actions de GPTEC à partir de thématiques transversales.....	44
1.4.3 - <i>Expérimentation territoriale visant à résorber le chômage de longue durée (214)</i>	53
1.4.4 - <i>Étude-Action sur l'impact de l'économie collaborative (212)</i>	59
AXE 2 - CONTRIBUER AU DÉVELOPPEMENT LOCAL DE L'EMPLOI.....	60
2.1 - Encourager la Responsabilité Sociale des Entreprises : 100 Chances – 100 Emplois (350).....	60
CONCLUSION.....	81
ANNEXES : INDICATEURS DE RÉSULTATS.....	82

INTRODUCTION

Suite à la parution fin décembre 2013 d'un avenant au cahier des charges des Maisons de l'emploi, l'Etat a recentré les **axes d'intervention** sur lesquels il accorde son soutien financier.

A compter du 1er janvier 2016, la nouvelle Charte des Points Relais et des Territoires et la nouvelle convention constitutive de la MDEF ont acté le désengagement de la MDEF de l'animation territoriale, puisque celle-ci ne bénéficie plus de financements de l'Etat.

Cependant, si la MDEF n'anime plus les Points Relais, elle n'en demeure pas moins **engagée sur l'ensemble de son périmètre d'intervention dans le cadre des deux axes de son cahier des charges.**

Axe 1 : Participer au développement de l'anticipation des mutations économiques

Le premier semestre 2016 confirme la vocation de la MDEF à monter des actions innovantes, **relatives à l'anticipation des mutations économiques et à l'accompagnement de leurs incidences sur l'emploi et la formation** aussi bien sur l'agglomération dijonnaise que sur les cantons ruraux

Il s'agit de construire une **réponse locale concertée aux enjeux d'anticipation des mutations économiques et de sécurisation des parcours professionnels.**

Ce travail s'inscrit dans une démarche de Gestion Prévisionnelle Territorialisée des Emplois et des Compétences (GPTEC). Elle s'appuie sur **un large partenariat à un échelon local en impliquant les acteurs de l'entreprise** pour :

- anticiper et résorber les tensions sur le marché du travail par une **meilleure adéquation entre l'offre et la demande d'emploi locale**, notamment vis-à-vis des difficultés de recrutement, et du besoin d'accompagner les demandeurs d'emploi vers et dans l'entreprise ;
- **accompagner les entreprises** dans leur Gestion des Ressources Humaines;
- apporter une **réponse spécifique aux personnes éloignées de l'emploi** ;
- encourager **les coopérations inter entreprises sur l'emploi et les compétences.**

L'objectif est de définir et mettre en oeuvre **un plan d'actions réellement adapté aux besoins des entreprises locales.**

Les thématiques travaillées en 2016 sont nombreuses et variées :

- l'aboutissement de **l'action solidarité intergénérationnelle** montée en partenariat avec deux lycées professionnels, des entreprises et le rectorat, menant à la transmission de l'action, au partage des bonnes pratiques;
- la réalisation d'une formation expérimentale sur site engagée au niveau local avec un donneur d'ordre et des entreprises **du bâtiment** pour **anticiper et préparer les conséquences de la transition énergétique et l'évolution nécessaire des compétences** au sein de ce secteur d'activité;

- la montée en charge d'une **action de GPEC territoriale lancée fin 2015 dans le secteur du tourisme, alors que de grands projets structurants sont attendus sur le territoire (Cité de la Gastronomie, Climats de Bourgogne)**;
- la continuité de la **collaboration étroite avec la CRESS dans le domaine de l'Economie Sociale et Solidaire** : sécurisation des parcours professionnels de salariées aides-soignantes, aides médico-psychologique et aides à domiciles menacées d'inaptitude;
- la lancement d'une action nouvelle dans la suite de l'action **temps partiel "subi" chez les femmes**, permettant de travailler à la fois sur **une politique temporelle, sur un développement de la mobilité des publics et sur des actions formatives dans les secteurs du nettoyage et de l'aide aux personnes**;
- la **contribution de la MDEF à l'expérimentation "territoire zéro chômage de longue durée"**, très novatrice dans son approche...

En outre, sous le pilotage de la DIRECCTE, du Conseil régional et du Grand Dijon, la Maison de l'emploi coordonne la **Plate-forme RH du bassin dijonnais**, pour laquelle elle coordonne :

- une offre de services à destination d'entreprises en difficultés,
- une offre de services à destination d'entreprises en implantation (uniquement s'il y a une plus-value)
- un plan d'actions qui s'étoffe progressivement (**action d'accompagnement RH auprès des entreprises artisanales, TPE et PME du Pays de Seine et Tilles en Bourgogne - action auprès des entreprises de commerce et de la restauration rapide dans des zones commerciales de l'agglomération dijonnaise...**)

Enfin, la MDEF mène constamment **des investigations** auprès des différents acteurs du bassin dijonnais, en vue de **développer des actions nouvelles**. Certaines pourront voir le jour au second semestre 2016 ou en 2017.

Axe 2 : Contribuer au développement local de l'emploi

L'intervention de la Maison de l'emploi en matière de développement local de l'emploi concerne les domaines suivants :

- **promouvoir, développer et gérer les clauses sociales** pour tous les donneurs d'ordre (Etat, collectivités, bailleurs, entreprises privées).
- encourager la **Responsabilité Sociale des Entreprises** avec notamment l'action **100 chances, 100 emplois** (sur le territoire de l'agglomération dijonnaise). Grâce à la mobilisation d'une quarantaine d'entreprises locales, ce programme propose des parcours individualisés à des jeunes peu qualifiés ainsi qu'à des jeunes diplômés victimes de discrimination pour leur faciliter l'accès à l'emploi durable.

En 2016, **les dispositifs portés par la MDEF confirment leurs très bons résultats**.

La Maison de l'emploi et de la formation dresse ci-après un bilan des actions engagées au cours de l'année 2016.

AXE 1 - PARTICIPER AU DÉVELOPPEMENT DE L'ANTICIPATION DES MUTATIONS ÉCONOMIQUES

1. 1 – Impulser et promouvoir une dynamique d'actions de GPTEC sur le bassin dijonnais, en adéquation avec la stratégie définie par la gouvernance des territoires (211)

I/ CONTEXTE ET PRÉSENTATION DU PROJET

Depuis sa création (2007), le GIP MDEF du bassin dijonnais a initié et coordonné des actions de GPEC territoriale. Son expérience en la matière ainsi que les nouvelles orientations définies par l'État pour l'année 2014 le légitiment pour continuer et même amplifier son action dans ce domaine.,

De plus, ses relations avec l'ensemble des acteurs des territoires, ainsi que les outils mis en place, lui permettent d'observer et d'anticiper les mutations.

De ce fait, le GIP MDEF est en mesure de proposer à la gouvernance du territoire non seulement de coordonner et de mettre en œuvre des actions mais également d'éclairer ses choix dans la définition de la stratégie et des priorités.

Dans le cadre de ce projet, il s'agit donc de réaliser les premières investigations qui permettront de :

- Déterminer les actions et projets opportuns au regard des besoins du territoire,
- Poser les fondations des projets futurs en s'assurant du soutien et de l'engagement des partenaires,
- Ne lancer les projets que si les conditions de réussite sont réunies,
- Fédérer l'ensemble des acteurs concernés par cette démarche et les associer à la construction des projets.

Pour ce faire, le GIP noue des partenariats avec les acteurs du monde économique (branches professionnelles, chambres consulaires, OPCA...), de l'emploi, de l'insertion, de la formation.

II/ ACTIONS RÉALISÉES EN 2016

A/ Démarrage de projets nouveaux en 2016 :

1/ Expérimentation Territoire Zéro Chômage de Longue durée :

Après avoir rencontré Laurent Grandguillaume, député de la Côte d'Or, rapporteur de la loi d'expérimentation "territoire zéro chômage de longue durée à l'automne 2015, la MDEF a rencontré des élus (CC de Gevrey-Chambertin, Mairie de Longvic...) et l'entreprise d'insertion Envie, intéressée également par le sujet.

Ces différentes démarches ont abouti au lancement, en février 2016, d'un projet pour lequel Envie est le porteur administratif et financier. La MDEF est membre actif au niveau de l'équipe projet (voir paragraphe 1.4.3.).

2/ Projet "Vers un temps de travail choisi: une politique temporelle pour favoriser le complément horaire "

L'action « Temps partiel Subi », qui s'est achevée au printemps 2016, a donné naissance à l'action « Vers un temps de travail choisi : une politique temporelle pour favoriser le complément horaire », menée **en partenariat avec le secteur de la propreté et celui des services aux personnes**. Cette action a aussitôt démarré (voir paragraphe 1.4.2.)

3/ Relais Conseil aux Entreprises artisanales, TPE et PME de moins de 50 salariés du Pays de Seine-et-Tilles en Bourgogne

Les élus du **Pays de Seine et Tilles en Bourgogne** ont sollicité la MDEF afin qu'elle **propose une offre de services en matière de RH aux entreprises locales**.

La MDEF a ensuite rencontré les partenaires suivants :

- **la Chambre de Métiers et d'Artisanat**, pour mener cette action en partenariat : la chambre apporterait son expertise et la MDEF l'ingénierie, l'animation et ses connaissances dans le domaine emploi / formation;
- **l'UT 21 de la DIRECCTE** : un premier travail a été réalisé avec des inspectrices du travail stagiaires afin d'identifier les questions que les entreprises se posent de manière récurrente en matière de droit du travail;
- **le Club Entreprendre** dont le président est volontaire pour participer à cette action.

Une proposition de projet a été formalisée en juin ainsi qu'une proposition de partenariat à la Chambre de Métiers et d'Artisanat.

Le projet a démarré en septembre 2016 et a été intégrée à la Plate-Forme RH du bassin dijonnais (voir paragraphe 1.2).

4/ Projet Commerce - Restauration rapide :

La MDEF a répondu à la sollicitation de la **ville de Quetigny** et a travaillé sur le montage de ce projet avec la commune, les **partenaires de l'emploi**, ainsi que les **OPCA** (FORCO et AGEFOS PME) qui ont adhéré à la démarche.

Ce projet doit permettre **l'anticipation des besoins en compétences** des entreprises des secteurs **commerce et restauration rapide** de la zone commerciale de Quetigny.

La Commune s'est engagée à mobiliser les entreprises. Celles-ci recevront la visite d'une chargée de projet MDEF qui réalisera des investigations (étude de fonction). A partir de ces éléments, des actions de préparation des demandeurs d'emploi seront montées, en partenariat avec les partenaires de l'emploi, les OPCA et les entreprises.

Le projet a été lancé en juillet avec une réunion de présentation destinée aux entreprises. Il a vocation à s'étendre à d'autres zones de l'agglomération dijonnaise à partir de 2017.

Il a été intégré à la Plate-Forme RH du bassin dijonnais (voir paragraphe 1.2).

5/ Étude-action sur l'impact de l'économie collaborative sur le travail, la gestion des emplois et des compétences :

Ce projet fait suite à la publication du rapport Mettling ("transformation numérique et vie au travail") qu'avait commandité François Rebsamen, maire de Dijon, lorsqu'il était ministre du Travail.

Le GIP Maison de l'emploi et de la formation, en partenariat avec **Dijon Développement**, a souhaité mettre en œuvre une étude-action sur le périmètre de la Communauté urbaine du Grand Dijon, permettant de voir **quelles formes prend l'économie collaborative sur le territoire et quelles problématiques elle pose en matière RH**. Le GIP a associé un large partenariat à cette démarche, au premier rang duquel, l'État et le Conseil régional.

La réunion de lancement a été réalisée en octobre 2016 (voir paragraphe 1.4.4).

B/ Sujets encore à l'étude à la fin 2016 :

1/ Projet dans le domaine du Développement Durable

L'action "**Bâtiment Développement Durable**" menée par la MDEF en 2013-2016 avait pour objectif d'accompagner la montée en compétences des personnels du bâtiment, dans le cadre du Grenelle de l'environnement. Elle a permis la mise en place d'une formation expérimentale, destinée à l'ensemble de la chaîne hiérarchique, dans le cadre d'un chantier test. (Voir 1.3.2.).

La MDEF étudie l'opportunité de **poursuivre ses travaux** dans deux directions:

- mettre en place un partenariat avec un ou plusieurs bailleurs sociaux afin de développer une politique d'achats responsables favorisant la montée en compétences des salariés des entreprises prestataires;
- participer à un projet européen, auquel Alliance Ville Emploi, tête de réseau des Maisons de l'Emploi, a candidaté. La décision de l'Union européenne sera connue en février 2017. AVE décidera ensuite des Maisons de l'Emploi à associer. Ce projet traitera de l'intégration de la formation au travail avec le développement de nouveaux modes d'agir et notamment la mise en place de formations numériques afin que les entreprises puissent se positionner sur les marchés de demain.

2/ Décrochage universitaire :

La thématique de la réorientation des étudiants en sciences humaines décrocheurs est toujours à l'étude en partenariat avec l'Université de Bourgogne.

III/ PERSPECTIVES

En 2017, la MDEF poursuivra ses investigations concernant la thématique du décrochage universitaire.

Concernant la thématique du développement durable, il faudra d'abord connaître l'avancée des travaux d'AVE (réponse à l'appel à projet européen, et choix, ensuite, des MDE pilotes).

1. 2 - Mettre en place des solutions RH ciblées et coordonnées sur le territoire (211D)

La Plate-Forme RH, portée par le GIP MDEF et co-pilotée par l'État, la Région et le Grand Dijon, porte sur les questions de gestion des ressources humaines. Néanmoins, son objet n'est pas de réduire son intervention à la gestion des besoins en emplois des entreprises, aux conseils à leur apporter en matière de recrutement et à la prospection de profils. Au contraire, ce projet vise à :

- **élargir l'appréhension des questions RH** par les entreprises en dépassant la préoccupation première pour le recrutement,
- les reconnecter aux **enjeux de développement de l'activité** des entreprises,
- à **décloisonner** l'offre de services des opérateurs qui interviennent sur la diversité des problématiques RH pour lui donner davantage de sens et de cohérence.

L'action de la Plate-Forme se décompose en plusieurs sous-projets :

- **accompagner des entreprises en situation d'implantation** afin d'intégrer un volet emploi/formation à l'offre de services du territoire en matière d'accueil,
- **accompagner des entreprises en difficulté** en ajoutant un volet sécurisation des parcours des salariés à l'offre de services de droit commun en matière de licenciement économique,
- **accompagner le développement des TPE/PME** dans le cadre d'une expérimentation sur le Pays Seine-et-Tilles en Bourgogne en intégrant les questions de droit du travail, de formations, d'organisation du travail à l'offre de services qui va être proposée aux entreprises du territoire,
- **faire évoluer les pratiques de recrutement des entreprises** (commerce et restauration rapide) de la zone commerciale de Quetigny dans un premier temps en travaillant sur la préparation des publics et l'implication des entreprises dans ce travail avec l'objectif de leur faire prendre conscience qu'elles peuvent faire évoluer leurs critères de recrutement et leurs modalités d'intégration.
- mettre en perspective les tensions sur le marché du travail avec les mutations économiques en questionnant la place des **partenaires sociaux** pour mieux les repérer, réfléchir aux réponses à apporter et soutenir politiquement des cadres d'expérimentation...

1.2.1 – Accompagner les entreprises en difficulté ou en implantation / développement

I/ CONTEXTE ET PRÉSENTATION DU PROJET

Alors que les licenciements économiques et les menaces de licenciements économiques se multipliaient sur le territoire national et sur le bassin dijonnais, l'Unité Territoriale Côte d'Or de la DIRECCTE, a pris l'initiative, en mars 2013, de créer nouveau dispositif afin d'agir pour anticiper et accompagner le plan social de l'entreprise TRW. Suite à cette expérience, dont les résultats ont été positifs, il a été décidé de monter un dispositif permettant d'anticiper les mutations économiques et de traiter à la fois les cas d'**entreprises en difficulté et d'entreprises en développement**, avec une entrée « emplois, compétences ».

En 2014-2015, la Plate-Forme est intervenue essentiellement de manière réactive, pour accompagner des entreprises en difficulté. Par ailleurs, **la plus-value de la Plate-Forme par rapport à l'offre de services existante a été limitée** pour les implantations d'entreprises.

Le Comité Technique de la Plate-forme a donc décidé qu'à l'avenir, elle interviendrait de façon ciblée, à la demande des partenaires, et uniquement s'il y a une plus-value, pour coordonner :

- l'**identification des compétences des salariés menacés** dans les entreprises en difficulté, de façon collective et individuelle de façon à accélérer les parcours de retour à l'emploi,
- la **réponse partenariale apportée à des dossiers complexes d'implantations** d'entreprises sur le bassin dijonnais.

II/ ACTIONS RÉALISÉES EN 2016

A/ Accompagnement d'entreprises en difficultés

Entreprise	Date de saisie	Prescripteur	Date de 1 ^{er} entretien	Nombre de salariés menacés	Nombre de salariés accompagnés	Mesure utilisée	Prestataire	dates de réalisation
SAS RUDO Chantiers – NORGES LA VILLE	23/11/2015	UT 21 DIRECCTE	30/11/2015 Intervention devant les salariés en même temps que Pôle Emploi (présentation de la CSP)	55 à Norges la Ville – liquidation de l'entreprise	11 personnes intéressées par la prestation Portail BTP. A l'issue de l'information collective le 8 décembre, 6 personnes seront accompagnées. 17 personnes intéressées par la prestation AFPA Transitions (seront recontactées pour un RDV)	Portail BTP Appui Personnalisé au Reclassement (prestation individuelle – 9h)	ARIQ BTP AFPA TRANSITIONS	Décembre 2015 – janvier 2016
ODILIS – Selongey	26/05/2016	UT 21 DIRECCTE	31/05/2016 Intervention devant les salariés MDEF/UJMM en même temps que Pôle Emploi (présentation de la CSP)	51 personnes – liquidation de l'entreprise	26 personnes intéressées par un accompagnement passeport compétences : Au final, 23 salariés ont bénéficié d cet accompagnement (19 avec défi2 conseil et 4 avec la MDEF)	Passeports compétences	Défi 2 conseil et MDEF	Juin-juillet 2016

La Plate-Forme RH est intervenue auprès de **deux entreprises en grande difficulté**: Rudo Chantiers (opérateur de désamiantage) et Odilis (entreprise de la métallurgie). Elle a été **mobilisée très tardivement** très peu de temps avant la liquidation des entreprises.

Le GIP MDEF a coordonné l'intervention des prestataires (AFPA Transitions, ARIQ BTP et Défi 2 Conseils). Elle est également intervenue dans la réalisation de passeports compétences.

Si l'intervention de la Plate-Forme a été tardive, elle a malgré tout apporté **un appui supplémentaire aux personnels licenciés**. Les actions conduites ont permis d'enclencher **une dynamique** et d'**accélérer le parcours de reclassement**, avec un travail sur les compétences et le projet, démarré avant la prise en charge par la cellule de reclassement (ou en même temps) et/ou Pôle Emploi.

B/ Accompagnement d'entreprises en implantation / développement :

La Plate-forme est intervenue en réponse à un entrepreneur de l'Allier (industrie numérique) qui avait envisagé une délocalisation mais qui est finalement resté dans son département.

Elle est intervenue en réponse à une entreprise suisse qui produit des systèmes de refroidissement pour des unités industrielles, avec un concept innovant breveté. Elle prévoyait la création de 50 postes à 3 ans, une trentaine à 2 ans. Ce dossier était adossé aux dispositifs d'accompagnement du groupe Total. Dijon était en concurrence avec Metz. L'implantation a été confirmée et sera effective à l'été 2017.

Dans les deux cas, le GIP a coordonné la réponse apportée par les partenaires du territoire.

III/ PERSPECTIVES

Sur ce projet, le GIP MDEF interviendra à la demande des membres du bureau de la Plate-Forme, en fonction de l'actualité économique.

