



MAISON DE L'EMPLOI  
ET DE LA FORMATION  
DU BASSIN DIJONNAIS

# RAPPORT D'ACTIVITE

## Au 30 juin 2016

17, avenue Champollion  
21000 DIJON  
**03 80 73 06 10**

[www.mdefbassindijonnais.org](http://www.mdefbassindijonnais.org)





## Table des matières

|   |    |
|---|----|
| 1. INTRODUCTION.....  | 5  |
| 2. AXE 1 - PARTICIPER AU DEVELOPPEMENT DE L'ANTICIPATION DES MUTATIONS ECONOMIQUES.....   | 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..... | 10 |
| 1. 2 - Mettre en place des solution RH ciblées et coordonnées sur le territoire (211D) ..   | 16 |
| 1.3 – Mettre en œuvre des actions de GPTEC sectorielles.....  | 24 |
| 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).....        | 24 |
| 1.3.2 – Intégrer et soutenir la problématique « développement durable » dans le secteur du bâtiment (224).....  | 33 |
| 1.3.3 - Mettre en oeuvre une Gestion prévisionnelle Territorialisée des L'Emploi et des Compétences dans le secteur du tourisme.....                                    | 39 |
| 1.4 - Mettre en place des actions de GPTEC à partir de thématiques transversales.....   | 52 |
| 1.4.1 – Favoriser la solidarité intergénérationnelle (211E).....  | 52 |
| 1.4.2 – Vers un temps de travail choisi : une politique temporelle pour favoriser le complément horaire (231).....  | 59 |
| 1.4.3 – Expérimentation territoriale visant à résorber le chômage de longue durée (action 214).....   | 67 |
| 3. AXE 2 - CONTRIBUER AU DEVELOPPEMENT LOCAL DE L'EMPLOI.....   | 73 |
| 2.1 - Promouvoir, développer et gérer les clauses sociales sur le territoire (322A, 322B et 322C).....  | 75 |
| 2.2 - Encourager la Responsabilité Sociale des Entreprises (350).....   | 83 |
| 4. CONCLUSION.....  | 96 |
| 5. ANNEXES : INDICATEURS DE RESULTATS.....  | 97 |



# INTRODUCTION

L'année 2016 marque une nouvelle étape dans l'histoire du GIP "Maison de l'emploi et de la formation du bassin dijonnais". En effet, la mise en place de la nouvelle Charte des Points relais, dans un contexte de renouvellement de la convention constitutive du GIP pour 5 années, acte plusieurs changements dans la suite des évolutions du cahier des charges paru en décembre 2013 et d'une implication politique réaffirmée par les intercommunalités du bassin dijonnais, tout particulièrement la Communauté urbaine du Grand Dijon.

En conséquence, le GIP a perdu sa fonction d'ensemblier et d'animation globale au profit d'une recentrage sur deux missions présentant une source de plus-value, aux côtés de celles des autres acteurs du service public de l'emploi:

- L'anticipation et l'accompagnement des mutations économiques
- L'appui aux actions de développement local de l'emploi

Près de 10 années après la création des maisons de l'emploi, le contexte économique, social, institutionnel et budgétaire a changé. D'une offre de services traditionnelle d'accompagnement des demandeurs d'emploi, l'offre de services des points relais a évolué dans le sens d'une combinaison de services...:

- physiques et dématérialisés,
- d'accompagnement des demandeurs d'emploi mais aussi des salariés,
- d'appui aux entreprises mais aussi de mobilisation de celles-ci en faveur de l'emploi,
- d'apport en expertise et en ingénierie aux collectivités territoriales et à leurs groupements.

L'enjeu est désormais moins de disposer d'un acteur supplémentaire pour regrouper, coordonner ou bien animer le partenariat de manière générale que de compléter et d'optimiser l'offre de services existante, orientée autour du placement mais aussi d'expérimenter de nouveaux modes d'intervention autour de deux axes :

- Comment fluidifier le fonctionnement du marché du travail ?
- Comment optimiser la gestion des emplois et des compétences dans les entreprises et sur les territoires au service du développement économique ?

Au carrefour d'une grande variété d'acteurs intervenant sur le marché du travail (acteurs publics, partenaires sociaux, organismes paritaires, organismes de formation et entreprises), l'action sur les mutations économiques et leurs incidences sur la gestion territoriale des emplois et des compétences est aujourd'hui plus que jamais une nécessité



pour mieux répondre aux besoins des entreprises et renforcer l'accès à l'emploi des personnes. Elle conduit également à élargir et amplifier les partenariats avec toute la chaîne d'acteurs intervenant sur les questions emploi/compétences, des problématiques d'orientation professionnelle à celles du soutien au développement de l'activité économique.

C'est dans ce sens que le positionnement et l'offre de services de la Maison de l'emploi et de la formation du bassin dijonnais est en cours d'évolution. En effet, historiquement inscrit aux côtés des acteurs du Service Public de l'Emploi, le GIP doit développer son action en articulation avec le Service Public Régional de la Formation, le nouveau Service Public Régional de l'Orientation et en particulier avec les acteurs du développement économique que sont les collectivités et intercommunalités qui interviennent sur le bassin dijonnais.

L'entrée de Dijon Développement au Conseil d'Administration du GIP et le rapprochement opéré en 2016 sur le plan opérationnel pour développer des actions communes constitue à ce titre un tournant majeur visant à faire du travail sur l'anticipation des besoins en compétences un axe majeur de la stratégie de développement économique du Grand Dijon.

Si ce bilan à mi-année est l'occasion de dresser un état des lieux des actions en cours, il représente plus largement une opportunité pour souligner la qualité des partenariats noués et le caractère innovant des actions engagées avec le soutien de nos financeurs. Il permet à nouveau de rappeler l'intérêt d'un outil territorial comme le GIP pour questionner sans cesse le droit commun, disposer d'un lieu permettant de conduire des expérimentations et de réfléchir collectivement aux évolutions inéluctables de l'action publique.



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

## CONTEXTE :

L'analyse du marché du travail et des potentialités du territoire, partagée avec les partenaires du monde économique, de l'emploi et de la formation permet à la Maison de l'emploi de contribuer à développer des projets en réponse aux besoins d'anticipation, d'adaptation et de préparation du territoire à affronter les mutations (opportunités, menaces).

Face à la crise économique et financière, l'économie du bassin dijonnais semble avoir mieux résisté mais elle connaît une baisse tendancielle de son potentiel de croissance liée à plusieurs facteurs de fragilité.