1.2.2 – Accompagner le développement des entreprises artisanales, TPE, PME du Pays de Seine-et-Tilles

I/ CONTEXTE ET PRÉSENTATION DU PROJET

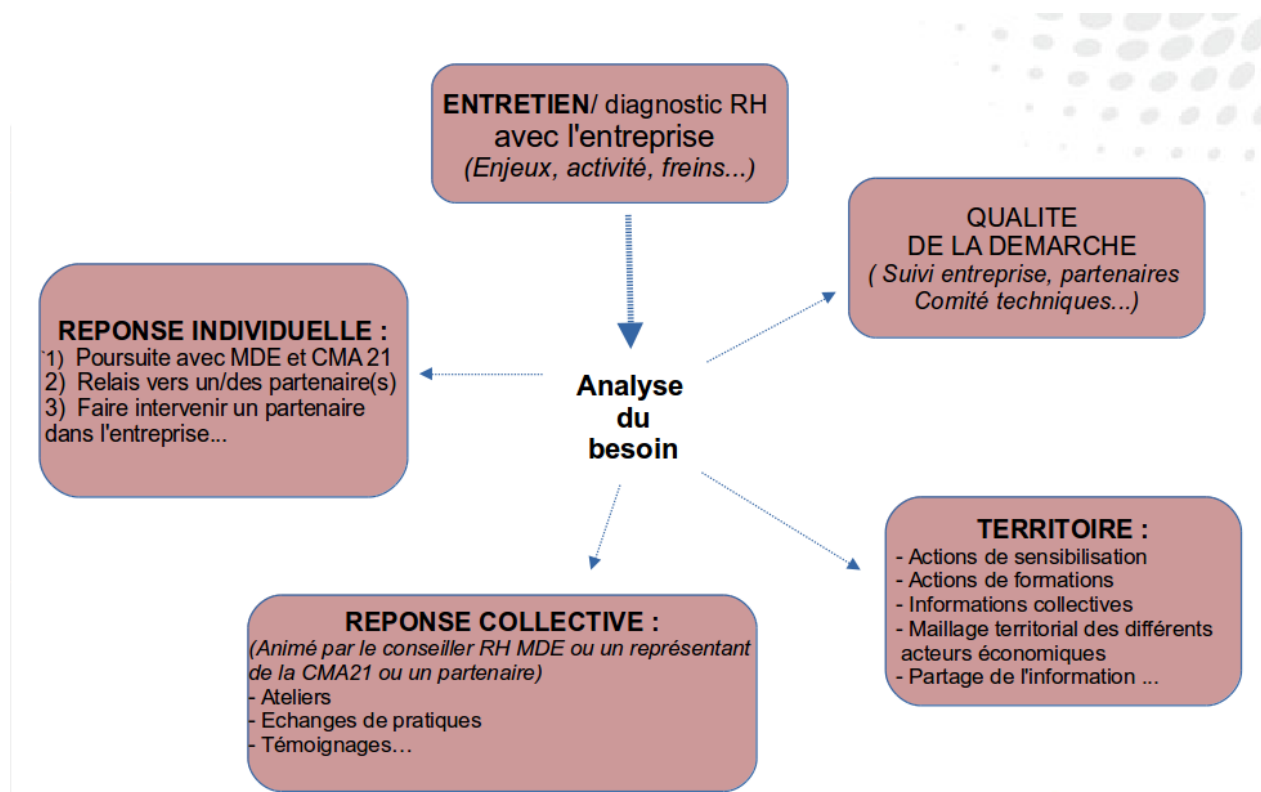
Ce projet fait suite à une enquête menée conjointement par le GIP MDEF et la Chambre de Métiers et de l'Artisanat Interdépartementale (CMAI) au premier trimestre 2016. Cette enquête a permis de répertorier auprès de 7 entreprises artisanales performantes, les compétences transversales indispensables à la bonne marche d'une entreprise.

Cependant, parmi les TPE ou PME, peu d'entre elles disposent de l'organisation et des compétences nécessaires pour répondre aux enjeux en matière de gestion des RH.

Le GIP MDEF et la CMAI ont donc décidé de mettre en œuvre, ensemble, une expérimentation sur un territoire rural, le Pays de Seine-et-Tilles en Bourgogne : le service « Relais Conseil aux Entreprises »

Ce service a pour objectif de sensibiliser les chefs d'entreprises aux questions RH dans les TPE et petites PME, de les informer sur les modalités d'appui existantes, et de les appuyer pour mobiliser les services existants délivrés par les partenaires du projet et/ou tout autre opérateur du territoire.

Il se traduira par une démarche proactive vis-à-vis des entreprises et un échange reposant en priorité sur une bonne compréhension de l'activité économique des entreprises et des freins ou besoins qu'elles rencontrent.



Cette action co-animée par le GIP MDEF et la CMAI s'inscrit dans la poursuite de la collaboration entre les deux structures et doit permettre de combiner :

- l'expertise de la CMA et son offre de services en direction des entreprises artisanales,
- l'expertise du GIP MDEF dans le champ emploi-formation, ainsi que ses compétences en matière d'animation et d'ingénierie de projets partenariaux.

Au delà de la MDEF et de la CMAI qui animent cette action et apportent un premier niveau de services, un travail partenarial est également porté sur le territoire avec le Club Entreprendre, le Pays Seine et Tilles, le Services du Pôle Travail et Pôle Entreprises, Économie, Emploi, de la DIRECCTE, Pôle Emploi Valmy, AGEFOS PME, Constructys et la CCI de Côte d'Or.

D'autres partenaires, outre ceux impliqués au cœur du dispositif, pourront également être sollicités en fonction des besoins (UIMM, Mission locale, organismes de formations...).

II/ ACTIONS RÉALISÉES EN 2016

Quelques dates :

4 juillet 2016 : Réunion de lancement / cadrage

Courant septembre : Rencontres des partenaires du projet

7 octobre 2016 : Petit déjeuner d'entreprises avec le Club Entreprendre : Présentation du nouveau service de proximité

11 octobre 2016 : Signature d'une convention de partenariat CMAI / MDEF

Courant octobre 2016 : démarrage des visites entreprises en rendez vous individuels.

A/ Mise en place du service :

Une réunion de cadrage s'est tenue le 4 juillet 2017, avec la Chambre de Métiers, la DIRECCTE, le Conseil régional, le Pays de Seine et Tilles et le Club Entreprendre. Depuis le GIP a effectué un certain nombre de démarches pour mettre le service en place.

1/ Rencontre des acteurs :

Le GIP est allé à la rencontre des acteurs pour présenter le projet, nouer des partenariats et définir les modalités d'intervention de ces acteurs dans le cadre du Relais Conseil aux entreprises. Les partenaires rencontrés sont les suivants : DIRECCTE, Pôle T, CCI, Pôle Emploi, AGEFOS PME, Constructys, UIMM...

2/ Mise en place du Comité technique :

Il est composé des membres opérationnels de l'action : Pays Seine et Tilles, Club Entreprendre, CMAI et MDEF. Il s'est réuni 3 fois sur la période (14/09/16, 14/10/16, 09/12/16).

3/ Création d'outils d'investigation et de pilotage :

Le GIP a créé les outils suivants : trame d'entretien avec l'entreprise, tableau de suivi des entreprises visitées, rétroplanning...

ACTION RH PAYS SEINE-ET-TILLES EN BOURGOGNE

ACTIONS	Année 2016												Année 2017																	
	Septembre			Octobre			Novembre			Décembre			Janvier		Février		Mars													
	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
PREPARATION ET CADRAGE DE L'ACTION																														
Créer les outils et les valider : grille d'entretien, tableaux de bord, rétroplanning...																														
Rencontres partenaires pour mise en place d'un mode opératoire (charte d'engagement, charte de confidentialité, charte de non-concurrence, charte de confidentialité, charte de confidentialité...)																														
Signature convention CMA/MDEF																														
Etude des fichiers entreprises et ciblage entreprise																														
Mise en place 1er comité technique																														
Préparation de la communication : envoi de mailings d'informations, création d'un flyers...																														
REALISATION DE L'ACTION																														
Mise en place des comités techniques																														
Prospection tel entreprises																														
Visites entreprises																														
Mise en place de réunions d'informations (ateliers, info coll, réunions...)																														
Rencontres partenaires du territoire																														
EVALUATION DE L'ACTION																														
Tester et améliorer les outils et méthodologie de l'action																														
Comité de pilotage : orientation du projet - nouvelles pistes d'actions...																														
COMMUNICATION																														
Diffusion des flyers, affiches																														
Réunions d'informations et promotion du dispositif + invitation presse																														

B/ Communication sur le service :

La délégation Côte-d'Or de la Chambre de Métiers et de l'Artisanat Inter-départementale et le GIP Maison de l'Emploi et de la Formation du Bassin Dijonnais ont signé, le 11 octobre 2016, une convention de partenariat.

Le Club Entreprendre a organisé conjointement avec la MDEF et la CMAI un petit déjeuner convivial le 7 octobre dernier en direction de ses entreprises adhérentes. 20 personnes étaient présentes, représentants d'entreprises de toutes tailles et tous secteurs, élus et partenaires. Au cours des échanges qui ont été très riches, de nombreux sujets ont été soulevés, notamment la pénibilité au travail, les obligations des contrats de travail, la loi travail...

Par ailleurs, un flyer a été réalisé collectivement pour une diffusion la plus large possible sur le Pays.



Communiqué de presse
Le 15 octobre 2016

Pays Seine-et-Tille

Emploi : création d'un «Relais conseil aux entreprises»

La délégation Côte-d'Or de la Chambre de Métiers et de l'Artisanat Inter-départementale (CMAI) et la Maison de l'Emploi et de la Formation (MDEF) du Bassin Dijonnais ont signé, le 11 octobre, une convention de partenariat. Objectif : développer une offre de services RH destinée aux TPE-PME du Pays Seine-et-Tille.

Voilà un constat qui nécessite des actions rapides et concrètes, selon une enquête menée conjointement par le GIP MDEF du Bassin Dijonnais et la délégation Côte-d'Or de la CMAI, au premier trimestre 2016 : rares sont les TPE-PME en capacité de répondre aux enjeux en matière de gestion des ressources humaines. Les raisons : l'absence de structuration et de compétences nécessaires à cette démarche. C'est pourquoi les deux partenaires ont décidé de lancer ensemble une expérimentation, d'une durée de 12 mois, sur un territoire rural, le Pays Seine-et-Tille. L'un, la CMAI apporte ses expertises et son offre de services en direction des entreprises artisanales, l'autre, la MDEF, forte de ses connaissances en matière d'emploi-formation, assure l'animation. Des missions d'accompagnement ont été réalisées de fiches de postes, sur les formations, sur les risques professionnels, sur le droit du travail. Il peut contacter le Relais conseil aux entreprises où une chargée de projet, Audrey Jamiel, répondra à ses questions. Ce nouveau point d'accueil entend en effet sensibiliser les chefs d'entreprise aux sujets RH, les informer sur les modalités d'appui existantes et les soutenir globalement dans leurs actions.

Au-delà de la MDEF et de la CMAI, un premier cercle de partenaires pourra être mobilisé pour répondre individuellement aux entreprises et assurer des informations collectives et/ou des ateliers ou encore mener de actions spécifiques. Un travail partenarial a donc été mené avec le Club Entreprendre, le Pays Seine-et-Tille, Pôle emploi Valley Dijonnais et les services du Pôle Travail et Pôle Entreprises, Economie, Emploi de la Direccte.

Infos pratiques
Relais conseil aux entreprises
Pour obtenir un rendez-vous, contactez :
Audrey JAMIEL au 06 70 83 40 21 ou
jamiel@mdmf.fr

Contact Presse
Cécile JOUANNE, chargée de communication
Chambre de Métiers et de l'Artisanat
Interdépartementale
gouv@metiersartisanat-bourgogne.fr | 03 80 63 18 15

TPE et PME

Vous avez des besoins, des questions liées aux ressources humaines ?

actions de personnel
définition de fiches de postes
liques professionnelles
droit du travail formations

Relais conseil gratuit en entreprise

CONTACT : Audrey JAMIEL
06 70 83 40 21
jamiel@mdmf.fr

NOUS POUVONS VOUS APPORTER DES REPONSES !

relais conseil AUX entreprises

à votre service

En partenariat avec :

Avec le soutien de :

C/ Déploiement du service :

- Visites d'entreprises réalisées : le GIP MDEF a rencontré 22 entreprises en entretien individuel. Ces entreprises ont été démarchées à partir des fichiers du Club entreprendre (15 entreprises) et de la Chambre de Métiers et de l'Artisanat (7 entreprises).
- Préparation d'un atelier avec 'UT 21 de la DIRECCTE, Pôle Travail : un premier travail a été réalisé avec la MDEF et les entreprises afin de faire remonter les sujets en matière de droit du travail qui les questionnent le plus. L'objectif est de préparer une intervention permettant de délivrer de l'information sous forme d'échanges, à partir de témoignages et de cas pratiques.

La première intervention se déroulera en janvier 2017 sur la thématique de la pénibilité au travail.

III/ PERSPECTIVES

Pour l'année 2017, les perspectives sont les suivantes :

- Renforcer la communication auprès des acteurs du territoire (élus, entreprises, partenaires). Pour ce faire, l'action sera présentée lors des Conseils Communautaires du Pays, dans les réunions du Club Entreprendre...
- Organiser un événementiel rassemblant les élus, les partenaires, les entreprises / Proposition lors de la signature de la charte d'engagement, avec témoignages d'entreprises,
- Poursuivre et accentuer les visites d'entreprises sur le Pays,
- Organiser des animations collectives :
 - **Des rencontres collectives/ ateliers** à destination des chefs d'entreprises , par exemple avec la DIRECCTE, sur des thèmes choisis de réglementation du travail, avec 3 objectifs :
 - Informer sur la réglementation, les conventions collectives, les aides aux entreprises,
 - Apporter un conseil, gratuit, et des outils pour des réponses simples et concrètes,
 - Orienter vers des interlocuteurs adaptés aux problématiques rencontrées.

Un premier atelier sur « la pénibilité au travail », animé par le Pôle Travail de la DIRECCTE, est prévu le 10 janvier 2017.
 - **Des formations** : Proposition par Pôle Emploi de réaliser une première demi- journée de formation pour les entreprises sur la thématique « Comment recruter différemment » et pouvoir valider, objectiver la sélection des candidats lors des recrutements, les sensibiliser aux nouveaux outils numériques existants.

1.2.3 - Faire évoluer les pratiques de recrutement des entreprises de la Z.A.C. de Quetigny

I/ CONTEXTE ET PRÉSENTATION DU PROJET

Le secteur du commerce est impacté par la baisse du pouvoir d'achat, diminuant le niveau de consommation des ménages, ainsi que par les mutations technologiques et l'évolution des métiers liées au développement du e-commerce et des drive. Il reste cependant un secteur porteur d'emplois en Bourgogne Franche-Comté.

Pour exemple, la zone commerciale de Quetigny, au premier rang du département au niveau du CA (461 millions d'euros) bénéficie de l'implantation de nouvelles enseignes amenant, par ricochet, l'installation de restaurants type rapides. Cette situation favorise de nouvelles embauches mais aussi le besoin en recrutement permanent des enseignes déjà en place.

Les entreprises de cette zone doivent faire face à des difficultés de recrutement du fait d'un déficit d'image des métiers des secteurs du commerce et de la distribution et de la restauration rapide, et d'une méconnaissance des attentes et de la réalité des ces métiers. Parallèlement, les demandeurs d'emploi de ce territoire ne parviennent pas à intégrer les postes proposés, faute de répondre aux attentes, en termes de compétences recherchées.

En réponse à cette problématique et à la demande de la Ville de Quetigny, le GIP MDEF a donc monté ce projet, en association étroite avec le FORCO et AGEFOS PME. Le projet s'appuie également sur UT21 de la DIRECCTE, le Conseil Régional Bourgogne Franche-Comté, Pôle Emploi, la Mission locale et le CESAM.

A/ Objectifs du projet :

Il doit permettre d'installer dans la durée, une démarche d'anticipation des besoins en compétences des entreprises du commerce, de la grande distribution et de la restauration rapide de la zone commerciale de Quetigny. Pour cela il va s'agir de :

- Créer une dynamique entre les entreprises de la zone commerciale de Quetigny, le secteurs de l'emploi et celui de la formation, les élus de Quetigny autour d'une nouvelle approche du rapprochement offre/demande d'emploi,
- Valoriser et faire connaître les métiers de ces secteurs, les évolutions professionnelles possibles et leurs tremplin dans un parcours professionnel, sans pour autant éluder leurs contraintes (horaires, importance de l'oral, de l'accueil et du « savoir être » ...),
- Amener les entreprises à faire évoluer leurs pratiques RH, mieux formuler leurs besoins, et développer leur attractivité ainsi que celle de leur métiers,
- Permettre l'insertion des demandeurs d'emploi de proximité, et notamment les moins qualifiés, dont les personnes suivies par le PLIE,
- Préparer un vivier de main d'œuvre pour les entreprises du commerce, de la grande distribution et de la restauration rapide,
- Favoriser la mobilité des DE, voire par effet indirect des salariés, entre les entreprises de la zone commerciale.

B/ Méthodologie :

En terme de méthodologie, le projet s'articulera de la manière suivante :

Phase 1 : préparation du projet

- Réunir un panel d'entreprises pour présenter les orientations en matière d'emploi et le projet expérimental souhaité par la ville (objectif : 15 entreprises intègrent le projet),
- Construire l'ingénierie du dispositif.

Phase 2 : élaboration des fiches de fonction et des Troncs Communs d'Activités (TCA)

- Analyser, dans chacune de ces entreprises, un poste de travail type avec un focus sur trois activités : la relation client, la mise en rayon et l'encaissement,
- Produire un TCA qui synthétisera le socle des prérequis et aptitudes communs aux différentes entreprises et sur la base duquel le travail de préparation des demandeurs d'emploi s'appuiera. Il devra donc être validé par les entreprises partenaires.

Phase 3 : sourcing et qualification des candidats

- Sensibiliser, informer et repérer des candidats potentiellement intéressés par ces secteurs d'activité (information collective et visites d'entreprises).

Phase 4 : évaluation des participants (en amont de la formation)

Phase 5 : professionnalisation des participants.

C/ Spécificité : l'engagement des entreprises :

Les entreprises partenaires seront associées tout au long du processus et seront sollicitées pour :

- Accueillir un groupe de demandeurs d'emplois pour une visite de leur entreprise et des postes dans leur environnement réel,
- Évaluer les candidats au démarrage de la formation pour permettre une mesure d'écart entre les acquis et les attendus et définir les enjeux en terme de professionnalisation,
- Accueillir les stagiaires, pendant la phase de professionnalisation, sur les phases de mise en situation professionnelle,
- Attester le niveau de maîtrise des compétences attendues à l'issue de la formation pour renforcer la dynamique territoriale.

II/ ACTIONS RÉALISÉES EN 2016

Depuis juin 2016, la MDEF est associée au Comité local emploi de la ville de Quetigny.

A/ Préparation du projet :

1/ Présentation aux entreprises :

En juillet 2016, à l'invitation du Maire de Quetigny, le GIP a présenté le projet à 6 entreprises de Quetigny.

Le projet a reçu un bon accueil et le GIP a pris les premiers contacts avec des entreprises qui allaient devenir ensuite partenaires (KFC, Leclerc Drive).

2/ Ingénierie du dispositif :

L'ingénierie du dispositif a été travaillée dans un premier temps avec les OPCA FORCO et AGEFOS PME, OPCA représentatifs du commerce et de la restauration rapide.

Les travaux ont porté sur :

- les modalités d'investigation et d'analyse des besoins des entreprises
- les modalités de repérage des candidats,
- les attendus de la formation
- l'ingénierie financière.

a/ les modalités d'investigation et d'analyse des besoins des entreprises :

- elles seront effectuées à partir des fichiers entreprises des deux OPCA et de la ville de Quetigny,
- une étude des besoins des entreprises sera réalisée grâce à une fiche d'analyse de poste (élaborée dans une action précédente par le PLIE et le FORCO)
- modèle de Tronc commun d'activité inspiré de l'expérimentation GACET

b/ les modalités de repérage et de positionnement des publics :

- en mobilisant les partenaires en lien avec les publics : PE, MILO, PLIE et service emploi - Ville QUETIGNY
- utilisation d'une fiche de positionnement (à créer par la MDEF), outil en adéquation avec les outils utilisés pour analyser les postes dans les entreprises
- présentation du projet aux publics d'une façon attractive et originale : organiser la visite de plusieurs entreprises partenaires

c/ les attendus de la formation :

- construction des parcours formatifs à partir du TCA afin de pouvoir répondre aux besoins des entreprises partenaires

- permettre aux candidats d'être employables dans les 3 secteurs cibles (commerce, grande distribution, restauration rapide)
- prévoir des périodes d'immersion dans les entreprises partenaires
- attester des compétences des personnes formées et constituer un vivier de candidats pour les entreprises de la ZAC de Quetigny.

Les modalités de formation seront élaborées, le moment venu, par le ou les organisme(s) de formation.

d/ Ingénierie financière :

Les 3 partenaires ont fait une demande de financement auprès du FPSPP. Malheureusement, cette démarche n'a pas abouti.

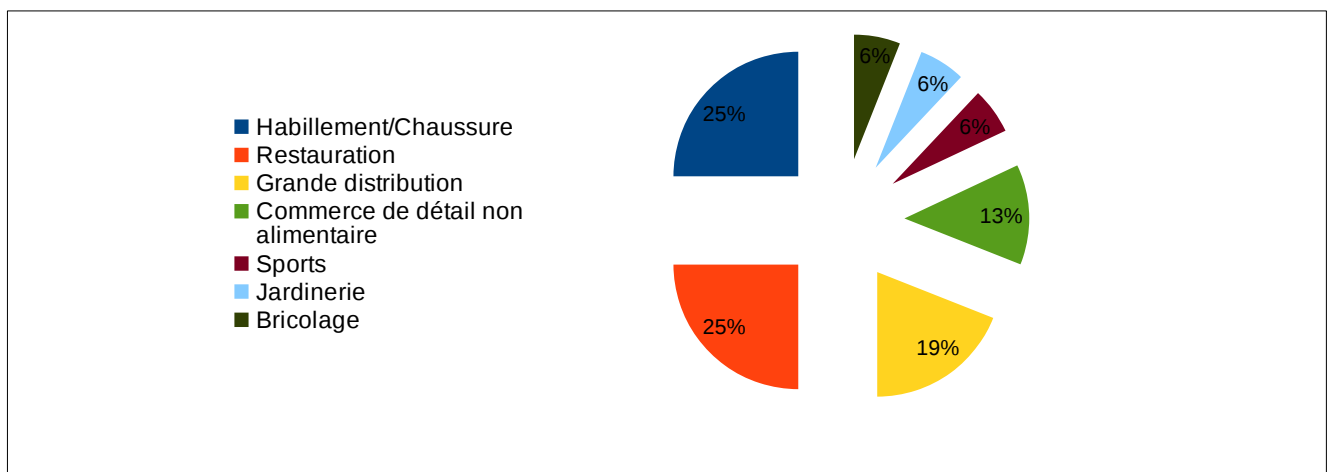
Ils ont alors exploré deux pistes de travail :

- la réalisation d'une POEC collective, avec la nécessité d'obtenir des co-financements,
- la mobilisation du dispositif DIDAQTE, financé par le Conseil régional et porté par le CESAM, à condition de pouvoir adapter le parcours aux particularités du projet.