Son socle d'emploi présentiel rend l'économie de plus en plus dépendante aux évolutions démographiques et de ce fait s'appuie sur la demande économique locale. Rayonnant sur le bassin dijonnais, le Grand Dijon est un territoire attractif pour les actifs de l'aire urbaine, pour les étudiants et les entreprises. Sa population, assez âgée et au pouvoir d'achat plutôt élevé, constitue un potentiel favorable au développement de l'économie présente<sup>1</sup>. Le tissu économique du bassin dijonnais est diversifié limitant ainsi l'impact du retournement de la conjoncture, un élément sécurisant en matière d'implantation de nouvelles entreprises.

Néanmoins, ce positionnement économique rend plus difficile sa capacité à se positionner sur les secteurs porteurs d'autant que son tissu industriel est très fragilisé. Les problématiques liées à l'accès et au maintien à l'emploi des actifs, notamment dans le contexte de vieillissement de la population et d'élévation des qualifications, s'accroissent.

Le travail de diagnostic permet d'identifier les atouts et les contraintes du tissu économique, au regard des tendances nationales et des spécificités du territoire.

Une réflexion à l'échelle du bassin dijonnais est donc nécessaire pour anticiper les mutations économiques et proposer un plan d'actions visant à :

- affronter les difficultés économiques actuelles et les pertes d'emploi associées mais également,
- renforcer l'attractivité du territoire en tirant parti des opportunités émanant du diagnostic partagé,
- développer le capital humain du territoire (salariés, demandeurs d'emploi...).

Le porteur d'une telle démarche doit répondre à plusieurs conditions :

- avoir une légitimité technique

<sup>1</sup> L'économie présente regroupe les activités mises en œuvre localement pour la production de biens et de services visant la satisfaction des besoins de personnes présentes dans la zone, qu'elles soient résidentes ou touristes (définition INSEE)

- avoir une crédibilité politique, à la fois portée par les textes réglementaires et / ou par une reconnaissance des acteurs locaux dans ce rôle qui permet de fédérer les nombreux acteurs locaux.

La MDEF du bassin dijonnais dispose d'une solide expérience en matière d'observation et de gestion de projets, notamment dans le domaine de la Gestion Prévisionnelle Territorialisée des Emplois et des Compétences. Elle coordonne un certain nombre d'actions relatives à l'anticipation et à l'accompagnement des mutations économiques.

## ENJEUX :

« La GTEC inclut une dimension partenariale, la définition d'un champ géographique, avec en amont, la nécessité de comprendre les écosystèmes du territoire et les compétences en jeu, pour mettre en place, en aval, des actions opérationnelles permettant d'anticiper les mutations/ruptures économiques, de répondre aux besoins actuels et futurs en compétences et de maintenir ainsi le dynamisme du territoire. »

(source étude APEC 2013).

La dimension partenariale inhérente à une Gestion Territorialisée des Emplois et des Compétences permet une valeur ajoutée qui, sans être directement quantifiable, permet le partage d'informations, quand auparavant, les projets de chacun étaient trop souvent cloisonnés. Cette démarche intégrée participe à la définition de la stratégie globale de développement du territoire par la gouvernance.

Il est donc nécessaire d'accompagner les acteurs du territoire, les entreprises et le public, vis à vis de l'évolution de l'emploi. Il convient de travailler avec l'ensemble des acteurs pour répondre aux besoins repérés et être l'interface des dispositifs / actions existants en développant une offre de services la plus précise possible pour :

- contribuer à l'accompagnement des entreprises en restructuration,
- renforcer l'attractivité du territoire en mutualisant les gammes de services en direction des employeurs (présents sur le territoire ou ayant le projet de s'y installer),
- améliorer l'employabilité des salariés et des demandeurs d'emploi,
- développer, avec les acteurs concernés, l'ingénierie nécessaire, afin de répondre aux besoins des acteurs du territoire,
- participer au développement des entreprises pour une meilleure maîtrise de leurs ressources humaines.

## OBJECTIFS GENERAUX :

Valoriser les ressources territoriales, à destination des entreprises, des salariés, du public, en lien avec les acteurs locaux, pour accompagner et anticiper les mutations actuelles et futures :

- apporter un soutien aux PME/TPE du territoire en matière de GRH,



- permettre la montée en compétences des différents publics (salariés, demandeurs d'emploi...),
- répondre aux évolutions des métiers et aux besoins des employeurs,
- travailler à la sécurisation des parcours professionnels,
- favoriser la qualité de l'emploi...

Cette démarche suppose la mise en œuvre d'une coordination à l'échelle du territoire, afin de construire une offre de services partagée, simplifiée et diffusable.

Les plans d'actions peuvent s'inscrire dans différentes logiques : transversale, curative (défensive) ou préventive, anticipatrice (offensive), pluri-sectorielle ou thématique.



## **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**

### **DATE DE MISE EN OEUVRE DE L'ACTION :**

Cette action a démarré à la mi- 2013. Elle est menée de manière continue.

### **CONTEXTE :**

Depuis sa création (2007) la 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 la légitiment pour continuer et même amplifier son action dans ce domaine.

De plus, les relations directes de la MDEF avec l'ensemble des acteurs des territoires ainsi que les outils mis en place lui permettent d'anticiper, d'observer, de constater les mutations.

De ce fait, la 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.

### **ENJEUX :**

#### Pour la gouvernance du territoire:

- obtenir les informations nécessaires à l'élaboration d'une stratégie de territoire (priorités d'actions, partenariat, moyens etc.),
- permettre l'éclosion d'actions et de projets nouveaux permettant de répondre aux besoins observés.

#### Pour la MDEF:

- 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.

### **SECTEUR D'ACTIVITES :**

Tous secteurs, en fonctions des besoins repérés.



**CIBLE :**

Sans objet.

**PERIMETRE :**

Territoire de la MDEF.

**MOYENS MOBILISES :**

Interne MDEF: directeur et responsable du service mutations économiques.

**PARTENAIRES :**

Initiateur : MDEF du bassin dijonnais

Porteur : MDEF du bassin dijonnais

Autres partenaires :

- la gouvernance des territoires (État, Conseil régional de Bourgogne, Conseil général de la Côte d'Or, Collectivités territoriales)
- les acteurs de l'emploi, de la formation, de l'insertion (Pôle Emploi, Mission Locale, organismes de formation...)
- les acteurs du monde économique (Chambres consulaires, OPCA, branches professionnelles, organisations syndicales...).