A la fin de l'année 2016, le choix entre ces deux solutions n'avait pas encore été fait.

B/ Élaboration des fiches de fonctions et Troncs Communs d'Activités (TCA) :


En partenariat avec AGEFOS PME et le FORCO, le GIP a mené des investigations en entreprise. Au total, 16 entreprises ont été rencontrées dans un cadre individuel : Leclerc drive, Carrefour, U-Express, KFC, Flunch, Mcdonald's, Bistrot de l'escale, Decathlon, Besson chaussures, Nike Factory, Gemo, Mistigriff, Leroy Merlin, Gifi, King Jouet, Botanic.



Typologie des entreprises

Les entretiens et analyses des postes de premier niveau, ont fait apparaître, au-delà de la relation client, la mise en rayon et l'encaissement, une quatrième activité, commune au plus grand nombre et qui selon les entreprises doit se développer. Il s'agit de la « Préparation de commandes ».

Le contenu des entretiens a été analysé par les partenaires AGEFOS PME, FORCO et MDEF. Les éléments communs aux 4 activités ont été identifiés et inscrits dans le TCA, en termes de savoirs mobilisés, de critères d'évaluation communs et d'attendus comportementaux.



Une démarche d'analyse territoriale des besoins
Synthèses des études de fonction

RELATION CLIENT		
ACTIVITÉS	SAVOIRS MOBILISÉS	CRITÈRES D'ÉVALUATION DE L'ENTREPRISE
<ul style="list-style-type: none"> - Accueillir le client physiquement et/ou par téléphone - Repérer le besoin du client - Conseiller et orienter le client - présenter le bon produit - argumenter sur le produit - proposer des services/produits complémentaires (ventes additionnelles ») - Accompagner le client à la prochaine étape : caisse, voiture... 	<p>Communiquer à l'oral : 1 écoute active</p> <ul style="list-style-type: none"> - engager une situation de communication - écouter, comprendre une demande - argumenter - être force de proposition, mais ne pas forcer la vente 	<ul style="list-style-type: none"> - La disponibilité du vendeur - Les formules de politesse sont utilisées - La demande du client est comprise - La connaissance des produits et des services du magasin

Tronc Commun d'Activités - Page 1/4

III/ PERSPECTIVES

Le Tronc Commun d'Activités sera présenté aux entreprises le 24 janvier 2017.

Dès validation de cet outil, il s'agira de préciser le mode opératoire du dispositif de formation : POEC ou DIDAQTE.

La MDEF proposera aux partenaires un outil pour faciliter le repérage des candidats et poser un premier diagnostic.

Les informations collectives « innovantes » dans leur forme (objectif d'y intégrer la visite de 3 entreprises) seront organisées par la MDEF, qui de manière plus globale, assurera la coordination entre les partenaires et les entreprises.

Le démarrage de la formation est souhaité en mars 2017, pour un groupe de 12 candidats.

1.3 – Mettre en œuvre des actions de GPTEC sectorielles

1.3.1. – Mettre en œuvre une Gestion Prévisionnelle Territorialisée des Emplois et des Compétences dans l'Économie Sociale et Solidaire en Côte d'Or (211A)

I/ CONTEXTE ET PRÉSENTATION DU PROJET

La CRESS Bourgogne et le GIP MDEF se sont associés pour mener une gestion prévisionnelle territorialisée des emplois et des compétences dans l'ESS en Côte d'Or. Les constats réalisés lors du diagnostic partagé ont révélé qu'il existait un réel besoin de travailler sur la **sécurisation des parcours professionnels** dans le champ de l'action sociale et de la santé. En effet, des problématiques de pénibilité et d'usure au travail ont été identifiées dans les métiers **d'aide à domicile, d'aide-soignant, et d'aide médico-psychologique**.

La pénibilité et l'usure professionnelle, de quoi s'agit-il ?

La pénibilité est le résultat de sollicitations PHYSIQUES et PSYCHIQUES de certaines formes d'activités professionnelles qui laissent des traces durables et identifiables sur la santé des salariés. **L'usure professionnelle** est le résultat de la pénibilité au et du travail, subie et vécue par une personne au cours de sa vie professionnelle.

Les enjeux autour de la pénibilité et de l'usure professionnelle sont les suivants:

- **Les entreprises** sont confrontées à une augmentation de l'absentéisme, à une usure prématurée des salariés, une perte de savoir-faire, une diminution de la qualité et par conséquent à un risque de perte de clientèle. Elles font également face à des impacts financiers (augmentation des cotisations, coût des licenciements pour inaptitude...), des impacts sur les collectifs de travail et des difficultés à recruter.
- **Les salariés** sont impactés dans leur santé physique et psychique, dans leur capacité à réaliser leurs tâches quotidiennes, dans leur vie sociale, familiale et financière. Ils risquent de perdre leur emploi (inaptitude) et d'être en grande difficulté pour se reconvertir et réinsérer. Ils sont menacés dans la possibilité d'arriver à l'âge de la retraite en bonne santé et avec un niveau de revenu suffisant.

Face à cette problématique, le GIP MDEF et la CRESS Bourgogne ont proposé de monter une action expérimentale, dans l'ESS, visant à

- Accompagner des personnels aides-soignants / aides à domicile / aides médico-psychologiques menacés d'inaptitude médicale et ne pouvant pas être reclassés en interne, en vue d'un reclassement dans une autre entreprise, voire un autre secteur,
- Faire changer les pratiques au sein des établissements concernés et plus globalement, à pouvoir être modélisées et essaimées.

A/ Les objectifs du projet :

Les objectifs du projet sont les suivants :

- anticiper et accompagner l'évolution / la reconversion professionnelle de salariés aides-soignants et aides à domicile, confrontés à des problématiques de pénibilité au travail en :
 - analysant leurs compétences afin de déterminer avec eux les réorientations possibles sur leur territoire,
 - renforçant l'employabilité des salariés issus de ces métiers par la mise en œuvre de parcours formatifs,
 - sécurisant les parcours et la mobilité professionnelle desdits salariés, en leur permettant d'obtenir un débouché dans le secteur de l'ESS ou en dehors,
- organiser des passerelles, à l'échelle du territoire, entre ces secteurs et ces métiers et d'autres secteurs et métiers à identifier
- aider les entreprises à repérer et à intégrer les outils et les pratiques leur permettant de :
 - mieux accompagner les salariés menacés d'inaptitude médicale,
 - renforcer la prévention des problématiques de pénibilité et d'usure professionnelle en agissant sur l'environnement de travail et ce dès l'entrée dans l'entreprise.

B/ Méthodologie du projet :

1. La préparation et l'ingénierie (jusqu'en décembre 2015)

a. Présenter le projet aux parties prenantes nécessaires à la conduite de cette action (les OPCA, les branches concernées, les entreprises de l'ESS des secteurs d'activités concernés, les syndicats) et consolider les partenariats

b. Déterminer les entreprises prêtes à s'engager dans l'expérimentation et leur demander de repérer en leur sein des salariés volontaires rencontrant des problématiques de pénibilité

c. Écrire la méthodologie de l'action.

2. La mise en œuvre de l'action (2016-2017)

a. accompagnement de la cohorte de salariés :

- Analyser les compétences des salariés entrés dans le processus de sécurisation de parcours et définir les pistes de reconversion envisageables. Par ailleurs, une attention particulière est portée à la compatibilité entre le projet proposé et l'état de santé de la personne.
- Faciliter la mise en œuvre du parcours des salariés (reconversion) : une action est menée pour soutenir chacun des salariés dans les différentes démarches qu'il doit accomplir, pour faire le lien entre les différentes parties impliquées, et faire en sorte qu'elles contribuent à la réussite du parcours.

b. repérage des difficultés et des points de blocage

Dans les entreprises :

L'Aract Bourgogne (Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) intervient dans cette expérimentation afin de mettre le travail et son organisation au cœur de la réflexion sur la pénibilité.

Après un diagnostic réalisé à partir des situations de travail des salariées concernées, l'objectif est de :

- mettre en évidence des facteurs de pénibilité inhérents aux organisations,
- et d'identifier des moments charnière à partir desquels la pénibilité s'installe.

Ce diagnostic sera la socle de départ d'une action collective proposée aux entreprises de l'expérimentation, puis d'un essaimage plus général sur le territoire à travers, notamment un support de capitalisation.

Dans le fonctionnement du partenariat :

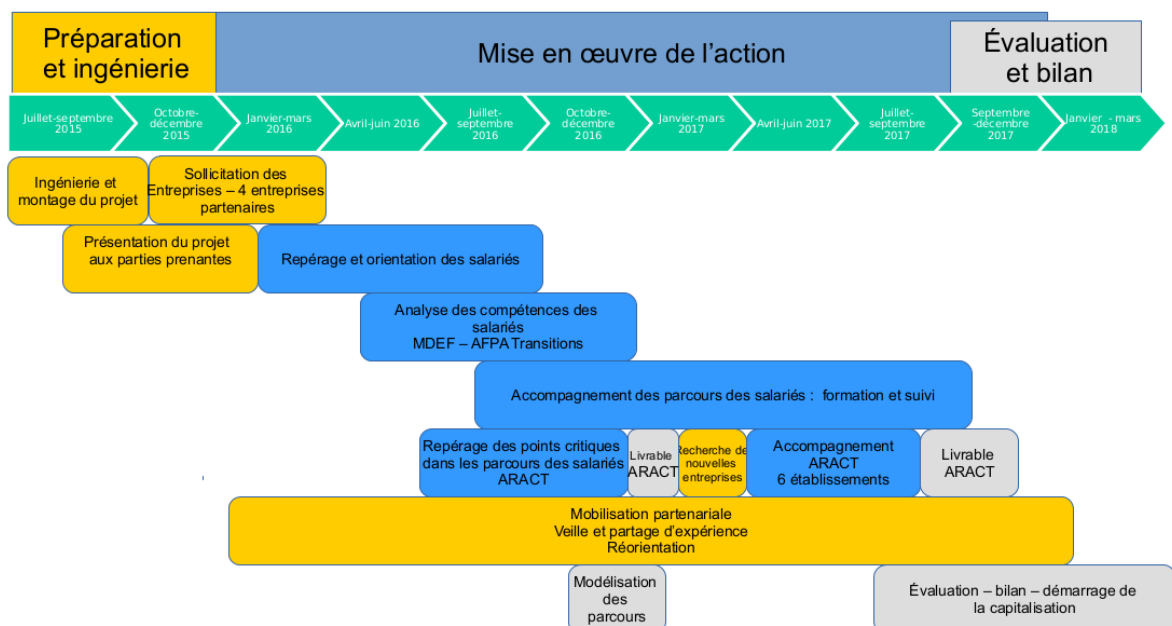
L'objectif est de repérer dans l'accompagnement du parcours des salariés menacés d'inaptitude, comment les différents partenaires agissent, interagissent et si des manques apparaissent.

c. formulation de préconisations

A partir des constats effectués précédemment, il conviendra de formuler des préconisations pour :

- améliorer la prévention et le traitement de l'inaptitude dans les entreprises
- améliorer le fonctionnement et l'articulation du partenariat.

3. L'évaluation et de bilan (mi 2017 - début 2018)



C/ Partenariat :

Ce projet est mené par le GIP MDEF en collaboration étroite avec la CRESS Bourgogne.

Il s'appuie sur des partenaires politiques et institutionnels et partenaires territoriaux : État, Région, CPAM, CARSAT, AIST, ARACT, UNIFORMATION, AGEFOS PME, UNIFAF, SAMETH, OETH, AGEFIPH, organisations syndicales patronales et salariales....

Il est mené avec 4 établissements de l'ESS : la Mutualité Française, l'ADMR, le MAS Croix Rouge et le foyer les Eaux Vives ADAPEI.

II/ ACTIONS RÉALISÉES EN 2016

L'action a été engagée avec 4 établissements partenaires (la Mutualité Française, l'ADMR, le MAS Croix Rouge et le foyer les Eaux Vives ADAPEI) et une cohorte de 11 salariées menacées d'inaptitude médicale (issues de ces établissements).

A/ Accompagnement des salariées de la cohorte dans leur projet de reconversion :

A partir des compétences des salariées, recueillies par le GIP MDEF, l'AFPA Transitions a réalisé un **diagnostic collectif d'employabilité** et identifié des **aires de mobilité**. Malheureusement, la majorité des pistes évoquées n'étaient **pas réalistes par rapport aux contre-indications médicales** des salariées de la cohorte. Pour permettre d'élaborer des pistes de reconversion individualisées et prenant en compte l'état de santé des personnes, quatre d'entre elles ont donc bénéficié d'un **appui individualisé**. Les autres personnes, qui avait déjà une idée précise concernant leur reconversion (Bilans de compétences déjà réalisés suite à une sensibilisation de la CARSAT) ont continué leurs démarches avec leur conseillère en évolution professionnelle (Uniformation et UNIFAF).

Au fur et à mesure de l'avancée des projets, le GIP MDEF intervient afin de favoriser le parcours des salariées et la mobilisation des différents acteurs : entreprise, Conseil en Evolution Professionnelle, CPAM, AGEFIPH/OETH (si la personne est bénéficiaire de la loi TH)... Cependant, la quasi totalité des salariées de la cohorte n'ont été repérées que très tardivement, après de longues périodes d'arrêt maladie et à une date trop proche du licenciement pour inaptitude qui ne peut plus être évité.

B/ Diagnostic des facteurs de pénibilité et organisation du travail :

L'objectif est d'agir en **prévention**, d'amener à un **changement des pratiques**, dans le but de **réduire l'exposition des salariées à la pénibilité**. Pour cela, il est nécessaire d'**analyser le parcours des salariés menacés, depuis le déclenchement de la pathologie jusqu'au licenciement pour inaptitude**.

Le GIP MDEF et la CRESS ont fait appel à l'**ARACT Bourgogne** (financement DIRECCTE) qui a réalisé un **diagnostic** sur la base des remontées d'information des personnes suivies individuellement. L'objectif était de mettre en évidence un certain nombre de facteurs de pénibilité (pénibilité physique, pénibilité "ressentie") et d'identifier des moments charnières à partir desquels la pénibilité s'installe. Ce diagnostic, réalisé au second semestre 2016, a été partagé avec les salariées. Il a permis de remonter à **des causes** et à l'**organisation du travail**.

C/ Analyse des étapes traversées par les salariés :

Le GIP MDEF a élaboré un premier document permettant de repérer les étapes-clefs du "parcours" des salariés vers l'inaptitude, ainsi que les professionnels impliqués à ces différentes étapes.

Parcours type des salariées et impacts générés

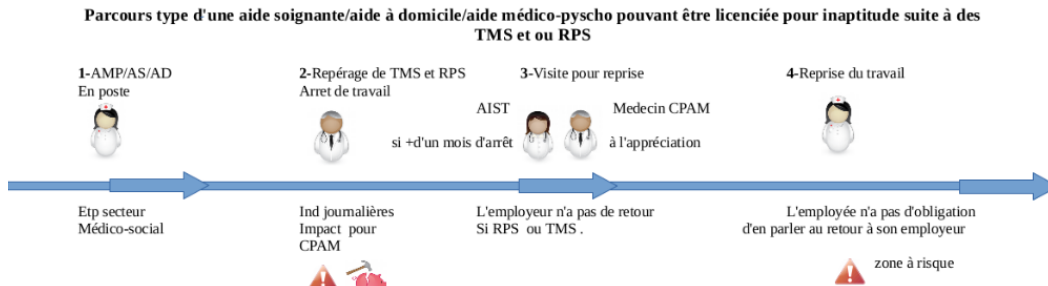
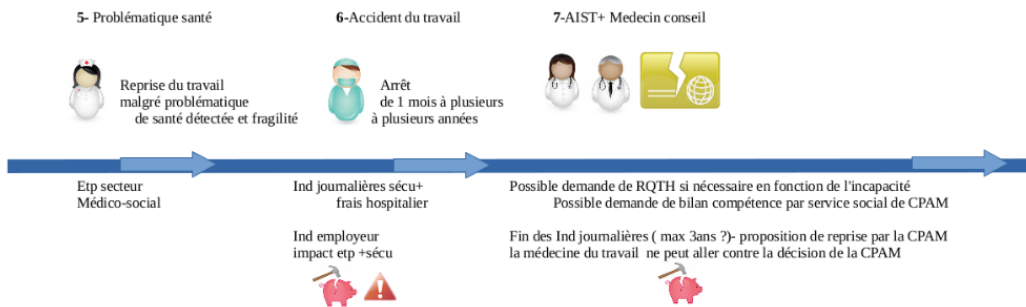
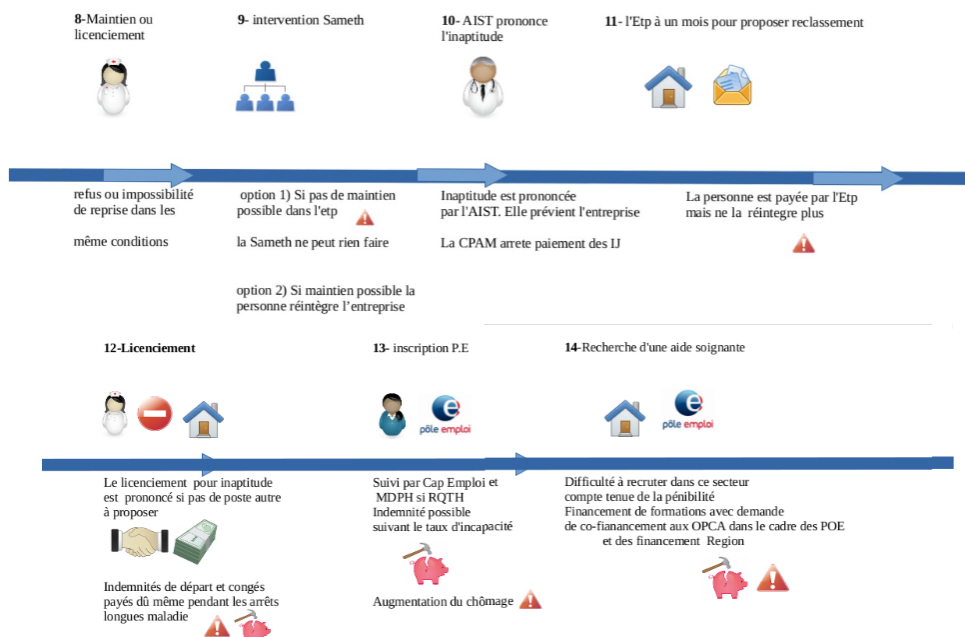


Schéma pouvant être reproduit plusieurs fois sur une année



Parcours type des salariées et impacts générés



Il apparaît ainsi que :

- Souvent, les salariés n'évoquent leur problème de santé que tardivement;
- On constate de longues périodes d'absence pour maladie pendant lesquelles un certain nombre de personnes ne travaillent pas sur leur projet professionnel, malgré l'existence de dispositifs ;
- Il n'y a pas suffisamment de concertation entre les partenaires qui interviennent pendant l'arrêt maladie (CPAM, CARSAT) et les partenaires compétents pendant les périodes en poste (entreprise, OPCA, médecine du travail), mise à part dans le cadre de la cellule de prévention de la désinsertion, qui traite uniquement les cas les plus difficiles ;
- Les demandes de RQTH sont peu nombreuses (freins chez les salariés), alors que la RQTH est facilitante pour la suite du parcours.

Dans la mesure où les professionnels intervenant pendant les périodes de maladie et ceux intervenant pendant les période en emploi se connaissent peu, il n'y a pas assez d'articulation entre les différentes étapes de parcours. On note de nombreux temps morts, dont la durée peut être importante. Au final, le parcours est long (parfois plusieurs années, dans la limite du versement des indemnités journalières) mais il ne permet pas suffisamment d'anticiper la reconversion (bilan, formation).

En décembre 2016, le GIP MDEF et la CRESS ont organisé une rencontre entre les OPACIF (Uniformation et UNIFAF), porteurs du Conseil en évolution professionnelle, l'AGEFIPH et l'OETH. La réunion, très constructive a permis d'avancer dans la connaissance mutuelle des acteurs et de tracer des pistes de collaboration futurs.

D) Les enseignements et préconisations :

Concernant les salariés :

Les deux séances avec l'ARACT ont permis d'évaluer la difficulté à communiquer sur la maladie et la pénibilité. Apparaissent également la peur de perdre son travail et que cette fragilité soit mal perçue par les collègues, la hiérarchie et les clients.

Il est nécessaire d'informer les salariés et les entreprises sur ces problématiques, afin de libérer plus facilement la parole pour permettre d'anticiper des situations qui mènent à l'inaptitude et au licenciement dans le pire des cas.

Il serait utile de mettre en place des livrets d'accueil et de mieux communiquer lors des CHSCT.

Au niveau des entreprises :

On constate que les entreprises qui ont accepté de s'engager dans le projet expérimental n'ont pas toujours appréhendé les incidences sur leurs pratiques managériales et leur organisation du travail. In fine, on observe des freins qui pénalisent l'avancée de la démarche.

On note néanmoins une forte implication de ces entreprises, malgré un malaise qui se fait souvent ressentir, entre les clients d'un côté, le manque de moyens, et des salariés qui peuvent être en souffrance. Cette souffrance est présente également au niveau des cadres intermédiaires.