**OBJECTIFS GENERAUX :**

- donner des informations pertinentes et objectives à la gouvernance du territoire (Etat, Conseil régional de Bourgogne, Conseil général de la Côte d'Or, Communauté d'agglomération du Grand Dijon...) et éclairer ses choix afin de développer une stratégie globale de territoire ;
- nouer des partenariats avec les acteurs du monde économique (branches professionnelles, chambres consulaires, OPCA...), de l'emploi, de l'insertion, de la formation afin de permettre les temps d'échanges nécessaires à l'analyse et à la conduite d'un diagnostic partagé ;
- élaborer des préconisations d'actions de GPTEC partagées par l'ensemble des partenaires au regard des éléments de diagnostic.

**OBJECTIFS OPERATIONNELS :**

- effectuer une veille locale, régionale et nationale sur les thématiques emploi / formation / ressources humaines, gestion des compétences, sur les politiques publiques et les évolutions de la législation
- rencontrer les différents acteurs afin de recueillir leurs analyses, déterminer leurs besoins et les besoins du territoire



- formuler des propositions d'actions à la gouvernance du territoire et aux parties-prenantes, après en avoir déterminé la faisabilité / les conditions de mise en œuvre
- écrire les projets / actions en associant les partenaires
- rechercher les financements et sécuriser les partenariats.

## DESCRIPTION DE L'ACTION :

Cette action vise à favoriser l'émergence de nouveaux projets de GPTEC sur les différents territoires couverts par la MDEF.

Pour ce faire, la MDEF nouera des partenariats avec les acteurs du monde économique (branches professionnelles, chambres consulaires, OPCA...), de l'emploi, de l'insertion, de la formation afin de permettre les temps d'échanges nécessaires à l'analyse et à la conduite d'un diagnostic partagé. A partir de là, elle formule des préconisations d'actions et en détermine la faisabilité / les conditions de mise en œuvre.

Au cours l'année 2016, la MDEF étudiera la faisabilité d'actions sur les thématiques suivantes :

- déclinaison sur un territoire du bassin dijonnais de l'expérimentation nationale "zéro chômage de longue durée (une action a émergé sur cette thématique),
- projet logistique sur la Communauté de Communes Plaine Dijonnaise,
- projet autour de l'appui RH aux TPE du Pays de Seine-et-Tille en Bourgogne (voir action 211D - plate-forme RH)
- étude-action sur l'impact de l'économie collaborative sur le travail, la gestion des emplois et des compétences (en partenariat avec Dijon Développement),
- intégration sur le marché du travail des étudiants en sciences humaines ayant connu une rupture de leur parcours universitaire (en partenariat avec l'Université de Bourgogne)...

## RESULTATS OBTENUS

### ***// Démarrage d'actions nouvelles au premier semestre 2016 :***

#### A/ l'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 fiche 1.4.3.).

#### B/ Action "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 1.4.2.)

### **III/ Investigations et préparation d'actions nouvelles :**

#### **A/ une action en direction des entreprises artisanales et TPE dans le Pays de Seine-et-Tille en Bourgogne.**

Les élus du Pays de Seine et Tille en Bourgogne ont sollicité la MDEF afin de **proposer 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;
- **I'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.

Les travaux devaient se poursuivre en juillet-août avec l'objectif de démarrer l'action en septembre 2016.

Cette action sera intégrée à la Plate-Forme RH du bassin dijonnais.

#### **B/ une action sur le commerce et la restauration rapide, initiée avec la Ville de Quetigny et les entreprises de la zone commerciale de Quetigny**

la MDEF a répondu à la sollicitation de la ville de Quetigny et a travaillé sur le montage d'une action pour permettre l'anticipation des besoins en compétences des entreprises de la zone commerciale.

La Commune mobilisera 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 Pôle Emploi et les OPCA. Le FORCO et AGEFOS PME ont adhéré à la démarche.

L'action sera lancée en juillet avec la réunion entreprises. Elle a vocation à s'étendre à d'autres zones commerciales de l'agglomération dijonnaise.

Elle sera intégrée à la Plate-Forme RH du bassin dijonnais.

#### **C/ Grande Ecole du Numérique :**



Il s'agit d'un chantier lancé par le Président de la République en 2015 et qui vise à former des personnes peu qualifiées aux métiers du numérique. L'objectif est de former 10 000 personnes en 2017 sur le territoire national.

Le Grand Dijon a sollicité la MDEF dans une mission d'accompagnement et de pilotage, afin de pouvoir répondre à l'appel à projets du mois de novembre.

Le démarrage des travaux est prévu fin août par une démarche de veille auprès des territoires qui ont déjà travaillé sur la question.

D/ l'impact de l'économie collaborative sur le travail, la gestion des emplois et des compétences: étude-action à mener avec Dijon Développement. 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. La réunion de lancement de cette action est prévue en octobre 2016.

#### E/ Action 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 à la fin de l'année 2016. 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.

#### F/ Autres sujets :

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

L'action envisagée **dans le domaine de la logistique**, sur le territoire de la Communauté de Communes de la Plaine Dijonnaise est repoussée car la Collectivité a d'autres priorités.

#### **OUTILS ELABORES :**

sans objet

#### **POINTS DE VIGILANCE / FACTEURS DE REUSSITE :**



- le portage par la MDEF doit être appuyé par la collectivité locale concernée, ainsi que par les partenaires institutionnels,
- un engagement fort du monde économique est nécessaire (clubs d'entreprises, chambres consulaires, branches professionnelles...), ainsi que des autres partenaires de terrain;
- les moyens de la MDEF (en financement, en personnel) devront être ajustés pour permettre la mise en place de projets nouveaux.



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

### DATE DE MISE EN OEUVRE DE L'ACTION :

Cette action a démarré en mars 2013. Elle a vocation à s'inscrire dans la durée.

### CONTEXTE :

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 un nouveau dispositif afin d'agir pour anticiper et accompagner le plan social d'une entreprise particulière<sup>2</sup>.

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 ».

Ce dispositif, appelé **Plate-Forme GTEC du bassin dijonnais**, a été officiellement lancé le 3 novembre 2014. Sa coordination a été confiée à la Maison de l'Emploi et de la Formation du bassin dijonnais.