Au niveau du parcours menant à l'inaptitude :

Cette expérimentation a permis de mieux connaître le processus qui conduit à l'inaptitude et les étapes où l'on pourrait intervenir pour prévenir ces risques et sécuriser des mobilités réussies.

Une condition de réussite générale serait d'identifier les « bons » interlocuteurs pour intervenir et mettre en place une coordination de ces acteurs (un élément à part entière de l'offre de service territoriale). En l'état, cette mobilisation n'a rien d'une évidence car elle implique de faire émerger de nouveaux types de collaboration et de décloisonner des politiques et des acteurs assez éloignés (travail, emploi, santé, formation, management).

Une intervention efficace nécessiterait aussi de faire évoluer les dispositifs de droit commun pour mieux les adapter aux situations des personnes et des entreprises. Là encore, on observe des freins liés à un fatalisme de certains acteurs sur la capacité de l'action publique à traiter les problèmes évoqués.

En ce qui concerne les acteurs parties prenantes, chacun dispose de ses outils et de ses solutions pour ceux ou celles qui « rentrent dans les cases ». Mais dès que ce n'est plus le cas, le système atteint d'autant plus ses limites qu'il n'existe pas à ce jour, de partenaire généraliste susceptible de coordonner les parcours (nous l'avons appelé « fil rouge »).

Nous proposons donc, ne serait-ce qu'à titre expérimental de promouvoir la mise en place de ce « fil rouge » afin de mieux anticiper et traiter les situations à risque.

III/ PERSPECTIVES

En 2017, les travaux évolueront de la manière suivante :

a/ Poursuite de l'accompagnement des salariées de la cohorte :

La MDEF continuera d'accompagner les salariées restantes dans la mise en œuvre de leur parcours, en faisant le lien entre les différents partenaires.

b/ Accompagner un changement des pratiques RH et des organisations de travail dans les entreprises partenaires :

Une deuxième action est prévue avec l'ARACT Bourgogne : il va s'agir d'accompagner les entreprises partenaires dans un changement de leurs pratiques RH et de leur organisation de travail, à partir des éléments du diagnostic réalisé en 2016.

Pour démultiplier l'action, le GIP MDEF et la CRESS vont tenter de mobiliser des entreprises supplémentaires. Il serait intéressant de passer de 4 entreprises à 6 ou 7.

Lors d'ateliers thématiques, l'objectif sera de sensibiliser les entreprises et de les faire travailler sur la prévention de la pénibilité et de l'usure professionnelle. Lors de chaque atelier, il y aura des apports de contenu et des échanges de pratique :

- Séance 1 : pénibilité, usure professionnelle, repérer les premiers signes
- Séance 2 : le lien entre la sphère physique et la sphère psychologique
- Séance 3 : comment mettre en place une démarche de prévention de la pénibilité
- Séance 4 : soutien et management.

Une fois ce travail réalisé, il conviendra de continuer d'accompagner les entreprises partenaires dans l'appropriation de ces pratiques nouvelles et dans la conduite du changement.

Le GIP MDEF organisera des actions de sensibilisation en direction de l'encadrement intermédiaire dans les différents sites. Par ailleurs, les outils produits et les méthodes élaborées seront présentés lors des CHSCT, aux instances représentatives du personnel des différents établissements.

c/ Permettre une meilleure collaboration entre les professionnels impliqués :

En 2017, le GIP MDEF réalisera une **cartographie** du partenariat (acteurs, compétences, modalités d'intervention, mesures...) qui sera largement diffusée. La connaissance mutuelle en sera renforcée.

Puis, il s'agira de **mobiliser l'ensemble des partenaires** impliqués dans le parcours des salariés menacés d'inaptitude (et en particulier la CPAM et la CARSAT) et d'**articuler leur action**.

Un fonctionnement optimal du partenariat, ainsi qu'un repérage le plus en amont possible des situations à risque grâce à des changements de pratique dans les entreprises, devraient permettre d'anticiper les parcours de façon plus efficace.

d/ Promouvoir la mobilité intersectorielle :

Le GIP MDEF mènera des actions visant à favoriser la mobilité intersectorielle :

- Il sensibilisera les futurs professionnels et les futurs encadrants, dans les organismes de formation;
- Il professionnalisera l'encadrement intermédiaire dans les établissements;
- Il mobilisera les partenaires sociaux pour conduire une réflexion collective sur la question des mobilités dans les branches professionnelles concernées.

Cependant, pour avancer dans cette voie, il est nécessaire de définir les secteurs / métiers cibles accessibles aux salariés qui souhaiteront se reconverter / évoluer. Pour cela, le GIP MDEF souhaite mener, en 2017, un travail sur les compétences et les aires de mobilités.

Dans l'idéal, l'ensemble des actions de prévention menées dans les entreprises ainsi qu'une attitude ouverte face à la reconversion / l'évolution devraient permettre aux parcours de se mettre en place suffisamment tôt pour éviter des problématiques de santé aggravées.

e/ Capitaliser et essayer :

A partir de l'ensemble des éléments développés plus haut, il est prévu de rédiger, dès 2017, un support de capitalisation qui permettra de construire des outils de communication utilisés pour la phase d'essaimage (2018) auprès d'autres établissements du secteur social, du secteur médico-social et du partenariat. Le GIP MDEF a déposé une demande de financement auprès du FACT pour accompagner cette démarche.

1.3.2 – Intégrer et soutenir la problématique « développement durable » dans le secteur du bâtiment (224)

I/ CONTEXTE ET PRÉSENTATION DU PROJET

En répondant à l'appel à projet national ADEME/AVE, le GIP Maison de l'Emploi et de la Formation du Bassin Dijonnais a souhaité s'associer à l'effort général et a constitué un groupe de partenaires visant la mise en place d'actions pour accompagner les évolutions des métiers de la filière Bâtiment en accord avec les nouveaux objectifs environnementaux.

L'analyse de l'état des lieux, complétée d'une enquête auprès des entreprises ont constitué la base de l'élaboration du plan d'actions co-produit par les parties prenantes concernées, au cours d'une large phase de concertation qui a mobilisé plus de 40 professionnels de la filière réunis au sein de trois groupes de travail thématiques.

La réflexion des groupes s'est articulée autour de trois axes de travail : l'offre globale avec au cœur le regroupement d'entreprises, la formation et sa conception sur chantier tout en réalisant les travaux, la commande publique et privée et son adaptation à d'autres modes d'agir.

Les partenaires suivants y ont participé : ICADE Promotion, Dijon Habitat, Constructys, Fédération Française du Bâtiment-Bourgogne, IRFB, ARIQ BTP, association "Bourgogne Bâtiment Durable", PLIE, Grand Dijon, architectes (François BRANDON architecte et associés, TOPOIEIN-STUDIO), CPIE Pays de Bourgogne/TEE Bourgogne.

En 2016, les travaux du GIP MDEF se sont concentrés sur la formation sur site.

A/ Le projet de formation sur site :

Le contenu du projet est le suivant :

1/ Construire une proposition concrète de mise en œuvre de chantiers tests commandés par des donneurs d'ordre publics et privés (Dijon Habitat , Icade Promotion) : il s'agit de 38 maisons à construire en 2015 et de 45 logements collectifs neufs pour le bailleur social;

2/ Engager la mise en œuvre de chantiers tests au sein desquels se réalisera une formation adaptée (début du deuxième semestre 2015 pour le premier chantier):

- Adapter les modules de formation FeeBat 5.1 et 5.2 sur site autour des « points critiques » sur la base du planning fourni par la maîtrise d'ouvrage. Ils intégreront à la fois l'apprentissage des nouveaux gestes techniques mais aussi celui de la co-activité pour toute la ligne hiérarchique;

3/ Évaluer et capitaliser les retours d'expérience après la constitution des groupements et la réalisation de la formation sur site.

B/ Les objectifs de la formation sur site :

Les objectifs de la formation expérimentale sur site sont les suivants :

- **former toute la ligne hiérarchique** dans l'entreprise car souvent, seul le chef d'entreprise est formé et la compétence n'est pas toujours transmise aux compagnons,
- **former l'ensemble des entreprises du chantier**, pour une **meilleure co-activité** (respect du travail entre les différents corps d'état, vocabulaire commun, meilleure collaboration...),
- **associer la maîtrise d'ouvrage** afin d'améliorer sa compréhension des problématiques des entreprises.

Par ailleurs, les effets induits attendus sont :

- des bâtiments avec une **meilleure efficacité énergétique**,
- une **baisse du nombre de malfaçons** et donc une **baisse des coûts**,
- une meilleure compréhension des nouvelles réglementations par les personnels formés,
- l'acquisition de nouveaux gestes techniques qui seront reproduits sur les chantiers futurs, la facilitation de la transmission de ces compétences aux autres salariés de l'entreprise.

C/ Les partenariats développés dans le cadre du chantier test :

ICADE PROMOTION, promoteur tertiaire et de logements neufs, filiale immobilière de la Caisse des Dépôts et Consignations, a été **le premier donneur d'ordre** privé à s'associer à cette démarche.

La MDEF a travaillé avec **l'Institut de Formation et de Recherche du Bâtiment (IFRB), Exp'Air 21** (qui a été sollicité pour apporter à ce projet pilote, son expertise de la mise en œuvre de bâtiments à basse consommation énergétique (RT2012) et de l'étanchéité à l'air) et **ICADE Promotion** afin d'élaborer le plan de formation adapté au chantier (Villas Boétie - 40 logements à Chevigny-Saint-Sauveur), ainsi que les modalités de mise en œuvre. En effet, l'originalité de cette formation est qu'**elle a été dispensée sur site et qu'elle a touché l'ensemble des corps d'état mobilisés**.



Cet engagement d'ICADE PROMOTION s'inscrit dans le cadre des exigences globales que la société s'impose sur ses constructions en termes de labellisation (NF LOGEMENT) et RSE (Responsabilité Sociétale et Environnementale). Il s'agit d'**impliquer les entreprises locales** dans la démarche afin de favoriser leur maîtrise des process qualité et en faire des **partenaires privilégiés** sur lesquels il est possible de s'appuyer à long terme.

Un plan de formation a été mis en place pour accompagner la montée en compétences des entreprises en les mettant en situation réelle sur une opération précise de construction de logements neufs où les exigences en termes de réglementation thermique et d'étanchéité à l'air sont élevées.

Les entreprises ont donc bénéficié d'**une formation théorique ainsi que d'une formation pratique sur site** pour la mise en place de leurs ouvrages, par l'expert qui a ensuite réalisé l'ensemble des contrôles en fin de chantier.

Sur l'opération étudiée, les entreprises suivantes ont été associées à la démarche : SBTP – gros œuvre, OXXO – menuiseries extérieures, NICOLARDOT – menuiseries intérieures, R2P – cloisons, doublages, SILFEO – plomberie, chauffage, ventilation, STCE ELECTRICITE – électricité. La formation a démarré en décembre 2015.

II/ ACTIONS RÉALISÉES EN 2016

La formation sur site, démarrée en décembre 2015, s'est poursuivie jusqu'en mars 2016.

A/ Le contenu de la formation sur site :

Afin d'assurer au maître d'ouvrage une mise en œuvre compatible avec les objectifs de performance qui ont été définis, l'Institut de Formation et de Recherche du Bâtiment (IFRB) et Exp'Air 21 ont identifié le module FEEBAT 5.2 comme outil de formation des compagnons et encadrants du chantier. Ce module de formation a pour particularité de **mêler une partie théorique et une partie pratique de mise en œuvre qui a lieu sur site en présence des compagnons et des encadrants.**

La partie théorique, en salle, permet de faire le point sur :

- le contexte,
- les bases de la thermique des bâtiments,
- les différentes déperditions et les solutions pour réaliser une enveloppe performante tant au niveau des solutions techniques que de la mise en œuvre,
- l'étanchéité à l'air des bâtiments, pourquoi et comment concevoir et mettre en œuvre une enveloppe étanche à l'air,
- et de comprendre et traiter les principales interfaces métiers et les points de vigilance sur la mise en œuvre.

La partie pratique sur chantier permet de :

faire le lien entre le chantier et les aspects théoriques développés,

- identifier les points de vigilance de mise en œuvre,
- identifier les difficultés de mise en œuvre et faire le lien avec la conception pour développer une démarche d'amélioration continue pour les futurs chantiers,
- réaliser des mesures d'étanchéité à l'air afin de valider le niveau d'étanchéité à l'air obtenu et réaliser la recherche de fuite pour sensibiliser les compagnons, encadrants et concepteurs sur l'incidence de chacun sur les défauts résiduels,
- analyser les défauts résiduels et initier une réflexion d'amélioration continue pour les futures opérations.

B/ L'évaluation de la formation sur site :

1/ Réalisation de tests pour mesurer la performance énergétique en fin de chantier :

Pour évaluer l'impact et les résultats de cette formation, le formateur a **contrôlé la réalisation des travaux dans chaque corps d'état pour obtenir une performance énergétique globale**, en portant une attention particulière aux points critiques au fur et à mesure des retours pathologiques constatés sur le bâtiment et en veillant régulièrement à la qualité de réalisation des travaux corps d'état par corps d'état.

Les tests ont été réalisés le 1er février 2016 et se sont révélés positifs.

2/ L'évaluation de l'impact de la formation sur les pratiques professionnelles des compagnons, de leur encadrement et de la maîtrise d'ouvrage :

L'évaluation de l'impact de la formation sur les pratiques professionnelles des compagnons, de leur encadrement et de la maîtrise d'ouvrage doit intervenir au troisième trimestre de l'année 2016.

Au cours du premier semestre 2016, la MDEF a créé les outils d'évaluation qui seront utilisés à cet effet.

Voici les questions d'évaluation qui ont été posées :

1. Est ce que vous trouvez plus simple de faire la formation sur site ?
2. Aimerez vous avoir plus de formations sur chantier
3. Est ce que vous pensez mieux comprendre et faire mieux certaines choses qu'avant ?
4. Êtes vous en mesure de transmettre ce que vous avez appris à un collègue ?
5. Avez-vous l'impression de mieux travailler avec vos collègues et aussi avec les autres corps d'état ?
6. Êtes vous en mesure de mieux repérer certaines erreurs ?
7. Trouvez vous plus facile de comprendre certaines consignes ?
8. Qu'est ce qui vous a manqué ?
9. Qu'est ce que la formation sur site vous a apporté ?

90 % des personnes qui ont répondu étaient satisfaites de la formation sur site et y ont trouvé un réel intérêt. Plusieurs d'entre elles ont fait remarquer qu'il serait nécessaire que la maîtrise d'ouvrage et le maître d'œuvre puissent aussi faire la même formation afin d'avoir les mêmes consignes.

III/ PERSPECTIVES

Suite à ce projet, le GIP MDEF a saisi 2 opportunités pour prolonger le travail engagé :

- Répondre à un appel à projets européen "construction skills": L'objectif central de cet appel à projet est d'accroître la montée en compétences des professionnels du bâtiment (et tout particulièrement des petites et moyennes entreprises) et de favoriser une main-d'œuvre qualifiée sur l'ensemble de la filière. Le GIP reste dans l'attente de la réponse à cet appel à projets.
- Favoriser l'essaimage de cette action dans les pratiques d'achat des commanditaires du territoire. Pour cela, le GIP s'est notamment rapproché de la FFB21 et de Grand Dijon Habitat pour étudier l'opportunité d'un déploiement de ce nouveau mode d'intervention dans les chantiers du bailleur et avec le soutien de l'organisation professionnelle. Il a été validé avec Grand Dijon Habitat, l'essaimage du projet "développement durable" dans le cadre de deux chantiers : un chantier de rénovation, un chantier autour d'une création de bâtiment. Ce projet sera porté par le service clauses du GIP MDEF.

1.3.3 - Mettre en œuvre une Gestion prévisionnelle Territorialisée des Emplois et des Compétences dans le secteur du tourisme (222)

I/ CONTEXTE ET PRÉSENTATION DU PROJET

Ce projet répond aux nouvelles opportunités offertes en matière de développement économique et de l'emploi en lien avec les projets majeurs du territoire :

- Double reconnaissance de l'UNESCO :
 - Inscription des Climats du vignoble de Bourgogne incluant le secteur sauvegardé de Dijon,
 - Repas Gastronomique des Français inscrit sur la liste du patrimoine culturel immatériel de l'humanité,
- Création de la Cité de la Gastronomie qui valorisera le « Repas gastronomique des Français»,
- Rénovation du Musée des Beaux-arts de Dijon (seconde tranche de travaux) qui entre dans le top 5 des musées français les plus importants en quantité et en qualité,
- Classement de l'hyper centre-ville de Dijon en zone touristique internationale – ZTI,
- Enfin, Dijon capitale régionale de la nouvelle Région Bourgogne Franche-Comté.

Ces grands projets auront un impact important sur l'offre de services touristiques et par conséquent sur les emplois et les compétences du territoire.

Les perspectives d'une hausse de la fréquentation touristique mais également d'une évolution de la clientèle vont nécessiter de **construire une offre de services renouvelée, attractive et avec une montée en gamme.**

En creux de ces mutations s'inscrivent des enjeux en matière de gestion des emplois et des compétences. Pour autant, ceux-ci interviennent dans un contexte où le secteur doit également faire à des difficultés structurelles en matière RH :

- Le secteur présente des difficultés structurelles de recrutement
- Un secteur consommateur d'emplois d'appoint pour ajuster ses RH à l'activité économique
- Un secteur dont les métiers évoluent :
 - Une évolution des métiers de l'accueil et de la réception dans le secteur de l'hôtellerie
 - De forts enjeux d'évolution dans les métiers de salle pour la restauration.

La prise en compte de ces problématiques RH représente un enjeu tout particulier dans un contexte où la Région et le Grand Dijon se sont dotés d'objectifs ambitieux en matière de développement touristique et d'attractivité du territoire.

A/ Le projet de GPEC Territoriale dans le secteur du tourisme :

A la demande de l'État, du Conseil Régional et du Grand Dijon, le GIP MDEF a engagé une démarche pour travailler sur les impacts de ces projets structurants sur les besoins en emplois et en compétences.

Le projet concerne les trois secteurs suivants :

- l'hôtellerie-café-restauration, (HCR),
- les offices du tourisme et syndicats d'initiatives (OTSI),
- les associations culturelles et musées.

L'étude est centrée sur les métiers de la relation client (ce sont les métiers qui seront le plus impactés par les mutations du secteur).

Le périmètre géographique du projet est constitué:

- Du Grand Dijon,
- De la Communauté de Communes de Gevrey- Chambertin.

N.B. : ce projet est articulé avec celui conduit par le Pays Beaunois qui a engagé une GPECT multisectorielle qui comprend le tourisme ce qui permet de :

- conduire une réflexion à l'échelle du périmètre des Climats,
- partager des éléments méthodologiques, des outils, de mutualiser les investigations, de capitaliser les enseignements et pourquoi pas de conduire des actions communes.

B/ Les objectifs du projet de GPECT tourisme :

Les objectifs généraux :

- Accompagner la montée en gamme des établissements et de l'offre de services touristiques par une meilleure compréhension des nouveaux besoins de consommation,
- Améliorer la préparation de la main d'oeuvre en lien avec les besoins du secteur, en tenant compte des nouvelles compétences attendues,
- Renforcer l'employabilité des salariés et des demandeurs d'emploi dans le secteur du tourisme et travailler à la sécurisation des parcours professionnels.

Les objectifs opérationnels du projet :

- Mobiliser un large panel d'acteurs économiques et sociaux dans l'appropriation et le partage des enjeux propres au secteur,
- Mettre en exergue les particularités du secteur de l'hébergement et restauration du Grand Dijon, des OTSI et le secteur de la culture et du patrimoine,
- Repérer les évolutions/mutations induites par le renforcement de la destination Dijon et l'arrivée de nouvelles clientèles,
- Affiner la connaissance des pratiques et problématiques liées aux RH (pratiques de recrutement, gestion des compétences..) dans les entreprises/établissements concernés,

- Identifier les enjeux pour accompagner le mouvement de montée en gamme des services touristiques du territoire,
- Proposer des actions à mettre en place au bénéfice des salariés, des entreprises et des demandeurs d'emploi du secteur.

C/ Le partenariat mobilisé :

Ce projet est animé et coordonné par le GIP MDEF et s'organise autour des partenariats suivants :

- un partenariat politique et institutionnel : Etat, Région, Grand Dijon, Ville de Dijon, Communauté de communes de Gevrey Chambertin, UMIH et MASCOT (ex FROTSI)
- un partenariat avec :
 - les acteurs territoriaux de l'emploi et du développement économique en lien avec le secteur touristique : Dijon développement, Club hôtelier de Dijon, FAFIH, CCI, Pays Beaunois, Agefos-PME, Forco, CFA la Noue, Pole Emploi, Mission Locale, C2R Bourgogne
 - les acteurs du commerce : Forco et Agefos-PME.

D/ Le calendrier du projet

1 ^{er} trimestre 2016	2 ^{ème} trimestre 2016	3 ^{ème} trimestre 2016	4 ^{ème} trimestre 2016
- Etude quantitative pour le secteur HCR réalisé par le C2R Périmètre Grand Dijon et communauté de communes de Gevrey Chambertin - Enquête qualitative auprès des partenaires et des acteurs institutionnels - Présentation des résultats de ces travaux au 1 ^{er} comité de pilotage (25/03/16)			
	- Enquête qualitative partenariale dans le secteur HCR : 46 établissements rencontrés - Présentation des résultats au 2 ^{ème} comité de pilotage (23/09/16)		
	- Enquête qualitative partenariale auprès de 10 offices de tourisme (périmètre régional)		
			- Enquête qualitative auprès des guides conférenciers (Volet Culture et patrimoine, 4 guides rencontrés) - Définition du plan d'action

II/ ACTIONS RÉALISÉES EN 2016

L'année 2016 a été majoritairement consacrée à la phase de diagnostic et s'est déroulée en plusieurs étapes.