**En 2014-2015, la Plate-Forme est intervenue essentiellement de manière réactive**, pour accompagner des entreprises en difficulté. L'analyse des compétences de salariés menacés de licenciement, puis licenciés a permis une accélération de leur parcours de retour à l'emploi (travail sur le projet, mise en œuvre de formations...).

Néanmoins, **la plus-value de la Plate-Forme s'est avérée limitée et il est apparu nécessaire de recentrer son périmètre vers un accompagnement RH plus ciblé et nécessitant un travail de coordination.**

### ENJEUX :

La plate-forme GTEC va permettre d'expérimenter la mise en place d'une démarche permettant de répondre aux enjeux suivants:

- mettre en place une **approche globale** des entreprises
- **réinscrire les questions d'emploi, de compétences et de travail au cœur des problématiques d'activité des entreprises**
- **optimiser et décloisonner les dispositifs de soutien** au développement économique, à l'emploi et à la formation
- faciliter l'accès des entreprises à ces services
- faciliter l'**accès des entreprises aux services** proposés par le territoire
- animer et coordonner au niveau territorial les acteurs institutionnels
- favoriser les rencontres entre les entreprises, voire les coopérations.

<sup>2</sup> - plan social concernant 148 salariés de l'entreprise TRW (secteur automobile) à LONGVIC.



## SECTEUR D'ACTIVITES :

Tous secteurs. Les secteurs prioritaires seront précisés au fur et à mesure de l'avancée des travaux.

## CIBLE :

- entreprises (TPE, PME et grands comptes)
- actifs (salariés, demandeurs d'emploi).

## PERIMETRE :

Bassin d'emploi dijonnais.

## MOYENS MOBILISES :

Interne MDEF (1,2 ETP environ)

Outils de la formation professionnelle : bilans de compétences, VAE, plans de formation des entreprises, périodes de professionnalisation, CIF/DIF, conseils en évolution professionnelle, CQP des branches professionnelles, passeports compétences...

Dispositifs de droit commun :

- tests d'évaluation MRS proposés par la plate forme de vocation de Pôle Emploi.
- évaluation en milieu de travail/Pôle Emploi
- adaptation au poste de travail individuelle ou collective financée par Pôle Emploi/OPCA/ CRB
- prestations de l'AFPA Transitions.

Comités de suivi.

## PARTENAIRES :

Initiateur : UT 21 DIRECCTE

Porteur : MDEF du bassin dijonnais

Gouvernance : UT 21 DIRECCTE, Conseil régional de Bourgogne et Communauté d'Urbaine du Grand Dijon

Autres partenaires : chambres consulaires, branches professionnelles (UIMM...), entreprises, partenaires sociaux, agences de développement, Pôle Emploi,, Conseil général de Côte d'Or, cellules de reclassement, organismes certificateurs VAE (DAVEN...), organismes de formation, OPCA, Mission Locale, Cap Emploi, IAE, PLIE...

## OBJECTIFS GENERAUX :

- Proposer **une offre de services à destination des entreprises** du territoire du bassin dijonnais



- mieux **repérer et analyser les mutations économiques et leurs conséquences** sur les métiers, les emplois, les compétences et les organisations du travail.
- **apporter du conseil et des ressources aux entreprises et aux actifs** pour les aider à affronter ces mutations.

## OBJECTIFS OPERATIONNELS :

Accompagner des entreprises en difficulté:

- Identifier les compétences des salariés de façon collective et individuelle
- identifier les compétences transférables en lien avec les secteurs porteurs/ les projets d'implantation / développement
- accélérer les parcours.

Accompagner des entreprises en développement:

- intervenir dans des dossiers complexes pour coordonner efficacement la réponse partenariale

Dispenser un accompagnement RH des TPE et des PME :

- établir un diagnostic des problématiques RH des TPE rencontrées
- proposer des actions correctrices
- agir de manière individuelle et/ou collective en fonction des besoins
- passer le relais à d'autres partenaires en fonction des problématiques identifiées et coordonner la réponse faite aux employeurs

Rapprocher, sur un territoire où l'offre et la demande d'emploi ne se rencontrent pas, les profils des demandeurs d'emploi avec les attentes des entreprises :

- recueillir et analyser les besoins des entreprises
- mettre en place des actions de formation adaptées à ces besoins, à destination des demandeurs d'emploi du territoire.

## DESCRIPTION DE L'ACTION :

La Plate-Forme 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:

- à élargir l'appréhension des questions RH par les entreprises en dépassant la préoccupation première pour le recrutement,
- à 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.
- Aussi, en complémentarité avec les interventions existantes, la plate-forme tentera d'élargir l'appréhension et le traitement des questions RH de la manière suivante:



- au stade de l'accompagnement des entreprises en situation d'implantation sur le territoire afin d'intégrer un volet emploi/formation à l'offre de services du territoire en matière d'accueil (poursuite de l'action engagée),
- dans le cadre de l'accompagnement d'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 (poursuite de l'action engagée),
- dans l'étendue des problématiques qui vont être traitées sur le Pays Seine-et-Tille en intégrant les questions de droits du travail, de formations, d'organisation du travail à l'offre de services qui va être proposée aux TPE du territoire,
- dans la manière de faire évoluer les pratiques de recrutement des entreprises de la zone commerciale de Quetigny 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
- dans la manière de réfléchir aux tensions sur le marché du travail mises en perspectives 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.

## RESULTATS OBTENUS

### ***1/ Entreprises en difficultés:***

#### A/ Rudo Chantiers

La Plate-Forme avait été saisie le 23 / 11 / 2015 sur le cas de Rudo Chantiers, société de désamiantage à Norges laVille, en dépôt de bilan.

La MDEF et l'AFPA transitions sont intervenus le 30/11 devant les salariés. Il leur a été proposé de bénéficier :

- de l'action Portail BTP de l'ARIQ-BTP, pour les personnes ayant le projet de rester dans le BTP
- de l'appui personnalisé au reclassement de l'AFPA Transitions pour les personnes ayant un projet hors BTP.

#### 1/ Prestation portail BTP par l'ARIQ BTP:

11 personnes étaient intéressées par la prestation portail BTP à l'issue de la présentation - 7 personnes se sont rendues à l'information collective en décembre 2015. 6 ont été reçues en entretien et on formalisé un projet:

- 1 retour à l'emploi direct, CDI signé début février 2016,
- 1 formation titre professionnel Conducteur Routier Marchandises Porteur - la personne a démarré sa formation à l'AFTRAL,
- 3 projets de formation non éligibles à la CSP (2 pour une formation encadrement amiante et 1 pour une capacité marchandise afin de se mettre à son compte),
- 1 projet de formation plomberie (pas de nouvelle de la personne depuis l'entretien).