A/ Une étude quantitative ciblée sur le secteur «hôtellerie-café-restauration» (de janvier à mars 2016) :

L'étude a été conduite par le C2R Bourgogne et visait à produire une analyse du secteur de "l'hôtellerie-café-restauration" et des données concernant :

- la situation et la dynamique des établissements de l'hébergement/restauration,
- le fonctionnement du marché du travail,
- l'analyse de l'offre et de la demande d'emploi,
- l'offre de formation.

Le périmètre géographique de cette étude a été le territoire de la Communauté Urbaine du Grand Dijon et de la Communauté de Communes de Gevrey-Chambertin et **les métiers ciblés, ceux de la relation directe avec le client.**

B/ La réalisation d'enquêtes qualitatives terrain :

Pour contribuer à l'enrichissement du diagnostic territorial, la MDEF a mené en parallèle une série d'entretiens qualitatifs.

1/ Auprès des partenaires et acteurs institutionnels :

La MDEF a réalisé des entretiens individuels auprès des partenaires suivants : UMIH (syndicat professionnel), FAFIH (OPCA), CCI, Direction des Musées et du Patrimoine de la Ville de Dijon, Bourgogne Tourisme, Côte-d'Or Tourisme, MASCOT et CFA La Noue.

Par ailleurs, elle a interrogé deux Maisons de l'emploi (MDE d'Epernay et de l'Ardèche méridionale), afin d'avoir des éléments sur l'impact du label UNESCO sur ces deux territoires inscrits au patrimoine mondial et sur les projets et les actions menés en lien avec ces inscriptions.

2/ Auprès des employeurs du tourisme (de mai à septembre 2016) :

Les **objectifs des enquêtes entreprises dans les trois secteurs cibles** (l'hôtellerie - café-restauration, les offices du tourisme et la culture) étaient les suivants :

- Identifier le degré de connaissance, de sensibilisation des professionnels aux projets structurants du territoire et à l'évolution de la clientèle, Repérer les évolutions/mutations induites en matière d'offre de services au regard des projets structurants du territoire et de l'arrivée de nouvelles clientèles pour ces secteurs,

- Recueillir de la part des employeurs de ces secteurs des éléments qualitatifs sur les différents métiers en lien avec la relation client front office et les métiers liés aux fonctions « support » back office (les activités au poste de travail, le recrutement, la formation),
- Repérer les difficultés rencontrées par les employeurs de ces secteurs en matière de gestion des ressources humaines (recrutement, formation, fidélisation, intégration, gestion des carrières, etc.).

a/ L'enquête dans le secteur de « l'hôtellerie – café - restauration » (HCR) :

Cette **enquête** a été coordonnée par le GIP MDEF et **conduite de manière partenariale** par le FAFIH, la CCI, le CFA la Noue, la Mission Locale, le Pays Beaunois.

46 entretiens (dont 19 réalisés par le GIP) ont été conduits entre le 24 mai et le 6 juillet 2016 .

L'enquête a entre autre révélé qu' **une majorité d'établissements ne perçoit pas les enjeux liés à l'actualité touristique et aux projets sur leur activité économique** et regrette le manque de communication, d'information sur cette actualité.

Ces **entreprises sont en demande de réseau et d'animation** et cet enseignement fait écho à celui pointé lors de l'enquête menée auprès des acteurs institutionnels.

Elle révèle par ailleurs, que les métiers en lien avec la relation client dans le secteur HCR **font références à des métiers dits peu qualifiés (majoritairement de niveau V) dont les tâches peuvent paraître simples à mettre en œuvre mais dont la complexité réside dans les conditions d'exercice.**

En effet, les différentes activités liées au poste de service et d'accueil nécessitent de :

- s'adapter aux clients,
- travailler dans l'urgence et le stress,
- travailler en équipe,
- être réactif et proactif.

Ces conditions d'exercice demandent une **grande agilité de la part des salariés et renvoient à une forte exigence en compétences cognitives; à savoir la capacité à traiter l'information et à résoudre des problèmes dans un contexte constant d'imprévu** (comparaison avec l'improvisation dans le secteur artistique).

L'enquête a également révélé des **compétences communes avec le secteur du commerce en matière de relation client.**

b/ L'enquête auprès des offices du tourisme et des syndicats d'initiatives :

Une deuxième phase d'enquête a été lancée à la fin du premier semestre 2016 auprès des offices de tourisme et des syndicats d'initiatives. 10 entretiens ont été réalisés dont 4 par le GIP, 2 par le Pays beaunois et 4 par AGEFOS PME.

Une trame de grille d'entretien commune a également été partagée par les trois structures contributrices. Cette trame, structurée de la même manière que celle à destination du secteur HCR, était adaptée aux offices de tourisme et aux syndicats d'initiatives.

Les résultats de cette enquête ont ensuite été présentés par la MDEF le 24 janvier 2017 lors du troisième comité de pilotage.

c/ L'enquête dans le secteur de la culture et du patrimoine :

Dans un contexte de fusion des musées de la Ville de Dijon et d'une restructuration des services en cours, il a été demandé à la MDEF de différer l'enquête auprès des personnels d'accueil des musées au deuxième trimestre 2017.

Par ailleurs, dans le cadre de la phase d'enquête concernant la partie culture et patrimoine, l'élu au tourisme a souhaité que la MDEF interroge les guides conférenciers.

4 guides conférenciers ont été rencontrés entre le 6 décembre 2013 et le 5 janvier 2017. Un travail de capitalisation est en cours.

Les différents éléments issus du diagnostic partagé ont permis d'identifier les enjeux suivants :

- Un déficit en information et en coordination des acteurs,
- La préparation de la main d'œuvre locale dans un contexte d'évolution du contenu des métiers et d'accroissement des exigences des employeurs en termes de compétences,
- La sécurisation des parcours professionnels dans un secteur structuré par les formes d'emploi précaires et gestion plus mutualisée des RH avec le secteur du commerce qui rencontre les mêmes évolutions et difficultés,
- L'attractivité des métiers,
- La structuration RH des entreprises,
- L'accès aux emplois touristiques pour les populations les plus fragilisées, notamment issues des quartiers,
- La création d'activité pour soutenir le développement des activités touristiques,
- La formation de manière ciblée: anglais touristique, numérique, etc.

C/ Définition du plan d'action :

Le plan d'action a été co-construit et enrichi avec les acteurs concernés.

Par ailleurs, **la MDEF s'est impliquée dans l'étude commerce du Grand Dijon** qui concerne les quartiers politiques de la ville. Cette implication a permis d'**enrichir le plan d'action** présenté ci-dessous.

Ces différents temps d'échanges ont permis de définir un plan d'action structuré autour de 8 axes stratégiques dont voici le détail :

AXE 1 « Pilotage »

- Mettre en place une instance de pilotage adaptée aux besoins des différents territoires des Climats (ZTI, Pays Beaunois)
- produire une charte sur la qualité de services que les professionnels du tourisme souhaitent offrir.

AXE 2 « Mobilités professionnelles et sécurisation des parcours »

- Mettre en place un socle de compétences partagé entre les acteurs du tourisme et du commerce autour des métiers de la relation client
- Analyser les enjeux en matière d'évolution de la formation initiale et continue sur les métiers de la relation client
- Doter les actifs d'un passeport – compétences HCR/Commerce
- Favoriser l'accès des actifs en contrats courts au CIF CDD et à la VAE

AXE 3 « Promotion et attractivité des métiers »

- Définir une stratégie de promotion des activités et des métiers (marketing des métiers)
- Mettre en place des actions innovantes de promotion des métiers adaptées au contexte des Climats et de la ZTI.

AXE 4 « La fonction RH dans les entreprises »

- Favoriser le mécénat de compétences
- Conduire une réflexion sur des services RH individuels dédiés HCR et Commerce

AXE 5 « Formation »

- Engager une réflexion avec les professionnels autour des besoins en matière numérique
- Mettre en place un Erasmus+ autour des métiers de la relation client à destination des

jeunes des quartiers prioritaires de la ville (QPV)

- Réfléchir à la mise en place d'un dispositif innovant de préparation des publics aux compétences attendues par les entreprises en matière de relation client (serious game et improvisation).

AXE 6 « Offre de services »

- Favoriser la création d'activités touristiques par les demandeurs d'emploi et des publics des QPV
- Valoriser les patrimoines du territoire du Grand Dijon au service de l'économie et de l'emploi

AXE 7 « Communication »

- Organiser un (des) événement(s) pour restituer les travaux auprès des entreprises et des différents partenaires
- Veiller à l'information régulière des entreprises sur la mise en œuvre du plan d'action

AXE 8 « Accompagnement stratégique et organisationnel de l'OTSI du Grand Dijon »

- Proposer un appui conseil au futur office de tourisme du Grand Dijon

N.B. : Les fiches- actions concernant le volet VI « Valoriser les patrimoines du territoire du Grand Dijon au service de l'économie et de l'emploi » et celle concernant le volet VIII « Proposer un appui conseil au futur office de tourisme du Grand Dijon » seront traitées en du cadre du plan d'action.

Les acteurs suivants ont déjà confirmé leur volonté de s'engager sur certaines actions:

- FAFIH : Axes II et IV
- CFA la Noue : Axe II
- UMIH : Axes III et IV.

III/ PERSPECTIVES

Les travaux à conduire seront les suivants :

- compléter et d'enrichir le plan d'action avec les acteurs concernés,
- terminer l'étude qualitative et le diagnostic relatifs au secteur culture et patrimoine et enrichir le plan d'action,
- identifier des porteurs pour chacune des actions,
- accompagner la mise en œuvre du plan d'action avec coordination de la MDEF (la MDEF pourra porter certaines actions).

Les actions à prioriser pour 2017 :

Les actions 1, 2 et 3 devront être engagées avant le fin du premier semestre 2017.

Une partie des actions suivantes seront lancées courant 2017.

Un événement sera également planifié pour communiquer sur les travaux qui auront été conduits auprès d'entreprises au cours du deuxième semestre 2017.

La mise en œuvre du plan d'action se poursuivra en 2018.

N.B. : Gevrey Chambertin a fait partie du périmètre d'intervention de la MDEF jusqu'au 31 décembre 2016. Cette Communauté de Communes a fusionné avec la Communauté de Communes de Nuits-Saint-Georges au 1er janvier 2017 et est rattachée au Pays Beaunois.

1.4 - Mettre en place des actions de GPTEC à partir de thématiques transversales

1.4.1. - Favoriser la solidarité intergénérationnelle (211E)

I/ CONTEXTE ET PRÉSENTATION DU PROJET

La question de la gestion des compétences stratégiques est prégnante pour certaines entreprises dont la pyramide des âges est déséquilibrée. Il est donc nécessaire d'anticiper ces questions afin de permettre la continuité de l'activité dans les meilleures conditions possibles.

Pourtant, une enquête réalisée par le GIP MDEF dans les cantons ruraux d'Auxonne et de Genlis, a révélé que bon nombre d'entreprises ne considéraient pas les lycées professionnels comme des viviers de candidatures potentielles.

Quant aux élèves scolarisés en sections professionnelles, ils sont confrontés à de nombreux écueils dans leurs relations avec les entreprises, et ce, dès leurs périodes de formation en milieu professionnel (difficultés à trouver un terrain de stage, problématiques de mobilité, plus ou moins bonne intégration des objectifs de stages, comportement parfois inapproprié en entreprise...)

Face à ces constats, le GIP MDEF a engagé un projet territorial expérimental visant à optimiser les périodes de stage pour ensuite favoriser l'accès à l'emploi des jeunes et sécuriser les futurs recrutements des entreprises.

En 2014, il a réalisé une enquête approfondie, questionnant les représentations et les valeurs professionnelles des jeunes ainsi que les représentations en lien des entreprises et partenaires de l'emploi, La restitution a eu lieu devant six entreprises, deux partenaires et les deux responsables des lycées partenaires (Lycée Prieur de la Côte d'Or à Auxonne et lycée Antoine à Chenôve).

Les nombreux échanges ont mis en avant **des besoins communs école-entreprise** :

- communiquer, informer pour mieux se connaître : « montrer aux jeunes qu'il y a du lien entre l'entreprise et l'école »,
- développer et partager des outils de diagnostic : connaître les objectifs de stage pour le jeune, les contenu de sa formation,
- accueillir et intégrer : comprendre la fonction « tuteur des stagiaires école ».

A partir d'un diagnostic partagé, le GIP MDEF et ses partenaires ont ensuite élaboré **un plan d'actions** en trois axes :

- préparer la relation entreprises,
- optimiser la période de stage,
- soutenir l'insertion professionnelle des jeunes issus des lycées.

Ce plan d'actions a été déployé à partir de début 2015 avec des résultats probants.

A/ Les objectifs du projet :

Ce projet expérimental devait permettre :

- d'améliorer la connaissance réciproque entre les lycées professionnels et les entreprises du territoire,
- de mieux préparer les jeunes aux périodes de stage,
- d'améliorer la communication entre les lycées professionnels et les entreprises, lors des périodes de stages, afin d'optimiser le suivi des jeunes, l'ensemble de ces éléments devant permettre, au final, une meilleure intégration des jeunes dans l'emploi, après leur formation professionnelle.

Et de manière plus opérationnelle de :

- transférer outils et méthodes aux deux lycées partenaires / aux entreprises partenaires
- permettre l'appropriation et l'utilisation systématique de ces outils et méthodes par les utilisateurs (entreprises, élèves et enseignants référents),
- évaluer ces outils et méthodes et apporter les corrections nécessaires,
- réaliser un kit méthodologique, utilisable par tout lycée professionnel / toute entreprise volontaire,
- en accompagner l'appropriation par des partenaires nouveaux.

B/ Les partenaires du projet :

Ce projet a été mené en partenariat étroit avec les partenaires suivants : le Service Conseil Relation École Entreprise (CREE) du Rectorat de Dijonnais, les entreprises SEB et DALKIA, les services techniques de la ville d'Auxonne, le Lycée Antoine à Chenôve, le Lycée Prieur de la Côte d'or à Auxonne, l'Unité territoriale Côte d'Or de la DIRECCTE, le Grand Dijon, la Communauté de Communes Auxonne Val de Saône et la Ville de Chenôve.

Par ailleurs, une soixantaine d'entreprises ont été associées, de près ou de loin,

II/ ACTIONS RÉALISÉES EN 2016

L'année 2016 donc été consacrée :

- au traitement de problématiques "annexes" mais néanmoins importantes comme la mobilité et la sécurité,
- à l'évaluation des outils mis en place en 2015,
- à la transmission de cette action, de ses outils et méthodes.

A/ Traiter les problématiques de mobilité

Comme toute compétence, la compétence mobilité se construit en fonction des situations vécues. Les partenaires constatent que de nombreux jeunes limitent leurs recherches de stage à un territoire géographique très restreint. Ce choix peut parfois être contraint par un manque réel de possibilités d'accès sans véhicule personnel motorisé. Parfois c'est la représentation de la mobilité qu'il faut évaluer, avec son lot d'inquiétudes, de méconnaissances et/ou d'à-priori. En 2015, la Mission Locale de l'arrondissement de Dijon a mobilisé dans un cadre expérimental *le dispositif Plate-forme Mobilité*, auprès de jeunes de la section AEM du lycée Prieur.

L'évaluation réalisée par la Responsable de la plate-forme a confirmé que **la mobilité était un élément d'intégration sociale à considérer dès l'entrée en formation professionnelle initiale.**

Entre janvier et mai 2016, sous l'impulsion de la MDEF, le service Conseil Relation Ecole Entreprise (CREE) du Rectorat et la Plate-forme Mobilité de la Mission Locale ont initié un **projet partenarial ambitieux**, visant à développer **un outil pédagogique** pour les lycées professionnels privés et publics de la région Bourgogne Franche- Comté.

L'action, co-financée par le Conseil régional Bourgogne-Franche-Comté et la société Randstat a démarré au cours du dernier trimestre 2016. Elle prévoit :

- **Des ateliers expérimentaux « Ma mobilité et mon environnement »** pour un groupe d'élèves du lycée Prieur de la Côte d'Or à Auxonne et du lycée Antoine à Chenôve. Ces ateliers permettront d'évaluer les représentations, les pratiques de mobilité, les besoins...
- **La construction d'un KIT Mobilité pour les élèves des lycées professionnels** : élaboration d'une méthode et d'outils en lien pour permettre aux enseignants d'animer des séquences mobilité ds le cadre des démarches engagées par les élèves pour un stage en entreprise.

A noter que la création de ce kit considère l'intégration de lycéens dans le cadre des périodes de stage en entreprise.

B - Dédratiser les questions liées à la sécurité

Les règles de sécurité s'avèrent être un frein pour de nombreuses entreprises, notamment dans le cadre d'accueil de jeunes mineurs.

Les partenaires du Comité de pilotage ont émis l'hypothèse d'un manque d'informations claires qui engendrerait une forme de « dramatisation ». Il est donc nécessaire de **donner aux entreprises une information claire et précise du régime de dérogation.**

Pour ce faire, l'Unité Territoriale Côte d'Or de la DIRECCTE a mobilisé cinq inspectrices du travail en formation sur cet aspect. Après avoir rencontré la chargée de projet MDEF et la CREE, elles ont travaillé à la rédaction d'**un document de synthèse récapitulant l'ensemble des règles à respecter par les entreprises**, avec une notice d'aide.

C/ Évaluation des outils créés dans le cadre du projet

1/ La fiche individuelle de PFMP

Cette fiche est destinée à faciliter le premier contact entre l'entreprise et le jeune.

Le jeune note ses attentes et ses craintes quant à la période de stage. L'enseignant individualise les objectifs de stage du jeune (en terme d'activités) et met en avant ses points forts dans les enseignements (techniques et généraux) mais aussi dans son attitude.

Un outil d'enquête spécifique a été créé par la MDEF, avec le soutien d'une étudiante de 1^{ère} année de BTS Communication du lycée Prieur de la Côte d'Or.

L'évaluation, réalisée au mois de mai 2016, auprès de 23 élèves de la section ELEEC, du lycée Prieur de la Côte d'or d'Auxonne, révèle que :

- Les élèves ont bien compris que ce document servait à « se présenter et appuyer sa demande pour un stage en entreprise »,
- le soutien des élèves pour la prise de recul et le passage à l'écrit (« Mes attentes », « Mes craintes ») est essentiel. Les enseignants n'ayant pas tous pu/su s'approprier l'outil, cet axe de travail a été maintenu et renforcé par le lycée à la rentrée de septembre 2016.

En parallèle, la MDEF a créé un outil d'enquête en ligne pour les entreprises. 6 entreprises sur 43 sollicitées ont répondu et confirmé la pertinence du contenu et de la forme (évaluation de 3,2 sur 4).

2/ La fiche « Évaluation du stage par l'élève »

La pertinence de cet outil, créé dans le cadre du plan d'action 2015, a été confirmée par *le Bulletin officiel n° 13 du 31 mars 2016*.

« Les articles L. 124-1 à L. 124-20 et D. 124-1 à R. 124-13 du code de l'éducation régissent désormais les périodes de formation en milieu professionnel. Créés par la loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014 relative au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut du stagiaire, et ses décrets d'application (n° 2014-1420 du 27 novembre 2014 et n° 2015-1359 du 26 octobre 2015), ils fixent notamment les dispositions suivantes :

- définition des périodes de formation en milieu professionnel ;
- instauration d'un(e) enseignant(e) référent(e) et définition de son rôle ;
- désignation des signataires de la convention de stage et fixation des clauses obligatoires ;
- limitation du nombre de stagiaires suivis par un(e) enseignant(e) référent(e) ;
- limitation du nombre de stagiaires présent(e)s simultanément dans un même organisme d'accueil ;
- limitation du nombre de stagiaires encadré(e)s par un tuteur ou une tutrice ; conditions d'attribution d'une gratification pour le ou la stagiaire ;
- instauration d'une attestation de stage ;
- instauration de l'évaluation par le/la stagiaire de la qualité de l'accueil dont il/elle a bénéficié.

La fiche « Évaluation du stage par l'élève » a été testée et évaluée au Lycée Antoine de Chenôve au mois de mai 2016. 42 élèves (sections Systèmes électroniques et numériques et Sécurité) ont été interrogés en présence d'un enseignant.

Il s'avère que la grande majorité des élèves (79%) perçoit l'intérêt de l'outil et qu'ils souhaitent encore plus de questions ou d'attention de la part des enseignants sur la qualité de l'intégration dans les premiers jours de stage.

D – Transmettre et communiquer

Le projet « Solidarité intergénérationnelle », engagé depuis trois ans, peut alimenter aujourd'hui **les nouvelles orientations souhaitées par l'Éducation Nationale**, dans le cadre notamment des Pôles de stages.

La MDEF et les partenaires du projet ont su créer une démarche et des outils innovants. Depuis janvier 2016, **la méthode et les outils sont en diffusion sur le site du Rectorat** de l'Académie de Dijon.

A ce jour, **les deux lycées pilotes sont autonomes** pour pérenniser ce qui a été construit. Par ailleurs, la MDEF est en capacité d'apporter un appui-conseil aux lycées qui souhaiteraient engager une démarche similaire (appui donné au lycée professionnel Hippolyte Fontaine de Dijon au 1^{er} semestre).