#### 2/ Appui personnalisé au reclassement par l'AFPA Transitions :



Les éléments de bilan seront communiqués ultérieurement.

### B/ ODILIS - Selongey

La plate-Forme a été saisie le 26 mai par l'UT21 de la DIRECCTE, au sujet de la société ODILIS, entreprise de la métallurgie en liquidation judiciaire, alors que le dernier jour de travail des salariés était le 27 mai.

2 réunions d'information collective étaient organisées le 31 mai par Pôle Emploi afin de présenter la CSP en présence de l'administrateur judiciaire. La MDEF et l'UIMM sont intervenues et on a proposé :

- la réalisation de passeports compétences
- la diffusion des CV par l'UIMM à son réseau y compris hors Côte d'Or
- la diffusion des CV par la MDEF au Club Entreprendre du Pays de Seine-et-Tille en Bourgogne.

Sur la cinquantaine de salariés présents, 25 se sont inscrits pour bénéficier d'un accompagnement à la réalisation de leur passeport. 4 (profils généralistes) seront reçus par la MDEF (réception à Selongey) et 22 (profils industrie) par l'UIMM (3 personnes seront reçues à DIJON et 18 à Selongey) entre le 14 juin et le 12 juillet. Fin juin, deux personnes avaient envoyé leur CV pour diffusion au Club Entreprendre.

Une entreprise était intéressée par des profils magasiniers caristes : un CV lui a été communiqué mais sans succès.

### ***II/ Entreprises en développement***

Le comité technique avait décidé que la Plate-Forme n'interviendrait que pour les dossiers où il y avait une réelle plus-value, et en coordination. Au 1er semestre 2016, la plate-forme a été saisie pour 2 dossiers :

#### A/ Percall (ingénierie informatique) - Vichy :

Ce dossier n'a pas abouti - l'entrepreneur reste dans son département.

Remarque : on a su répondre de façon qualitative à la demande mais on aurait eu du mal à trouver la main d'oeuvre requise.

Attention, ces métiers sont amenés à se développer. L'offre de formation n'est pas adaptée aux besoins des entreprises (Bourgogne Numérique, Syntech). On note de plus en plus de besoins à niveau Bac ou Bac +2 (il y a suffisamment de Bac + 5).

Pôle Emploi va monter des informations pour les demandeurs d'emploi en septembre.

Il faut voir comment avancer sur le bassin avec la Région (CRDFOP).

#### B/ Société industrielle - SUISSE:

L'entreprise produit des systèmes de refroidissement pour des unités industrielles, avec un concept innovant breveté. Elle prévoit la création de 50 postes à 3 ans, une trentaine à 2 ans

Ce dossier semble en bonne voie. Il est adossé aux dispositifs d'accompagnement du groupe Total. Dijon est en concurrence avec Metz. Cela va être compliqué en terme d'emploi (personnels trilingues)



### **III/ Plans d'actions 2016**

#### **A/ Analyse et développement des compétences transversales dans les entreprises artisanales (en partenariat avec la Chambre de Métiers et d'Artisanat) :**

Au delà des compétences techniques métiers, un certain nombre de compétences sont indispensables à la bonne marche d'une entreprise, quelque soit sa taille.

##### **1/ Etude des compétences à détenir :**

A partir d'un fichier communiqué par la Chambre de Métiers et d'Artisanat, 2 chargées de projet MDEF ont réalisé une étude auprès de 7 entreprises artisanales dans différents secteurs d'activités, considérées comme "exemplaires".

Les personnes interrogées disposaient parfois d'une expérience inhabituelle (dirigeants issus de grands groupes ou non issus de l'artisanat) et toujours d'un recul par rapport à leur activité. Elles ont réellement investi la fonction de "chef d'entreprise".

Les informations recueillies, ont été partagées avec la Chambre de Métiers et d'Artisanat, et ont donné lieu à une synthèse répertoriant les compétences spécifiques à détenir dans différents domaines : communication, RH, secrétariat / bureautique, gestion (environnement juridique, fiscal, comptabilité, gestion du personnel), commercial, connaissance des institutions et interlocuteurs, des mesures etc... Sont apparues dans l'étude également les compétences transversales et les qualités propices à l'exercice de la fonction "chef d'entreprise".

Comment toucher d'autres entreprises, les inciter à faire un diagnostic et à prendre les mesures correctives nécessaires ?

Il existe des outils que les entreprises peuvent mobiliser de leur propre initiative et de façon autonome comme l' auto-diagnostic sénior de l'ARACT. Cependant, il convient de trouver des moyens plus incitatifs. Pour ce faire, la MDEF a proposé de mettre en place une action expérimentale sur le territoire du pays de Seine et Tille en Bourgogne.

##### **2/ Action expérimentale sur le territoire du Pays de Seine-et-Tille en Bourgogne:**

Le projet sera porté par la MDEF et la Chambre de Métiers et d'Artisanat, en partenariat avec le Club Entreprendre et les élus du territoire.

La MDEF a proposé d'allouer du temps d'une salariée sur la base de 0,50 ETP, pour une période expérimentale de 6 mois (durée revue depuis à un an). Cette chargée de projet visitera les TPE et les PME de moins de 50 salariés du territoire.

Le projet devra permettre :

- d'aller aux devants des chefs d'entreprise pour les questionner sur les freins au développement de leurs activités de nature RH,
- de les sensibiliser à ces freins et aux modalités de leur résolution quand c'est possible,
- de les informer sur les modalités d'appui existantes,



- de les appuyer pour mobiliser les services existants délivrés par les partenaires du projet et/ou tout autre opérateur du territoire et relayer toute autre problématique auprès des intercommunalités (voirie, transport, besoins en surface ou en locaux, déchets, etc.),
- de les appuyer dans la résolution des difficultés qui ne nécessitent pas d'interventions externes (production d'une fiche de poste, etc.),
- de s'assurer de leur satisfaction quant à la qualité du service rendu,
- de proposer plus largement des informations collectives / territoriales, réalisées en lien avec les partenaires du projet.

B/ Accompagnement des entreprises en activité partielle dans le secteur du BTP (en partenariat avec les fédérations professionnelles, l'OPCA du secteur, les chambres consulaires, Dijon Développement)

L'action vise à articuler et rendre lisible l'offre de services des différents partenaires en direction des entreprises en difficulté.