A l'initiative de la MDEF, **une conférence de presse** a été organisée, le 8 mars 2016, au lycée Prieur de la Côte d'Or. 25 partenaires étaient présents (institutionnels, élus, lycées) et 4 articles sont parus (dépêche AEF, Journal du Palais, Bien Public, Hebdo 39).

III/ PERSPECTIVES

Les méthodes et les outils créés ont été transférés à l'Éducation nationale. Le projet est terminé.

Par ailleurs, le travail engagé sur les problématiques de mobilité sera poursuivi par la Plate-Forme de mobilité de la Mission Locale.

1.4.2 – Vers un temps de travail choisi : une politique temporelle pour favoriser le complément horaire (231)

I/ CONTEXTE ET PRÉSENTATION DU PROJET :

« Un tiers des personnes en temps partiel souhaiterait travailler plus. Essentiellement des femmes (...) . Au total 1,2 millions de femmes travail en temps partiel subi, contre 472000 hommes, soit trois fois moins.

En outre, une partie des salariés déclarent ne pas souhaiter travailler davantage pour deux raisons : d'une part, ils intègrent le fait que cette probabilité est très faible, d'autre part, vu leur faible niveau de rémunération, le gain en terme de niveau de vie serait réduit en raison des frais occasionnés, notamment en terme de garde des enfants. Dans un contexte plus favorable, rien ne dit qu'ils ne souhaiteraient pas accroître leur temps de travail. »

Source : Observatoire de l'inégalité, www.inegalites.fr, Janvier 2017.

Un premier projet « Les femmes à temps partiel subi », initié par le GIP MDEF, a été mis en œuvre, de novembre 2013 à avril 2016, avec l'appui de l'État et des fédérations professionnelles. Il visait à sécuriser les parcours professionnels d'un public fragilisé : les femmes à temps partiel subi résidant en zones rurales et ayant un projet professionnel dans les secteurs des services aux personnes ou de la propreté.

Le travail engagé a mis en avant des coopérations qui ne vont pas forcément de soi entre les entreprises, associations et collectivités. Les rencontres, les échanges ont permis de construire un sens commun, de modifier les représentations de chacun et de travailler efficacement.

Le GIP MDEF et ses partenaires ont donc décidé poursuivre la démarche. C'est l'objet de ce nouveau projet, démarré au printemps 2016, dans le cadre d'une démarche de gestion territorialisée des emplois et des compétences.

A/ Objectifs du projet:

Les objectifs du projet sont les suivants :

- Le **développement des prestations de nettoyage en journée** : en effet, l'organisation des temps de travail privilégie actuellement le fractionnement des temps de travail et les horaires décalés. Le GIP MDEF travaillera étroitement avec le FARE Propreté et les commanditaires de prestations de nettoyage pour développer les prestations en journée
- La **possibilité pour les salariées du secteur de la propreté, de travailler dans le service aux personnes et inversement**. Le développement des prestations de nettoyage en journée devrait favoriser une meilleure articulation avec les prestations d'aide à domicile
- L'amélioration de la **mobilité des salariées**, si on veut leur permettre d'augmenter leur temps de travail. Pour ce faire, une collaboration est engagée avec la Plate-Forme de mobilité portée par la Mission Locale

- La mise en œuvre de **parcours de formation** à destination des publics demandeurs d'emploi et des salariés à temps partiel contraint, en phase avec les évolutions des métiers et des besoins des employeurs.

B/ Partenaires :

A la fin de l'année 2016, le projet fédère les partenaires suivants au niveau des groupes de travail :

Ville de Dijon/Grand Dijon, UD21 DIRECCTE, Conseil Départemental, Préfecture, SGAR, CRESS, FEDESAP, GIP MDEF (service clauses d'insertion), FARE, La Poste, CIDFF, l'ARS, UGAP, la Plate-forme mobilité de la Mission Locale, Agefos PME, Pôle Emploi , Transvers'al Formation ainsi que les entreprises Vitame, Chouette Services, ONET, GSF Orion, DERICHEBOURG et l'Entretien Dijonnais.

C/ Organisation des travaux :

Les différents objectifs du projet sont menés de front, dans le cadre de deux groupes de travail distincts:

- Le développement des prestations de travail en journée fait l'objet d'un chantier spécifique, pour lequel le GIP bénéficie d'une assistance à maîtrise d'œuvre du cabinet Brigitte Hermouet Conseil,
- Les questions de mobilité et de formation sont traitées dans un même groupe de travail,
- Les travaux réalisés dans ces deux instances doivent, au final, favoriser les compléments des temps de travail, les contrats mono-employeurs et les passerelles entre les secteurs propreté et services aux personnes.

II/ ACTIONS RÉALISÉES EN 2016

AV/ Mettre en œuvre une politique temporelle pour favoriser le complément horaire entre les métiers de la Propreté et ceux du SAP, ainsi que le "mono-employeur »:

Le **développement des prestations de nettoyage en journée** suppose de nouvelles organisations de travail : transformer la relation prestataire-donneur d'ordre sans impact sur le plan économique, contribuer à un plus grand respect du salarié par les occupants et une sécurité en luttant contre l'isolement, permettre une réduction significative de l'absentéisme et du turn-over.

En instaurant des conditions d'exercice plus attractives, celles-ci facilitent l'accès à l'emploi de personnes disposant d'un premier niveau de qualification.

Ce projet, mené en partenariat étroit avec le FARE Propreté et le Grand Dijon (représentée par sa conseillère municipale déléguée aux temps urbains) promeut ces **changements organisationnels** et ces **évolutions des pratiques** au niveau **des entreprises**, mais aussi **des donneurs d'ordre** grâce à :

- La création en juin 2016 et l'animation d'**un groupe territorial** pour impulser et piloter la dynamique (élus, entreprises privées, publiques...). Ce groupe, composé de Ville de Dijon/Grand Dijon, UD21 DIRECCTE, Conseil Départemental, Préfecture, SGAR, CRESS, FEDESAP, MDEF (service clauses d'insertion), FARE, La Poste, CIDFF, l'ARS, UGAP (et prochainement du Conseil régional Bourgogne Franche-Comté et de l'entreprise SEB), s'est réuni 3 fois en 2016.
- La création fin 2016 d'**un groupe opérationnel**, composé de 6 binômes "donneur d'ordre / entreprise de propreté" avec un marché sur un site (en cours ou en anticipation) par binôme. Cet accompagnement opérationnel est financé par le FARE et animé par le cabinet Brigitte Hermouet Conseil. L'accompagnement de ce groupe, repose sur des temps individuels et collectifs. La première réunion (destinée uniquement aux entreprises de propreté) s'est tenue en novembre 2016. Parmi les participants, nous pouvons citer : ONET (ambition de 2 sites tests), GSF Orion (ambition de 2 sites tests), DERICHEBOURG (1 site test), L'Entretien dijonnais (1 site test). La participation de l'entreprise PRONET devrait être effective en 2017.

B/ Mener une réflexion / expérimentation sur les possibilités de mobilité alternative et de formation dans les services aux personnes :

Un groupe de travail composé de partenaires (Plate-forme mobilité de la Mission Locale), d'entreprises (Vitame et Chouette Services), de la branche professionnelle FEDESAP, d'Agefos PME, de l'Unité Territoriale Côte d'Or de la DIRECCTE, de Pôle Emploi, de la Mission Locale et de Transvers'al Formation a été constitué et travaille sur :

- La réduction des durées des déplacements professionnels afin de permettre une augmentation du temps de travail,
- La définition d'une offre de formation adaptée aux évolutions des besoins des entreprises, souple et de proximité (les entreprises recherchent moins d'Assistant(e)s ménager(e)s et davantage d'Assistant(e)s de vie. Les recrutements sur ce dernier poste sont particulièrement délicats en zones rurales).

Une enquête a été conduite, au second semestre 2016, auprès d'un panel de salariées des secteurs SAP et propreté à temps partiel dans les cantons ruraux d'Auxonne et de Genlis. Cette enquête, dont les résultats seront connus début 2017, vise à étudier l'organisation de travail des personnes interrogées, leurs niveaux et besoins en formation et leur mobilité dans un cadre général et professionnel.

III/ PERSPECTIVES

La démarche engagée en 2016 va se poursuivre avec :

A/ Le développement des prestations de nettoyage en journée :

Les 6 binômes "donneur d'ordre/entreprise de propreté" du groupe opérationnel seront accompagnés dans la mise en place de prestations de nettoyage en journée (5 ateliers collectifs, suivis individuels des binômes).

Le groupe territorial soutiendra la dynamique de la démarche (faire relais, sensibiliser, valoriser et capitaliser les bonnes pratiques, identifier de nouveaux sites d'expérimentation...). Un événement de communication pourra être programmé au deuxième semestre 2017.

B/ L'analyse des résultats de l'enquête :

Les résultats de l'enquête réalisée en 2016 auprès d'un panel de femmes salariées à temps partiel seront présentés au comité de pilotage du mois de janvier 2017.

Des informations importantes seront connues sur l'organisation du travail des personnes, leurs déplacements et leurs besoins en formation.

Des décisions seront prises concernant :

- les actions à conduire pour développer leur mobilité (bilans de compétence et ateliers mobilité...)
- l'opportunité (ou pas) de valider la piste de l'utilisation du vélo électrique pour des déplacements de faible distance (moins de 5 kilomètres) et, le cas échéant,
- les suites à envisager au niveau des contenus de formation.

1.4.3 – Expérimentation territoriale visant à résorber le chômage de longue durée (214)

I/ CONTEXTE ET PRÉSENTATION DU PROJET

Le projet Territoires zéro chômeur de longue durée est une initiative d'ATD Quart Monde. Il a pour objectif d'éradiquer le chômage de longue durée en proposant un emploi en CDI, dans des entreprises conventionnées, à tous les chômeurs de longue durée présents et volontaires sur des territoires d'expérimentation. En partant des compétences des personnes privées d'emploi, l'association identifie, avec des acteurs locaux, les travaux d'utilité sociale à réaliser sur chacun de ces territoires.

Ce projet a été soutenu par le député de Côte d'Or, Laurent Grandguillaume qui a déposé une proposition de loi. La loi d'expérimentation territoriale visant à résorber le chômage de longue durée a été votée à l'unanimité des deux chambres. Elle prévoit une expérimentation sur 10 micro-territoires pendant 5 ans.

En 2016, la ville de Longvic a réalisé une étude de faisabilité permettant d'évaluer s'il était opportun pour elle d'être candidate à être l'un de ces territoires

Pour ce faire, elle a rassemblé autour d'elle, l'entreprise d'Insertion ENVIE (porteur administratif et financier), le GIP MDEF du bassin dijonnais, la Maison des Sciences de l'Homme et de nombreux partenaires.

A/ les objectifs du projet :

- faire un inventaire des compétences et des souhaits des DELD volontaires du territoire
- répertorier les besoins non couverts auprès des différents acteurs (particuliers, entreprises, collectivités, associations...)
- à partir d'un rapprochement entre les compétences et souhaits des DELD et des besoins non couverts, réaliser une étude de faisabilité sur la création de une ou plusieurs entreprises à but d'emploi (EBE)
- déterminer s'il est opportun de monter ces EBE et pour cela de faire acte de candidature pour être terrain d'expérimentation
- le cas échéant, monter le dossier de candidature
- si le dossier est accepté, monter le projet.

B/ Méthodologie :

Les étapes de l'action sont définies dans la loi d'expérimentation :

- Phase 0 : montage du comité local de territoire
- Phase 1 : rencontre des chômeurs longue durée du territoire
- Phase 2 : identification des besoins sociaux du territoire
- Documentation de ces travaux (méthode, résultats, opportunité de lancement d'EBE)
- Décision ou pas d'être candidat au montage d'EBE

- Le cas échéant, candidature.

C/ Rôle du GIP MDEF :

L'entreprise d'insertion Envie est le porteur administratif et financier de ce projet et à ce titre, il a porté le poste de chargé de projet.

Le GIP a été impliqué à plusieurs niveaux :

- Il a fait partie de l'équipe projet et contribue à la réflexion et à la décision dans le cadre de réunions hebdomadaires;
- Il a préparé et participé aux réunions des différentes instances (comité stratégique, comité local);
- Il a coordonné le chantier "publics" qui comprend:
 - la communication auprès des DELD longviciens,
 - la sensibilisation des partenaires,
 - l'organisation des rendez-vous individuels avec les demandeurs d'emploi volontaires (en lien avec le service de ville de Longvic),
 - la réalisation de certains de ces rendez-vous,
 - le partage d'informations issues des rendez-vous,
 - la préparation et la participation aux réunions avec les DELD...
- Il a participé au chantier "identification des besoins du territoire", piloté par le référent économique de la Ville de Longvic, ainsi qu'au chantier maillage des besoins du territoire (convergence entre les deux chantiers précédents).

II/ ACTIONS RÉALISÉES EN 2016

A/ Choix du territoire :

Une réunion d'information a eu lieu le 3 mars au Grand Dijon, organisée par la MDEF et ENVIE. Patrick VALENTIN (équipe nationale ATD QUART MONDE) et Laurent GRANDGUILLAUME (député rapporteur de la loi) ont présenté la loi et le projet d'expérimentation territoriale visant à résorber le chômage de longue durée devant un partenariat élargi : collectivités, partenaires de l'emploi et de l'insertion, syndicats, chambres consulaires etc.

3 territoires ont manifesté leur intérêt à la démarche : la ville de Longvic, la ville de Quetigny et la communauté de Communes de Gevrey-Chambertin.

Après différents échanges avec les parties concernées, **il a été décidé que le territoire de Longvic serait candidat pour la première expérimentation**, avec possibilité de travailler avec le Communauté de Communes de Gevrey Chambertin par la suite, et que la Ville de Quetigny serait candidate pour la deuxième vague d'expérimentations.

B/ organisation du projet et mise en place des Instances :

Les acteurs du projet ont mis en place les instances suivantes :

- *le comité de pilotage* : il est composé des 4 porteurs (Ville de LONGVIC, Envie MDEF et ATD Quart Monde) et du chef de projet. C'est un lieu d'arbitrage et de coordination entre les 4 co-porteurs du projet. Il se réunit avant chaque comité local.
- *l'équipe projet resserrée*: cheville ouvrière de l'action, elle est composée des techniciens des mêmes acteurs et de la MSH, devenue partenaire du projet. Elle se réunit tous les lundis matins et davantage si nécessaire. Elle est pilotée par un chargé de projet dont le poste est financé grâce à une subvention de la Fondation de France.
- *le comité local* : cette instance est prévue par la loi. Il donne son avis sur les orientations sur les phases 0, 1 et 2 du projet, il permet la mobilisation des acteurs autour du projet. C'est aussi une instance de validation du contenu du futur dossier de candidature (secteurs, activités choisies...). Une réunion préparatoire a eu lieu le 5 avril à la mairie de Longvic : elle réunissait les partenaires pressentis pour participer au comité local. Les réunions ont démarré le 5 mai avec les partenaires volontaires. Le comité est présidé par le Maire de Longvic et il comprend les acteurs suivants: Envie, MDEF/PLIE, MSH, ATD Quart Monde, l'UT21 DIRECCTE, Préfecture, Pôle Emploi, Mission locale, Solidarités Nouvelles face au Chômage, Secours Catholique, Chambre de métiers, Chambre de Commerce, SDAT, la Conciergerie Solidaire, la CRESS, le Club Grandsud. Des représentants des demandeurs d'emploi participants au projet seront associés au 2ème semestre.
- *le comité stratégique* : est une instance à l'échelle du bassin dijonnais, permettant de coordonner les différents territoires. La première réunion a eu lieu le 25 avril. Le Comité stratégique est co-animé par Envie et la MDEF. Il comprend les collectivités intéressées par le projet (Longvic, Quetigny, Communauté de Communes de Gevrey Chambertin), l'UT21 DIRECCTE, la Préfecture, la MSH, le Conseil régional, le Conseil général, Pôle Emploi... Objectifs spécifiques de chacune des actions.

C / Mise en œuvre des investigations :

Ces investigations ont été de trois types :

- Les rencontres avec les demandeurs d'emploi de longue durée (DELD) de mi mai à fin juin,
- L'étude des besoins non satisfaits des différents acteurs du territoire longvicien (de mai à août),
- L'étude de faisabilité pour une ou plusieurs entreprises à but d'emploi (EBE) (de juillet à début octobre).

1/ Rencontre avec les demandeurs d'emploi de longue durée (DELD) :

Pour préparer cette phase, une réunion de travail a été organisée le 4 avril chez Envie, avec Pôle Emploi, Mission Locale, UT21 DIRECCTE.

Le processus adopté est le suivant:

- identification et contact des DELD :
 - fourniture d'un listing par Pôle Emploi à la Ville de Longvic, qui l'a complété avec des personnes non inscrites
 - envoi d'un courrier par le maire, (à plus de 800 contacts) le 22 avril
 - réunion d'information à la Mairie, le 2 mai, 59 personnes présentes
 - inscription des DELD volontaires auprès des services de la ville : 101 personnes intéressées.
- écriture de la méthodologie par la Maison des Sciences de l'Homme
- 3 entretiens tests réalisés le 10 mai par la MSH et Envie pour tester la méthodologie
- partage de la méthodologie avec les interviewers, le 11 mai (animation : Maison des Sciences de l'Homme)
- démarrage des rencontres le 18 mai. 13 interlocuteurs sont mobilisés, jusqu'à fin juillet : Ville de Longvic - 1 personne, Envie, 2 personnes - MDEF, 2 personnes - MSH, 4 personnes - ATD Quart Monde, 1 personne - Pôle Emploi, 1 personne - DIRECCTE, 1 personne - le chargé de projet, 1 personne.

a/ Réalisation des interviews :

- 101 candidats au total se sont positionnés
- 87 entretiens ont été réalisés.

On avait donc, à priori, un potentiel de 87 DELD à positionner sur la ou les futures entreprises à but d'emploi.

Chaque entretien a fait l'objet d'un recueil d'informations, et un tableau de synthèse a été constitué. A partir de là, des analyses ont été réalisées et affinées par la Maison des Sciences de l'Homme.

b/ Réunions avec les DELD volontaires :

Une première réunion a été organisée avec des DELD volontaires, le 23 juin à la mairie de Longvic. 39 personnes étaient présentes.

Les objectifs de ce premier travail collectif étaient les suivants :

- que chaque personne se relie au projet de sa place et à sa mesure,
- construire des relations pérennes ,
- prévoir la suite à donner.

Les échanges ont été très constructif avec beaucoup d'investissement de la part des participants. Ils ont exprimé le souhait de participer aux rencontres futures. Un groupe de travail avec une dizaine de volontaires a été constitué afin de préparer ces réunions.

L'ensemble des réunions (le 20 juin, le 20 juillet et le 13 septembre) ont été animées par le représentant local d'ATD Quart Monde, avec la participation à chaque séance de la Ville de

Longvic et du GIP MDEF. D'autres membres de l'équipe projet sont venus ponctuellement présenter l'avancée des travaux des autres axes.

2/ Étude des besoins non satisfaits du territoire :

Les investigations ont concerné les entreprises, les habitants, les associations, les services municipaux et les bailleurs sociaux.

Des temps de travail ont été programmés avec différents acteurs :

- 16 juin : réunion avec 15 associations représentatives
- 20 juin : réunion avec 16 entreprises volontaires
- 20 juin : réunion de travail avec 44 demandeurs d'emplois
- 1^{er} juillet : réunion avec les représentants des 8 services municipaux
- le 5 et le 19 septembre : réunions avec les bailleurs sociaux.

Lors des différentes rencontres, des pistes de besoins non couverts ont été évoqués sur les thématiques suivantes : environnement, gestion des déchets, recréer du lien, culture loisirs, accueil petite enfance, conciergerie, revalorisation des espaces verts, mobilité...

Ces besoins concernaient les habitants, les entreprises mais aussi leurs salariés.

Par ailleurs, des rendez-vous individuels ont été programmés auprès d'entreprises longviciennes, afin de les interroger sur les éventuels services à proposer.

3/ Propositions d'Entreprises à But d'Emploi :

L'équipe projet et en particulier le chef de projet ont travaillé sur les propositions d'entreprises. Ils ont reçu le soutien de la Cité de l'Autre Économie, de Bourgogne Active et des acteurs du Comité Local. Les projets ont été élaborés avec des porteurs de projet potentiels.

Au final, les propositions suivantes ont été présentées au Comité Local du 10 octobre :

A court terme :

- Groupement d'employeurs dans le service aux personnes (6 à 10 salariés)
- Conciergerie de quartier (2 à 6 salariés)
- Structure d'accueil petite enfance (3 à 4 salariés)

A moyen terme :

- Ressourcerie (3 à 4 salariés)
- Menuiserie solidaire (3 à 5 salariés)
- Entreprise dans le domaine de la lutte contre le gaspillage alimentaire (6 à 10 salariés)

D/ Promotion et dépôt de la candidature :

L'équipe projet a rédigé le dossier de candidature qui comprenait : une présentation du territoire, des acteurs engagés, des démarches réalisées, des EBE proposées avec leur business plan et le nombre de postes envisagés dans la durée.

Un grand nombre de partenaires du territoire ont rédigé une lettre de soutien au projet.

Par ailleurs, la DIRECCTE a financé un film dans lequel se sont exprimés différents protagonistes : le Maire de Longvic, les membres de l'équipe projet, des partenaires et plusieurs demandeurs d'emploi.