Lors d'une réunion de travail, début 2016, les différents partenaires ont partagé des informations sur leurs offres de services respectives. La MDEF a compilé un document de synthèse transmis à tous. Cet outil est utilisé par l'UT 21 de la DIRECCTE (Emilie MATHY) qui informe les entreprises et fait le relais vers le partenaire approprié.

A ce jour, la DIRECCTE traite 140 dossiers d'entreprises en activité partielle, tous secteurs confondus (un peu moins que l'année dernière), et notamment dans les secteurs du bâtiment, des hôtels / cafés / restaurants ainsi que quelques viticulteurs (à cause du gel).

C/ Permettre la mise en relation entre offre et demande d'emploi par une approche compétences grâce à l'outil TEC (en partenariat avec le MEDEF Bourgogne)

Cette action n'aura pas lieu car le MEDEF Bourgogne n'a plus la possibilité d'y travailler.

D/ Répondre aux difficultés récurrentes de recrutement des entreprises du commerce, de la grande distribution et de la restauration et mieux préparer les demandeurs d'emploi aux besoins en compétences de ces entreprises

Il n'est pas question ici de travailler sur du placement immédiat, mais de permettre l'anticipation des besoins en compétences des entreprises de la zone commerciale de Quetigny dans un premier temps. La Commune mobilisera 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 Pôle Emploi et les OPCA (AGEFOS PME et FORCO).

Les personnes préparées ne se limiteront pas aux Quetinois. En effet, la MDEF s'appuiera sur Château-Service qui est un pôle d'accueil information orientation des demandeurs d'emploi. Un référent PLIE y travaille et son portefeuille est constitué de 30 à 40% de publics issus de plusieurs



communes de l'Est Dijonnais), hors Quetigny. Cependant, vu la nature des emplois et le niveau peu élevé des rémunérations, il faudra travailler en priorité en proximité.

Il sera intéressant aussi de faire bouger les pratiques des entreprises (RSE). Un certain nombre d'entre elles ont de réelles difficultés de recrutement. KFC et les Trois Brasseurs, par exemple, ne reçoivent pas suffisamment de candidatures.

Ce projet, démarré à titre expérimental avec les entreprises de la zone commerciale de Quetigny aura vocation à s'étendre à d'autres zones de l'agglomération dijonnaise.

### **OUTILS / METHODOLOGIES / LOGICIELS DEVELOPPES :**

- les équipes MDEF et AFPA Transitions ont été formées par le C2R Bourgogne à l'accompagnement du passeport compétences
- des projets d'actions sont en cours d'étude (voir ci-dessus). Des méthodologies de travail et des outils nouveaux seront développés au fur et à mesure de l'avancée de ces actions.

### **POINTS DE VIGILANCE / FACTEURS DE REUSSITE :**

#### **Conditions de réussite :**

- bénéficier de l'appui des élus,
- agir en proximité et avec une bonne connaissance des territoires,
- faire en sorte que les différents partenaires acceptent de travailler dans le cadre d'une coordination générale et non pas seulement au bénéfice d'un secteur d'activité ou d'un domaine d'activité,
- veiller à l'articulation des offres de services des différents partenaires
- avoir accès à l'information et la partager entre partenaires dans le cadre d'une charte de confidentialité
- communiquer efficacement l'offre de services de la Plate-Forme auprès des entreprises et des actifs

#### **Points de vigilance :**

- s'assurer du respect du mode opératoire par les différents opérateurs,
- obtenir un retour des informations des partenaires et des entreprises.

## 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)

#### DATE DE MISE EN OEUVRE DE L'ACTION :

2015 - 2017

#### CONTEXTE :

L'Économie Sociale et Solidaire concentre 57 000 salariés (1 salarié sur 10) en Bourgogne et 6100 établissements. Elle représente un poids non négligeable (10,8% de l'emploi) dans l'économie régionale, une présence dans tous les secteurs d'activité et contribue au développement local en répondant souvent à des besoins non couverts. De ce fait, l'ESS dispose d'une capacité de création d'activités nouvelles non délocalisables, notamment dans les territoires ruraux et dans des secteurs porteurs d'emplois dans les années à venir.

Pourtant, l'ESS est confrontée à des problématiques spécifiques: elle doit rééquilibrer sa pyramide des âges, attirer de nouveaux salariés, conserver et transmettre ses compétences, favoriser la mobilité professionnelle et la sécurisation des parcours (notamment quand se présentent des situations d'usure au travail ou de pénibilité), etc.

Afin de s'emparer de ces problématiques, la Maison de l'Emploi et de la Formation du Bassin Dijonnais et la CRESS Bourgogne se sont associées pour mener une gestion prévisionnelle territoriale des emplois et des compétences (GPTEC) dans l'ESS sur le département de la Côte d'Or.

A l'issue d'un travail de 18 mois, un plan de développement « valeurs et compétences dans l'économie sociale et solidaire » a été élaboré. Ce plan de développement repose sur 3 axes stratégiques majeurs :

- axe 1: la préparation et la transmission des savoir-faire pour les entrants,
- axe 2: la sécurisation des parcours professionnels et la mobilité professionnelle,
- axe 3: la gestion des âges.

Sur l'axe 2, les constats réalisés révèlent qu'il existe 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.

C'est la raison pour laquelle la CRESS et la MDEF ont proposé de monter une action expérimentale visant à :

- accompagner des personnels aides-soignants / aides à domicile 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 faire en sorte qu'elles puissent être modélisées et essaimées.



## **ENJEUX :**

Les enjeux sont distincts en fonction des différentes parties prenantes :

- pour les établissements et fédérations, il s'agit de renforcer l'attractivité de leur secteur et de leurs métiers, d'augmenter le mieux-être au travail, de les fidéliser de diminuer l'absentéisme et le turn-over;
- pour les salariés : il s'agit de limiter tant que faire se peut la pénibilité, la survenue et le développement de pathologies liées à l'exercice du métier et de bénéficier d'un reclassement à des postes adaptés, le plus tôt possible après l'apparition des problèmes de santé;
- pour le territoire : il s'agit de diminuer le nombre de licenciements pour inaptitude médicale, d'apporter une solution globale en mobilisant l'ensemble des partenaires concernés.

## **SECTEUR D'ACTIVITES :**

Le secteur social et le secteur sanitaire et social.

## **CIBLE :**

- Etablissements de l'Économie Sociale et Solidaire dans le secteur social et le secteur sanitaire et social
- Salariés de ces établissements, ayant des problématiques de santé, menacés à terme de licenciement pour inaptitude médicale et exerçant l'un des trois métiers suivants : aides-soignants, aides à domicile et aides-médico-psychologiques.

## **PERIMETRE :**

Département de la Côte d'Or

L'action de la MDEF sera limitée au bassin d'emploi dijonnais. La CRESS pourra quant à elle intervenir sur la totalité du département de la Côte d'Or.

## **MOYENS MOBILISES :**

- interne MDEF : chef de projet et encadrement
- temps de travail de la CRESS Bourgogne.

## **PARTENAIRES :**

Initiateurs : MDEF du bassin dijonnais et CRESS Bourgogne

Porteur administratif et financier : CRESS Bourgogne

Porteurs techniques: MDEF du bassin dijonnais et CRESS Bourgogne

Autres partenaires :

Comité de pilotage :



- Unité territoriale Côte d'Or de la DIRECCTE,
- Conseil régional de Bourgogne Franche-Comté
- Pôle Emploi,
- OPCA : AGEFOS PME, UNIFAF et UNIFORMATION
- partenaires sociaux représentatifs du secteur: syndicats de salariés (CFDT, CGT, CGC, CFTC, FO) et patronaux (UDES (USGERES) et UNIFED).

La composition du comité de pilotage est susceptible d'évoluer dans le temps.

#### Comité technique:

Ils seront dimensionnés en fonction de l'avancée des travaux et pourront comprendre les partenaires suivants:

- Unité territoriale Côte d'Or de la DIRECCTE,
- Conseil régional de Bourgogne,
- AFPA Transitions,
- ARACT Bourgogne,
- AIST,
- établissements partenaires : FEDOSAD, Mutualité Française Bourguignonne, Fédération ADMR 21, COS DIVIO, MAS Croix Rouge, les Eaux vives.

#### **OBJECTIFS GENERAUX :**

- sécuriser les parcours professionnels des salariés ayant des problématiques de santé et favoriser leur mobilité professionnelle,
- modifier les comportements et les pratiques des différents acteurs (salariés, entreprises, professionnels) de façon à pouvoir agir en anticipation
- faire travailler ensemble des professionnels issus de différents champs pour permettre la continuité du parcours
- agir sur la qualité de l'emploi.

#### **OBJECTIFS OPERATIONNELS :**

- 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.

## DESCRIPTION DE L' ACTION :

Cette action expérimentale, dont l'opportunité a été validée avec les partenaires, vise à :

- **accompagner des personnels** aides-soignants / aides à domicile / Aide 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. Au total 10 salariés volontaires issus de 3 à 5 entreprises seront concernés par cette action. L'action devra permettre :
  - d'analyser leurs compétences afin de déterminer avec eux les réorientations possibles sur leur territoire,
  - de renforcer leur employabilité par la mise en œuvre de parcours formatifs,
  - sécuriser leurs parcours et la mobilité professionnelle, 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.
- **faire changer les pratiques au sein des établissements** concernés (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) et plus globalement, modéliser et essayer.

## RESULTATS OBTENUS :

### // La préparation et l'ingénierie de l'action

La préparation de l'action, démarrée au second semestre 2015, s'est poursuivie au début de l'année 2016.

#### A/ Repérage des entreprises et des salariés volontaires :

Il fallait dans un premier temps 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 et prêts à s'orienter vers un autre projet professionnel dans une autre entreprise.



## 1/ Constitution du groupe d'entreprises :

La constitution du groupe d'entreprises a mis plus de temps que prévu. En effet, certaines entreprises rencontrées dans un premier temps et qui souhaitaient participer à cette expérimentation, n'ont pas pu, pour diverses raisons repérer et orienter des salariés. Il a donc été nécessaire de rechercher d'autres employeurs, afin de pouvoir avoir suffisamment de salariés dans la cohorte. La MDEF et la CRESS ont contacté l' AIST et les OPCA, qui ont apporté leur soutien dans cette démarche. L'AIST a repéré des salariés pouvant entrer dans la cible et la MDEF a contacté leur employeur.

Au final, **le groupe d'entreprises a été constitué au premier trimestre 2016**. Il est composé de la Mutualité française, de la FEDOSAD, de l'ADMR, du MAS Croix Rouge et du foyer les Eaux Vives ADAPEI.

Remarque : il existe plusieurs niveaux d'avancement au sein des entreprises volontaires, certaines étant plus outillées que d'autres pour anticiper ces cas de rupture. L'intérêt de la démarche repose également sur le partage et le transfert de savoir-faire entre les entreprises, notamment lors de comités techniques.

## 2/ constitution de la cohorte de salariés à accompagner :

Une fiche de liaison a été créée par la MDEF et mise en place afin de permettre aux entreprises transmettre les informations relatives aux salariés.

Les entreprises ont éprouvé des difficultés pour repérer les publics. Au total, 13 personnes ont été orientées vers la MDEF, qui a réalisé des entretiens individuels afin de vérifier la pertinence des orientations.

Au final, le groupe a été constitué au mois de juin 2016. Il est composé de 11 salariées.

| PRENOM        | AGE | METIER                            | EMPLOYEUR             | RQTH       | EN ARRET | PROJET ENVISAGE                       | BILAN DE COMPETENCES               |
|---------------|-----|-----------------------------------|-----------------------|------------|----------|---------------------------------------|------------------------------------|
| Cécile        | 43  | Aide à domicile                   | ADMR                  | NON        | OUI      | BTS ESF                               |                                    |
| Marie-Odile   | 46  | Aide à domicile                   | ADMR                  | EN ATTENTE | OUI      | Garde d'enfants                       |                                    |
| Alexandra     | 38  | Aide à domicile                   | MUTUALITE FRANCAISE   | NON        | OUI      | Assistante de gestion                 |                                    |
| Virginie      | 32  | Aide-médico-psychologique         | CROIX ROUGE           | OUI        | OUI      | Reflexologie plantaire ou Naturopathe | réalisé                            |
| Ghislaine     | 32  | Aide-soignante                    | CROIX ROUGE           | NON        | OUI      | Moniteur auto école                   | En cours, au CIBC                  |
| Sylvie        | 45  | Aide-soignante                    | LES EAUX VIVES ADAPEI | NON        | OUI      | OUI                                   |                                    |
| Nadine        | 49  | Aide-soignante                    | LES EAUX VIVES ADAPEI | NON        | NON      |                                       | Appuis individuel AFPA Transitions |
| Emmanuelle    | 43  | Aide-soignante                    | MUTUALITE FRANCAISE   | OUI        | OUI      | Secrétaire comptable                  | réalisé                            |
| Nathalie      | 49  | Aide-soignante puis Aide ménagère | MUTUALITE FRANCAISE   | OUI        | OUI      |                                       | Appuis individuel AFPA Transitions |
| Fatima        | 43  | Assistante de vie                 | FEDOSAD               | NON        | NON      |                                       | Appuis individuel AFPA Transitions |
| Marie-Josèphe | 50  | Auxiliaire de vie                 | MUTUALITE FRANCAISE   | NON        | OUI      |                                       | Appuis individuel AFPA Transitions |