Le dossier, le film et les lettres de soutien ont été communiqués à l'instance nationale à la fin du mois d'octobre 2016.

Fin novembre, la décision de cette instance a été rendue. Malgré les efforts consentis, **le territoire de Longvic n'a pas été sélectionné** parmi les dix premiers.

III/ PERSPECTIVES

Après l'échec de la candidature de Longvic, son Maire a rapidement exprimé son souhait de poursuivre la dynamique engagée avec les entreprises, les partenaires et les demandeurs d'emploi.

Le GIP MDEF sera mobilisé, en 2017, dans cette nouvelle démarche.

1.4.4 – Étude-Action sur l'impact de l'économie collaborative (212)

I/ CONTEXTE ET PRÉSENTATION DU PROJET

L'économie collaborative est au coeur de l'actualité avec l'émergence de l'économie numérique (BlaBlaCar, Uber, Airbnb...). Néanmoins, elle prend des formes plus larges qui parfois s'inscrivent dans des pratiques anciennes, dans l'ESS par exemple, dans des clusters ou plus récemment dans des « tiers-lieux » mêlant individus et organisations.

On constate pourtant que l'offre de services d'accompagnement de la sphère économique est tournée vers une approche individuelle et qu'elle prend peu en compte les questions RH. Or, il apparaît que le développement de l'économie collaborative génère de nouvelles questions en termes de relation à l'emploi, au travail, au management, à la gestion des compétences, au dialogue social.

Pour ces raisons, le GIP Maison de l'emploi et de la formation, en partenariat avec Dijon Développement, a souhaité mettre en œuvre **une étude-action** sur le périmètre de la Communauté urbaine du Grand Dijon, permettant de voir quelles formes prend l'économie collaborative sur le territoire et quelles problématiques elle pose en matière RH. L'objectif est de voir comment enrichir l'offre de services de Dijon Développement (notamment mais pas seulement) en matière d'appui aux projets collaboratifs.

II/ ACTIONS REALISEES EN 2016 :

La Région et l'Etat ont été sollicités pour accompagner le projet et participer à son comité de pilotage. Ils ont validé **le cahier des charges de l'étude-action**. Le prestataire de l'étude-action (Cabinet Amnyos) a été sélectionné au mois de décembre 2016.

III/ PERSPECTIVES 2017 :

Cette étude-action devra permettre, à partir d'investigations auprès des acteurs de l'économie collaborative (clusters, tiers-lieux, groupes et TPE/PME, incubateurs, pépinières/hôtels d'entreprises, groupements d'employeurs, etc.), de :

- Repérer la typologie des différentes formes prises par l'économie collaborative sur le Grand Dijon,
- Analyser les problématiques posées par ces formes de collaboration en matière de travail, de gestion des emplois et de compétences et de management,
- Formuler des enjeux pour l'action publique locale et régionale en matière d'appui aux entreprises et aux autres acteurs impliqués dans des projets collaboratifs.
- Animer une réflexion partenariale sur les besoins en services pour compléter l'offre de services existante sur les dimensions « travail, gestion des emplois et des compétences, management.

AXE 2 - CONTRIBUER AU DÉVELOPPEMENT LOCAL DE L'EMPLOI

2.1 - Encourager la Responsabilité Sociale des Entreprises : 100 Chances – 100 Emplois (350)


I/ CONTEXTE ET PRÉSENTATION DU PROJET

En 2004, les jeunes adultes résidant en Zone Urbaine Sensible connaissaient un taux de chômage deux fois supérieur à la moyenne nationale (le constat est identique aujourd'hui). Face à ce constat, cette même année, l'entreprise SCHNEIDER ELECTRIC a créé le dispositif 100 Chances – 100 Emplois qui a été expérimenté avec succès à Chalon-sur-Saône.

Depuis lors, il a été déployé sur 29 bassins d'emploi dont celui de Dijon en octobre 2011. Ce projet vise à favoriser un **rapprochement entre les jeunes talents des Quartiers Politique de la Ville**, de 18 à 30 ans, **et le marché du travail dont ils sont éloignés**, en accordant une attention particulière aux faibles niveaux de qualifications.

L'association **100 Chances 100 Emplois** connaît une croissance très rapide. Elle est **reconnue d'intérêt général** depuis fin 2014 et soutenue par l'État avec la signature le 26 mars 2015 d'un **accord-cadre de coopération national** par le Ministre du Travail François REBSAMEN et le Ministre de la Ville, Patrick KANNER.

Les résultats du dispositif, au niveau national, sont significatifs :

		
Tableau de Bord National		
Cumul au 31 décembre 2016		
77% de sorties positives / total sorties		
80% de sorties positives / total entrées - abandons		
Sorties positives		
Formations / Alternance (32%) , CDI (23%), CDD/CTT > 6 mois (45%)	2834	64%
En accompagnement	728	16%
En abandon	854	20%
Total		
Niveau VI : 5%, V bis: 6%, V : 25% Niv IV : 35%, Niv III : 19%, Niv II et I : 10%	4416	100%

Sur le territoire du Grand Dijon, le dispositif est porté par le GIP MDEF qui en est le copilote Emploi et par les deux pilotes Entreprises que sont Schneider Electric et Leader Intérim. Il est

financé par Schneider Electric, l'État et le Grand Dijon. Les deux pilotes Entreprises animent un réseau d'une quarantaine d'entreprises.

D'autres acteurs sont associés : l'association 100 Chances 100 Emplois et ses représentants nationaux de Schneider Electric, l'État représenté par la Préfecture de la Côte-d'Or, l'UD 21 de la DIRECCTE Bourgogne Franche-Comté, le Grand Dijon, Pôle emploi, la Mission locale, le PLIE du bassin dijonnais, les acteurs sociaux de terrain, le consultant externe et spécialisé le CIBC.

A/ Les objectifs du dispositif :

Ce dispositif a pour objectifs de :

- Permettre aux jeunes de s'approprier les fondamentaux d'une intégration dans le monde de l'entreprise : la motivation, les codes sociaux et un projet professionnel clair.
- Faciliter l'accès à l'emploi durable des jeunes demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés d'insertion socioprofessionnelle en les faisant **accompagner par des chefs d'entreprise, des cadres ou des jeunes retraités bénévoles** qui mobilisent leurs compétences, leur expertise et leurs réseaux pour les aider à mener à bien leur projet ou leur idée de projet professionnel.
- Favoriser l'intégration professionnelle des jeunes en les rapprochant des réalités du monde économique, en leur permettant de bénéficier d'une mise en dynamique et d'outils pour **mieux aborder le marché du travail et se présenter en entreprise** : savoir exposer et argumenter sur leurs atouts et faiblesses, leur motivation, leurs compétences, leur potentiel.

B/ L'architecture du dispositif :

Le dispositif prévoit 4 SAS par an. Chaque SAS peut accueillir jusqu'à 12 jeunes et comporte 3 étapes :

Étape 1 / Semaine 1 = le Pré-SAS

Repérage du public

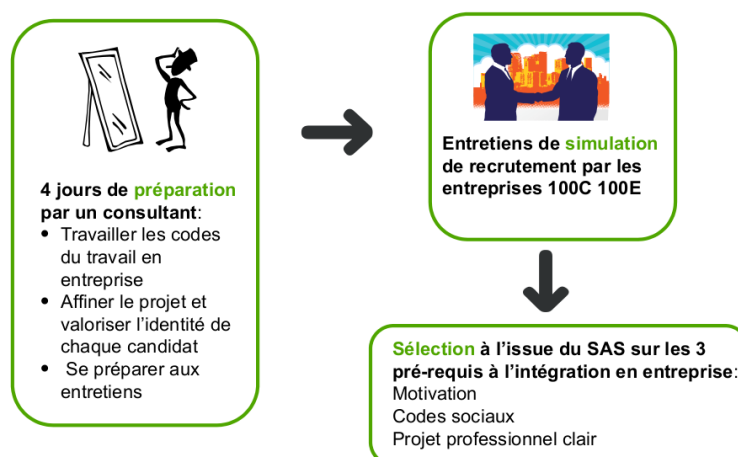


Réunion d'information collective



L'ensemble des acteurs publics identifie les candidats éligibles au dispositif : le copilote Emploi, Pôle emploi, la Mission locale, le PLIE, les acteurs sociaux, le tissu associatif...

Étape 2 / Semaine 2 = le SAS de mobilisation et de sélection et le Comité Post-SAS



A l'issue de la semaine, le Comité Post-SAS sélectionne les jeunes retenus pour une entrée immédiate et qui signent un contrat d'entrée tripartite : jeune/pilotes Entreprises/copilote Emploi qui formalise l'entrée dans le dispositif 100 Chances 100 Emplois.

Étape 3 / Semaine 3 = le Comité de coordination et le Comité des Acteurs Économiques



Le **Comité de coordination** est l'instance de pilotage du dispositif en amont de chaque Comité des Acteurs Économiques.

A l'issue du Comité des Acteurs Économiques débute le **parcours d'insertion professionnelle du jeune** dans le dispositif 100 Chances 100 Emplois. Le jeune est à la fois en lien avec son parrain, avec le copilote Emploi et avec son conseiller emploi.

Sont considérées comme sorties positives du dispositif les sorties en contrat d'alternance, en formation qualifiante, en CDD ou CTT \geq 6 mois ou en CDI.

C/ La fonction d'animation – coordination :

Dans sa fonction d'animation coordination, le GIP MDEF réalise les actions suivantes :

- communiquer, mobiliser, sensibiliser et fidéliser les partenaires en lien avec les publics-cibles (les rencontrer régulièrement pour promouvoir le dispositif, diffuser les outils de communication, participer aux réunions partenariales), aux informations collectives,
- participer à renforcer le réseau d'entreprises en appui des pilotes Entreprises, auprès des entreprises, des clubs d'entreprises et des branches/fédérations professionnelles,
- organiser, participer et gérer le suivi et le reporting à chaque étape du processus (pré-SAS, SAS, Comité post-SAS, Comité de coordination et Comité des Acteurs Économiques en lien avec les entreprises, les acteurs de l'emploi, les institutionnels, les publics-cibles),
- animer, coordonner la prescription et le repérage des publics avec l'ensemble des partenaires,
- veiller à la mise en place des immersions / stages / PMSMP / découvertes métiers des publics en entreprise,
- gérer le suivi des jeunes entrés dans le dispositif tout au long de leur parcours en lien avec les entreprises mobilisées et en lien avec les prescripteurs,
- élaborer et veiller à l'élaboration, sous couvert du Comité de coordination, (gestion prestataire/fournisseur) des outils de communication externe,
- fédérer l'ensemble des partenaires (entreprises, institutionnels, publics, prescripteurs, financeurs, Association nationale 100 Chances 100 Emplois),
- actualiser le site web de l'Association 100 Chances 100 Emplois (intranet et page web Dijon).

II/ ACTIONS RÉALISÉES EN 2016

Pour rappel, depuis le second semestre 2015, le GIP n'a pas ménagé ses efforts pour :

- Soutenir la prescription (en quantitatif et en qualitatif),
- Attirer des jeunes en communiquant sur l'intérêt du dispositif et sur les résultats,
- Motiver de nouvelles entreprises à intégrer le réseau,
- Promouvoir le dispositif qui a fait ses preuves au niveau local pour lui permettre de perdurer et ainsi de développer l'accès à l'emploi durable de davantage de jeunes (l'objectif est de 40 à 50 jeunes accompagnés par an).

Par ailleurs, des réajustements ont été réalisés depuis 2014 :

- La suppression d'un SAS par an : quatre SAS par an au lieu de cinq,
- L'ouverture du dispositif aux publics hors QPV avec un nouvel objectif de 50 % des publics issus des QPV et 50 % des publics du Grand Dijon,

- Le recentrage du dispositif sur les peu ou pas diplômés. En effet, depuis sa mise en place sur Dijon en 2011, 100 Chances 100 Emplois Dijon était une exception nationale puisqu'en moyenne (2011-2015), 58 % des bénéficiaires étaient \geq niveau III et 42 % \leq niveau IV alors que ce dispositif est destiné aux peu ou pas qualifiés.
- Le passage, au niveau des pré-requis, de la notion de "projet professionnel validé" à celle "d'idée de projet professionnel dans un secteur d'activité, un domaine professionnel ou une famille de métiers."

En 2016, les actions suivantes ont été conduites.

A/ Réalisation des SAS :


Le GIP MDEF a coordonné la mise en œuvre de quatre SAS en mars, juin, septembre et novembre 2016. Les résultats obtenus sont les suivants :

100 Chances - 100 Emplois – Dijon Chiffres 2016	
Nombre de SAS	4
Nombre total de prescriptions	144
Nombre de jeunes ayant participé aux SAS	30
Nombre de jeunes entrés dans le dispositif	24
Nombre de sorties positives // jeunes entrés en 2016 (au 24/04/2017)	50 % de sorties positives sur la promotion 2016 12 dont : 6 du SAS mars (sur 9 entrées) 4 du SAS juin (sur 5 entrées) 2 du SAS septembre (sur 4 entrées)
Nombre de jeunes en accompagnement (au 24/04/2017)	43

Le dispositif

100 Chances 100 Emplois Dijon affiche de bons résultats sur la période 2011-2016 : **156 jeunes** ont intégré le dispositif 100 Chances 100 Emplois, **dont 54% sont issus des Quartiers Politique de la Ville**. Avec **65 % de sorties positives**, les résultats pour le bassin de Dijon dépassent ceux du national : soit **5 points de plus que l'objectif national**, et **1 point de plus que la moyenne nationale**.

Tableau de bord Dijon 2011-2016


Tableau de Bord Dijon
Cumul au 31 décembre 2016
86 % de sorties positives / total sorties
73 % de sorties positives / total entrées - abandon

Sorties positives		
Formations / Alternance (22 %), CDI (29%), CDD/CTT > 6 mois (44%)	102	65 %
En accompagnement	38	24 %
En abandon	16	10 %
Total	156	100 %
Niveau VI : 2 %, V bis: 1 %, V : 13 % Niv IV : 28 %, Niv III : 28 %, Niv II et I : 28 %		

Détail des sorties positives Dijon 2011-2016

	Total	CDI	CDD	Interim	Emploi avenir	Alternance	Formation	Création ent.	Non renseigné
Effectif	102	30	29	16	5	11	11	0	0
% (sorties)		29.4 %	28.4 %	15.7 %	4.9 %	10.8 %	10.8 %	0.0 %	0.0 %



Détail des sorties positives

B/ Mise en œuvre d'actions correctives :

Malgré de bons résultats en matière de sorties positives, 100 Chances 100 Emplois Dijon est menacé du fait de difficultés récurrentes :

- Le nombre de prescriptions est irrégulier et très souvent insuffisant : on constate des difficultés à remplir les SAS malgré plusieurs alertes
- Les candidats ne présentent pas toujours les pré-requis attendus, ce qui implique une déperdition importante des orientations (environ 80%) entre l'envoi des prescriptions et l'entrée en SAS
- L'objectif de 50 % des publics issus des QPV n'est plus atteint = en 2016, 11 % des entrées sur le dispositif sont issues des QPV (avant 2016, 63%)
- Le noyau d'entreprises partenaires se réduit et se démobilise du fait de l'inadéquation des profils, en termes qualitatif et quantitatif
- Le pilotage finit par s'essouffler du fait de ces problématiques.

Pour remédier à ces problèmes, le GIP a travaillé dans deux directions :

- La mise en œuvre d'un plan de communication ambitieux,
- De nouveaux ajustements du dispositif.

1/ Plan de communication :

Le dispositif 100 Chances 100 Emplois dispose principalement d'une communication nationale (plaquette, page Facebook, site internet..). Plusieurs bassins ont déjà leur propre film et le diffusent largement.

Le GIP MDEF a présenté son plan de communication au Comité de coordination du 27 novembre 2015 ; les membres du comité ont validé la création de deux films vidéo du dispositif spécifiques à Dijon : un à destination des jeunes et un dédié aux entreprises.

En 2016, le GIP MDEF a coordonné la création des deux films vidéo dédiés à 100 Chances 100 Emplois Dijon avec une version courte destinée aux jeunes et une version longue destinée aux jeunes et aux entreprises : présentation du processus, témoignages d'entreprises, de parrains, de jeunes, plus-value du dispositif.

Ces films seront finalisés en janvier 2017 et devront être diffusés le plus largement possible : sur le web, en pré-SAS, aux prescripteurs et conseillers, aux partenaires, aux entreprises.

Par ailleurs, d'autres actions de communication et de promotion du dispositif ont été conduites :

- La création d'une page dédiée au dispositif sur le site web du GIP MDEF,
- La participation à des événementiels :
 - le « Forum des ambassadeurs de la diversité et de l'égalité des chances » organisé par la société APRR / groupe EIFFAGE, la « Campagne alternance 2016 de Schneider Electric »
 - la « 9ème édition de la Quinzaine de la Diversité » de Solid'Ere
 - le « Tour des 20 printemps du parrainage vers l'emploi en Bourgogne »,
 - le « Petit-déjeuner partenaires » organisé par la Maison-Phare de Fontaine d'Ouche
- L'obtention d'un article sur site web de la presse gratuite dans « Dijon Fontaine d'Ouche Média 21 »
- Un travail conduit avec les partenaires sur les passerelles avec les autres dispositifs (appel à projet « Parcours réussite apprentissage », Opération « Promotion de profils Pôle emploi », Tour des 20 printemps du parrainage vers l'emploi en Bourgogne », lien avec le Club Jeunes de Pôle emploi).

Enfin, les actions en direction des prescripteurs se sont poursuivies avec :

- L'élaboration d'un argumentaire destiné aux prescripteurs,
- Des interventions dans leurs réunions (Mission locale, Services Emploi Ville, RAJ-GSE de Talant, CESAM, Maison-Phare de Fontaine d'Ouche)
- Le renforcement de la coopération avec eux.

2/ Coordination de nouveaux ajustements du dispositif

Le Comité de coordination du 30 septembre 2016 s'est consacré entièrement à la pérennisation du dispositif sur Dijon, a initié sa refonte (pour l'adapter aux besoins du territoire) et décidé de la réalisation d'un Diagnostic partagé sur l'offre de services territoriale pour les publics-cibles.

Le GIP MDEF a coordonné la mise en oeuvre de ce diagnostic. Les résultats ont été restitués lors du Comité de coordination du 25 novembre 2016, dégageant plusieurs thématiques d'actions pour restructurer le dispositif :

- Lancer un nouvel appel à projet pour partager un référentiel plus proche de la cible, redéfinir le ciblage, les objectifs du dispositif et réinterroger la commande du prestataire,

- Organiser des informations collectives en amont du pré-SAS, réorganiser le pré-SAS,
- Élargir le réseau d'entreprises, identifier les besoins des entreprises.

III/ PERSPECTIVES

En 2017, le GIP MDEF poursuivra les travaux engagés en matière de promotion du dispositif 100 Chances – 100 Emplois, de communication, de mobilisation et d'élargissement des différents réseaux d'acteurs (entreprises, partenaires).

Il est notamment prévu de :

- finaliser les deux films vidéos et d'en organiser la diffusion,
- Lancer un appel à projet pour choisir un nouveau prestataire pour les SAS,
- Réorganiser le processus en amont du pré-SAS et le pré-SAS,
- Élargir le réseau d'entreprises et identifier leurs besoins.

CONCLUSION

Depuis la parution fin décembre 2013 d'un avenant au cahier des charges des Maisons de l'emploi, la Maison de l'Emploi et de la Formation du bassin dijonnais s'**est recentrée sur deux axes d'intervention** : l'anticipation des mutations économiques et le développement local de l'emploi.

Elle est devenue principalement **une structure d'ingénierie de projets**. Elle s'est affirmée comme **un acteur au service de l'innovation dans les politiques publiques emploi-formation** en lien avec les enjeux de développement économique local.

Le travail engagé les années précédentes avait permis d'anticiper cette évolution grâce au **lancement d'un ensemble d'actions de Gestion Prévisionnelle Territorialisée des Emplois et des Compétences** dans des secteurs aussi variés que l'économie sociale et solidaire, le tourisme, le bâtiment, le nettoyage, les services aux personnes...

En 2016 la MDEF conforte ce positionnement et multiplie **les investigations dans des secteurs nouveaux** (notamment industriels), sur l'ensemble de son territoire, dans le but de lancer des actions nouvelles dans les mois et les années à venir.

ANNEXES : INDICATEURS DE RÉSULTATS

AXE 1 - PARTICIPER AU DEVELOPPEMENT DE L'ANTICIPATION DES MUTATIONS ECONOMIQUES

1. 1 – Impulser et promouvoir une dynamique d'actions de GPTEC sur le bassin dijonnais, en adéquation avec la stratégie définie par la gouvernance du territoire (GTEC)

Résultats attendus	Indicateurs	Résultats/commentaires
Résultats quantitatifs	nombre de partenariats formalisés concernant la GPEC territoriale	Partenariat avec Envie / Ville de Longvic / ATD Quart Monde sur Territoire zéro chômage de longue durée ;
	nombre d'actions proposées	7 : Action Territoire Zéro Chômage de Longue Durée ; Action Vers un Temps de Travail Choisi ; Action accompagnement RH Pays Seine et Tilles ; Action commerce – restauration rapide ; Action Grande Ecole du Numérique ; Action Université ; étude économie collaborative ;
	nombre d'actions validées	4 : Action Territoire Zéro Chômage de Longue Durée ; Action Vers un Temps de Travail Choisi ; Action accompagnement RH Pays Seine et Tilles ; Action commerce – restauration rapide ;
	nombre d'actions engagées	4 : Action Territoire Zéro Chômage de Longue Durée ; Action Vers un Temps de Travail Choisi ; Action accompagnement RH Pays Seine et Tilles ; Action commerce – restauration rapide ;
Résultats qualitatifs	meilleure connaissance du territoire, de ses forces / faiblesses	Meilleure appréhension des enjeux des territoires à partir des entretiens réalisés avec les acteurs : élus du Pays de Seine et Tilles, de la Ville de Quetigny, Club Entreprendre, Chambre de Métiers, OPCA...
	affichage des priorités du territoire, allocation des moyens en fonction de ses priorités	Les actions conduites ont été choisies après partage des enjeux et des priorités, avec les décideurs du territoire, en fonction de leur champ de compétences.
	élaboration de diagnostics « partagés » entre les acteurs	Après le partage des analyses et des attendus dans la phase préparatoire, les actions conduites débiteront par une phase d'approfondissement des besoins.
	fonctionnement fluide du partenariat	Oui, du fait de soin apporté à la phase de préparation (rencontres partenariales et négociation de elur engagement)
	association réelle du monde économique à cette démarche	Association des chambres consulaires, des OPCA des secteurs concernés, des Clubs d'entreprises, d'entreprises...

1. 2 - Renforcer la sécurisation des trajectoires et des parcours professionnels grâce à la mise en place d'une Plate-Forme GTEC (211D)

Résultats attendus	Indicateurs	Résultats/commentaires
Résultats quantitatifs	Nombre de plans de licenciement concernés par l'action de la plate-forme	2 : Rudo chantiers À Norges-la-Ville et Odilis à Selongey.
	Nombre de salariés accompagnés	Rudo Chantiers : 6 personnes accompagnées par l'ARIQ BTP. Le bilan de l'AFPA Transitions n'a pas été communiqué. Odilis : 23 personnes ayant été accompagnées dans la réalisation de leur passeport compétences.
	Nombre de reclassements réussis	Inconnu
	Nombre de partenaires mobilisés sur chacune des actions de reclassement	Rudo Chantiers, 2 partenaire (AFPA Transitions pour diagnostic d'employabilité et ARIQ BTP pour prestation évaluation / conseil) Odilis, 1 partenaire (Défi 2 Conseil)
	Nombre de propositions d'interventions effectuées sur le volet offensif	Intervention dans le cadre de 2 projets d'implantation pour lesquels l'agglomération dijonnaise était en concurrence avec d'autres territoires.
	Nombre de projets retenus	aucune en 2016
	Nombre de mesures utilisées	sans objet
	Nombre de personnes recrutées	sans objet
Résultats qualitatifs	Adhésion, fonctionnement fluide et participatif du partenariat	Les partenaires sont mobilisés dans le cadre du comité opérationnel. Ils participent activement à la construction de la démarche, valident le plan d'actions et partagent l'information.
	Satisfaction des salariés accompagnés	Oui, car prise en charge plus précoce et accélération du parcours de reclassement
	Satisfaction des entreprises	Sans objet
	Satisfaction des partenaires	Satisfaction des partenaires de l'emploi qui accueillent des ex-salariés ayant déjà bénéficié d'un premier travail sur leurs compétences et/ou leur projet (passeport compétences, diagnostic d'employabilité, prestation ARIQ) Mise en place de partenariats spécifiques dans le cadre du plan d'actions : les actions démarreront au second semestre et la mesure de la satisfaction du partenariat sera mesurée plus tard.

1.3.1. – Mettre en œuvre une Gestion Prévisionnelle Territorialisée des Emplois et des Compétences dans l'Économie Sociale et Solidaire en Côte d'Or (211A)		
Résultats attendus	Indicateurs	Résultats/commentaires
Résultats quantitatifs	Nombre d'établissements impliqués dans l'expérimentation	4 établissements : la Mutualité Française, le MAS Croix Rouge, le foyer ADAPEI "les Eaux Vives", et l'ADMR.
	Nombre de structures partenaires	12 : Unité territoriale Côte d'Or de la DIRECCTE, Conseil régional de Bourgogne Franche-Comté, AFPA Transitions, ARACT Bourgogne, AIST, Pôle Emploi, les OPCA (AGEFOS PME, UNIFAF et UNIFORMATION), OETH, AGEFIPH, SAMETH 21. De plus, les partenaires sociaux représentatifs du secteur: syndicats de salariés (CFDT, CGT, CGC, CFTC, FO) et patronaux (UDES et UNIFED) ont été conviés. 3 d'entre eux étaient mobilisés (CFDT, UDES et UNIFED)
	Nombre de comité techniques	2
	Nombre d'actions proposées	3 : Diagnostic collectif avec l'AFPA Transition et suivi individualisé pour 4 personnes Étude réalisée sur la sécurisation à l'emploi par des élèves inspectrices du travail Action d'accompagnement avec l'ARACT Bourgogne (à partir de juillet 2016)
	Nombre d'actions validées	3 (idem)
	Nombre de postes pourvus (dans la structure, dans l'ESS, en dehors de l'ESS)	Sans objet
Résultats qualitatifs	Meilleure connaissance du secteur associatif	Meilleure connaissance du partenariat et de ses interventions
	Qualité de l'accompagnement de l'employeur dans l'utilisation des outils RH et dans la pérennisation des postes	Actuellement mise en place des outils pour aider les employeurs à travailler le plus en amont possible des situations à risque. L'objectif est d'amener à un changement des pratiques.
	Satisfaction des bénéficiaires et des employeurs	Sera mesurée en fin d'action
	Montée en compétences des salariés	Parcours de formation non encore entamés, sauf 1 formation en réflexologie plantaire avec financement OETH.
	Définition du projet professionnel et du parcours, puis accompagnement	En cours : accompagnement AFPA Transitions collectif puis individuel pour 4 personnes. Mobilisation du CEP à partir de juin.
	Amélioration de la qualité de vie au travail	Travail en cours (avec l'ARACT Bourgogne), qui aboutira à des outils concrets et, nous l'espérons, à une modification des pratiques professionnelles.

1.3.2 – Intégrer et soutenir la problématique « développement durable » dans le secteur du bâtiment (224)		
Résultats attendus	Indicateurs	Résultats/commentaires
Résultats quantitatifs	Nombre de partenaires mobilisés	8 : IFRB, ICADE Promotion, PACT, Bourgogne Bâtiment durable, Grand Dijon, CAPEB, FFB, ACE Consulting
	Nombre de réunions	4
	Nombre de réunions animées par la MDEF	1 conférence de presse en février 2016
	Nombre d'organisations professionnelles mobilisées	2 (FFB et CAPEB)
	Nombre d'entreprises mobilisées	6 entreprises : SBTP – gros œuvre, OXXO – menuiseries extérieures, NICOLARDOT – menuiseries intérieures, R2P – cloisons, doublages, SILFEO – plomberie, chauffage, ventilation, STCE ELECTRICITE – électricité.
	Nombre d'outils créés	
	Nombre de productions réalisées	Construction d'une formation « sur site »
	Nombre d'actions initiées suite aux analyses	réalisation d'une session de formation expérimentale dans le cadre d'un chantier Icade promotion : 8 salariés formés.
Résultats qualitatifs	Élargissement du réseau de partenaires	Pas de changement / 2015
	Adaptation de l'offre de formation	La formation réalisée a été réalisée sur "site" : les conditions de mise en œuvre de la formation ont donc évolué par rapport aux pratiques habituelles (formation en centre). De plus, la formation a concerné, plusieurs corps de métiers, plusieurs entreprises et différents profils dans la chaîne hiérarchique (compagnons, encadrement).
	Connaissance fine du secteur	Diagnostic, meilleure connaissance des petites entreprises

1.3.3 – GPECT Tourisme (222)		
Résultats attendus	Indicateurs	Résultats/commentaires
Résultats quantitatifs	Nombre et typologie d'acteurs associés/impliqués	16 (Communauté Urbaine du Grand Dijon / Dijon Développement, Unité Territoriale Côte-d'Or de la DIRECCTE, Conseil régional de Bourgogne Franche-Comté, Communauté de communes de Gevrey Chambertin, Délégué au Tourisme, Déléguée à la Culture/Ville de Dijon, Branches professionnelles (UMIH, Fédération Régionale des Offices du Tourisme et Syndicats d'Initiatives...), Pays Beaunois, Maison de l'Emploi et de la Formation du bassin dijonnais, Bourgogne Tourisme, Côte-d'Or Tourisme, Office du Tourisme Dijon, Chambre de Commerce et d'Industrie, le FAFIH, le C2R Bourgogne).
	Nombre et typologie de nouveaux acteurs / entreprises ayant rejoint la démarche tout au long du projet	7 (FORCO, AGEFOS PME, Elue à l'attractivité, à l'artisanat et au commerce/Ville de Dijon, CFA la Noue, Mission Locale, Pole Emploi, PLIE).
	Nombre de secteurs d'activité retenus pour l'étude	3 secteurs : Hôtellerie, cafés, restauration Offices de Tourisme et syndicats d'initiatives Culture et Patrimoine
	Nombre d'établissements sollicités/interrogés et répartition par taille, secteur d'activité et implantation géographique	- 46 établissements du secteur de l'Hôtellerie-restauration situés sur le périmètre du projet (Grand Dijon, communauté de communes de Gevrey et pays Beaunois) répartis de a manière suivante : 27 établissements < 10 salariés 5 établissements = 10 salariés 10 établissements < 10 et < 20 salariés 4 établissements > 20 salariés 56% en Restauration 43 % Hôtellerie 4 % Cafés - 1 office de tourisme (Marsannay la Côte)
	Nombre d'entretiens réalisés	7 nouveaux entretiens réalisés : - BIVB, Association des Climats (présentation de l'action) - AGEFOS PME, FORCO, Dijon Développement, Elue à l'attractivité, à l'artisanat et au commerce/Ville de Dijon (présentation de l'action et adhésion et contribution à la démarche). + 8 entretiens qualitatifs pour enrichir le diagnostic territorial auprès des acteurs suivants : FROTSTI, CCI, FAFIH, CDT, CRT, MDEF Epemay, MDEF Ardèche méridionale, CFA la Noue, Direction Musées et Patrimoine de la Ville de Dijon
	Nombre de groupe de travail animés	1 réunion de travail pour initier l'enquête entreprise pour le secteur HCR.
	Nombre et typologie des métiers retenus	Le projet porte sur les métiers de la relation client, de manière transversale aux secteurs de l'hôtellerie-restauration, aux offices de tourisme, aux associations culturelles et musées
	Nature et typologie des mutations observées pour le secteur du tourisme:	Les mutations du secteur sont dues aux changements des habitudes de consommation, à la montée en gamme attendue et à une augmentation de la concurrence. Les compétences liées à l'accueil, à la maîtrise des langues étrangères et aux NTIC apparaissent comme un socle incontournable pour faire face à ces évolutions.
	Nature et typologie des enjeux mis en avant	à déterminer en fin de diagnostic
	Nature et typologie des actions proposées/validées:	à déterminer après le diagnostic partagé
	Nombre de réunions du comité de pilotage, nombre et typologie des acteurs associés/présents, nature des décisions prises	1 comité de pilotage en présence des acteurs suivants : Elue à l'Emploi, l'ESS, l'insertion et à la formation, FROTSTI, UMIH, Elu au Tourisme, Pays Beaunois, CCI, Conseil Régional Bourgogne Franche-Comté, UT 21 DIRECCTE, GIP MDEF/PLIE, Communauté de communes de Gevrey-Chambertin, Grand Dijon/Ville de Dijon, C2R Bourgogne Décision prise : validation de la phase d'enquête en entreprises.
	Nombre de réunions du comité technique, nombre et typologie des structures associées/présentes, nature des réunions prises	pas de comité technique pour le moment
	Nombre de réunions de la cellule projet, nombre et typologie des structure: associés/présents, nature des décisions prises	pas de réunion cellule projet pour le moment
Résultats qualitatifs	Nature de l'engagement des acteurs au stade de l'étude et de la définition du plan d'action	Contribution des acteurs suivants à la phase d'enquête entreprises : 1/ auprès des établissements du secteur HCR : FAFIH, CCI, CFA la Noue, Mission Locale, Pays Beaunois, GIP MDEF/PLIE 2/ auprès des offices de tourisme AGEFOS, Pays Beaunois et GIP MDEF/PLIE
	Qualité de l'animation et de la mobilisation des partenaires/acteurs/entreprises tout au long de la démarche	Avec le service public régional de l'orientation (ESPERO): présentation du projet auprès des acteurs ESPERO du Dijonnais et mobilisation des acteurs. L'objectif est d'enclencher la convergence entre la GPECT Tourisme et le travail à venir d'Espéro-Espéro "Tourisme" pour les territoires du dijonnais et beaunois . Au regard du plan d'actions qui sera défini au dernier trimestre 2016, les structures ESPERO pourront écrire un volet orientation pour la GPECT Tourisme avec les acteurs concernés (proposer des actions communes en direction de la population (jeunes, DE, etc.), mutualisation des moyens entre les deux territoires..).
	Qualité du partenariat	Des partenaires engagés, présents, contributeurs. De nouveaux partenaires s'inscrivent dans la démarche.

1.4.1 – Favoriser la solidarité intergénérationnelle (211E)		
Résultats attendus	Indicateurs	Résultats/commentaires
Résultats quantitatifs	Nombre d'entreprises impliquées dans la démarche (phase diagnostic, travail collectif)	3 entreprises sont régulièrement associés aux travaux et aux comités de pilotage
	Nombre d'actions collectives (groupes de travail) engagées	1 groupe de travail comprenant les lycées, les entreprises, la CREE et la MDEF)
	Nombre d'actions individuelles engagées	
	Outils élaborés	« Fiche individuelle de période de formation en milieu professionnel », « Guide du tuteur pour l'entretien d'accueil personnalisé des stagiaires », « Évaluation du stage en entreprise par le stagiaire ». Questionnaires d'évaluation pour « la fiche individuelle de PFMP » : 1 pour les lycéens et 1 pour les entreprises Questionnaire d'évaluation pour le document « Evaluation du stage par l'élève » Fiche synthèse « Sécurité pour l'intégration des stagiaires » (UT21 DIRECCTE)
Résultats qualitatifs	Meilleure connaissance des entreprises concernées et de leurs besoins	Oui, du fait de la participation des entreprises à tous les travaux
	Diagnostic des besoins des employeurs	Oui, intégrés au plan d'actions
	Pérennité de la démarche, diffusion des outils et capitalisation sur le territoire	La démarche est les outils intégrés sont diffusés sur le site du Rectorat de l'académie de Dijon depuis janvier 2016. Conférence de presse en mars 2016, ayant donné lieu à 4 articles (Dépêche AEF, Journal du Palais, Bien public et Hebdo 39).

1.4.2 – Vers un temps de travail choisi (231)		
Résultats attendus	Indicateurs	Résultats/commentaires
Résultats quantitatifs	Nombre de partenaires mobilisés dans le groupe territorial et chacun des groupes de travail	11 membres pour le groupe territorial
	Nombre de réunions réalisées pour chacun des groupes de travail	Groupe territorial : 11 rendez vous individuels en amont Groupe Formation et Mobilité : 1 réunion
	Nombre de donneurs d'ordre et de prestataires prospectés	13
	Nombre de binômes donneurs d'ordre / prestataires devenus partenaires de l'action	
	Nombre de chantiers pour lesquels le passage au travail en journée est effectif	
	Nombre d'entreprises et de partenaires mobilisés sur l'action mobilité	2 entreprises et 8 partenaires
	Nombre d'actions de formation préconisées, réalisées	
	Nombre de demandeurs d'emploi formés	
	Nombre d'embauches à l'issue de la formation	
	Nombre d'entreprises partenaires de l'action de formation	
Résultats qualitatifs	Bonne connaissance du temps partiel subi sur les territoires cibles: - Cartographie (secteurs, postes, modalités...) - Meilleure connaissance des entreprises concernées, de leurs besoins et de leurs contraintes	Diagnostic en cours, pour soutenir l'accès aux droits (Service civique CIDFF)
	- Étude approfondie des publics	
	Mise en place de passerelles entre différents métiers par une approche « compétences »	
	Pérennité de la démarche, diffusion des outils et capitalisation sur le territoire	Action validée par le Conseil d'administration de la FEP Grand Est

1.4.3 – Expérimentation territoriale visant à résorber le chômage de longue durée (214)		
Résultats attendus	Indicateurs	Résultats/commentaires
Résultats quantitatifs		Comité local : 18 (Ville de LONGVIC, Envie, MDEF/PLIE, MSH, ATD Quart Monde, l'UT21 DIRECCTE, Préfecture, Pôle Emploi, Mission locale, Solidarités Nouvelles face au Chômage, Secours Catholique, Chambre de métiers, Chambre de Commerce, SDAT, la Conciergerie Solidaire, la CRESS, le Club Grandsud, représentants des DELD...)
		Comité stratégique : 11 (Envie, MDEF, villes de Longvic, Quetigny, Communauté de Communes de Gevrey Chambertin, l'UT21 DIRECCTE, la Préfecture, la MSH, le Conseil régional, le Conseil général, Pôle Emploi)
		Groupe de travail thématique DELD : 5 MDEF, Ville de Longvic, ATD Quart Monde, Envie, MSH et plus spécifiquement - entretiens avec les DELD : 7 (Ville de LONGVIC, Envie, MDEF, MSH, ATD Quart Monde, l'UT21 DIRECCTE, Pôle Emploi) - réunions avec DELD : 5 (ATD Quart Monde, Ville de Longvic, MDEF, MSH, Envie)
		Groupe de travail besoins du territoire : 4 (Ville de Longvic, , Envie, MSH, MDEF) . Ensuite, mobilisation des acteurs.
		Groupe de travail sur modèle économique : 2 (Envie, Bourgogne Active), appui de la Cité de l'Autre Economie, contacts avec différents projets
	Nombre de partenaires mobilisés en fonction des thématiques	plus de 800 DELD contactés 101 personnes intéressées 87 personnes rencontrées et inscrites dans la démarche
	Nombres de DELD contactés, ayant manifesté leur intérêt, rencontrés, inscrits dans la démarche	
Nombre de catégories d'acteurs à interroger pour définir les besoins du territoire	5 : entreprises, associations, bailleurs, services municipaux, habitants	
	15 associations représentatives 16 entreprises volontaires 44 demandeurs d'emplois 8 services municipaux 3 bailleurs sociaux	
Nombre d'acteurs interrogés		
	Groupes de travail avec des partenaires extérieurs au groupe projet : 1 réunion préparatoire à la démarche envers les DELD – 4 avril 1 formation des interviewers (pour entretiens avec les DELD) – 11 mai 4 réunions de travail avec les DELD (juin, juillet, septembre, octobre) 1 réunion de travail avec les associations, le 16 juin 1 réunion de travail avec les entreprises , le 20 juin 1 réunion de travail avec les services municipaux, le 1 ^{er} juillet 2 réunions avec les bailleurs sociaux le 5 et le 19 septembre	
Nombre de groupes de travail animés	Par ailleurs, un grand nombres de réunions internes au groupes projet ont eu lieu (au minimum une fois / semaine)	
Nombre de candidats déclarés au portage d'une EBE	6	
Résultats qualitatifs	synthèse des compétences et souhaits des DELD	réalisée par la Maison des Sciences de l'Homme
	synthèse des besoins répertoriés	OUI
	besoins validés par le comité local	OUI
	étude de faisabilité de l'EBE ou des EBE	OUI : 6 projets proposés et validés par le comité local, le 10 octobre
choix de candidater ou pas - argumentaire	OUI	

AXE 2 – CONTRIBUER AU DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI LOCAL

2.1 - Encourager la Responsabilité Sociale des Entreprises (350)		
Résultats attendus	Indicateurs	Résultats/commentaires
Résultats quantitatifs	Nombre de publics orientés	144
	Nombre de publics intégrés	24
	Nombre de stages trouvés	10 PMSMP
	Nombres d'emplois obtenus	3 CDI et 4 CDD ou intérim ≥ 6 mois
	Nombre de parcours de formation engagés	2 contrats alternance, 2 formations qualifiantes, 1 formation initiale
	Nombre d'entreprises impliquées	40
Résultats qualitatifs	Renforcement de l'ancrage territorial des différents acteurs engagés dans la démarche	Ce programme est innovant puisque le dispositif est piloté par des entreprises du territoire concerné (LEADER INTERIM et SCHNEIDER ELECTRIC). Les Pouvoirs publics (Préfecture, DIRECCTE, Grand Dijon) y participent, tout comme les Services Publics de l'Emploi (Mission Locale, Pôle Emploi, MDEF), les associations de quartier et un réseau de plus de 40 entreprises du bassin.
	Implication des entreprises et des différents acteurs dans leur environnement sociétal	Réseau actif de 20 entreprises
	Meilleur image des différents acteurs grâce à une cohésion/coopération locale accrue entre les différents acteurs économiques, institutionnels, publics..	Réalisation en cours de deux films vidéo dédiés à l'action pour communiquer en direction des entreprises et des jeunes
	Développement de l'innovation, créativité	
	Engagement et fidélisation des futurs collaborateurs	
	- Faire partie d'un réseau d'entreprises et de partenaires	Réseau d'environ 40 entreprises locales
	- Augmentation de la confiance en soi	Préparation des candidats grâce à une prestation CIBC
- Facilitation du parcours d'insertion et d'accès à l'emploi	65% de sorties positives depuis le lancement du dispositif sur ce territoire.	