### Quelques remarques :

Il est important de souligner que sur les 11 personnes retenues en entre mars et avril 2016, fin juin, déjà 3 d'entre elles étaient en procédure de licenciement pour inaptitude. Cela signifie que les personnes orientées étaient trop loin dans leur "parcours" pour que l'action expérimentale leur soit bénéfique.

Les salariées ciblées ne sont pas toutes en seconde partie de carrière puisque des salariées jeunes sont également confrontés à des risques d'inaptitude (moins de 30 ans). La moyenne d'âge est de 42 ans pour cette expérimentation.

Les salariées bénéficiaires de la loi TH (obtention de la RQTH, d'une pension d'invalidité) sont au final très peu représentées (3 personnes sur 11). En effet, un nombre important de salariées qui pourraient prétendre au bénéfice de cette loi, ne font pas la démarche, du fait de représentations négatives ou de craintes quant aux conséquences. Parfois, la démarche est malheureusement réalisée lorsque le licenciement pour inaptitude est proche.

### B/ Développement et consolidation des partenariats :

Il a été nécessaire de contacter de nouveaux partenaires parties prenantes, notamment ceux intervenant pendant les périodes d'arrêt maladie des salariés . Il a été difficile d'obtenir les contacts et les rendez-vous (CARSAT, CPAM...).

Le partenariat avec les OPCA demande encore à être conforté malgré plusieurs rendez-vous. En effet, il est demandé à tous les partenaires associés à cette action d'essayer de travailler le plus possible en anticipation, afin de pouvoir éviter le licenciement pour inaptitude. Or l'offre actuelle et les habitudes de travail ne sont pas adaptées. Les salariés qui demandent à bénéficier de formations sont confrontés à des procédures et à des délais très longs.

Un partenariat a été mis en place avec l'AFPA Transitions (fonds DIRECCTE) afin d'élaborer des pistes de reconversion et avec IARACT Bourgogne pour tenter de modifier les pratiques dans les entreprises.

## **II/ La mise en œuvre de l'action :**

### A/ Accompagnement d'une cohorte de salariés menacés d'inaptitude:

Le projet prévoyait d'analyser les compétences des salariés entrés dans le processus de sécurisation de parcours et de définir les pistes de reconversion envisageables.

#### 1/ Recueil des compétences :

La MDEF a recueilli les compétences détenues par les salariées.

Pour ce faire, la MDEF a réalisé avec chacune d'entre elles, lors d'un entretien individuel, une étude de fonction afin de mettre en évidence des compétences techniques mais aussi des compétences transversales. 13 entretiens ont été réalisés entre mars et avril 2016, (pour les 11 personnes accompagnées et pour 2 autres personnes).



## 2/ Recherche de pistes de reconversion :

La MDEF a transmis l'ensemble des études de fonction à l'AFPA Transitions. La commande était que l'AFPA Transitions réalise un diagnostic collectif d'employabilité et identifie les aires de mobilités, accessibles aux trois métiers étudiés. Cette prestation a bénéficié de fonds de la DIRECCTE.

L'AFPA Transitions a réalisé son étude et l'a présentée le 27 juin lors d'une séance collective avec les salariées impliquées et l'UT21 de la DIRECCTE.

Malheureusement, **la majorité des pistes évoquées n'étaient pas réalistes** par rapport aux contre-indications médicales des salariées de la cohorte.

| CROISEMENT DES DONNEES   |                            |                               |                                  |
|--|----------------------------|-------------------------------|----------------------------------|
| Et pour vous...  |                            |                               |                                  |
| SCENARI DE MOBILITE PROFESSIONNELLE<br>Du + PROCHE au - PROCHE | METIERS SOURCES            |                               |                                  |
|  | Aide - Soignant            | Aide médico-psychologique     | Aide à domicile                  |
|  | Auxiliaire de puériculture | Auxiliaire de puériculture    | Agent de propreté et d'hygiène   |
|  | ATSEM                      | Infirmier                     | Brancardier                      |
|  | Infirmier                  | Moniteur éducateur            | Agent de services hospitaliers   |
|  | Ambulancier                | Ambulancier                   | Aide-soignant                    |
|  | Brancardier                | Aide-soignant                 | Auxiliaire de puériculture       |
|  | Serveur en restauration    | Assistant médico technique    | Assistant de vie aux familles    |
|  | Assistant médico technique | Serveur en restauration       | Agent de restauration collective |
|  | Employé libre service      | Agent d'accueil en hôtellerie | Agent de sécurité                |
|  | Préparateur de commandes   | Agent de sécurité             | Préparateur de commandes         |
|  | Agent de sécurité          | Préparateur de commandes      | Serveur en restauration          |

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 (en cours).

Les autres personnes, qui avait déjà une idée précise concernant leur reconversion devaient continuer leurs démarches avec leur conseillère en évolution professionnelle ( Uniformation et Unifaf).

## B/ Faire changer les pratiques des différentes parties prenantes :

L'objectif est de pouvoir agir en prévention. Pour ce faire, il est nécessaire d'analyser le parcours des salariés depuis le déclenchement de la pathologie jusqu'au licenciement pour inaptitude.

### 1/ Le parcours du salarié menacé d'inaptitude :

La MDEF a élaboré un document permettant de repérer les étapes clefs de ce parcours, ainsi que les professionnels impliqués.

Il apparaît que :

- souvent, les salariés n'évoquent leur problème de santé que tardivement
- on constate de longues périodes d'absence pour maladie pendant lesquelles on ne travaille pas sur le projet de la personne (même si quelques démarches de bilan apparaissent parfois en fin de période)
- les partenaires qui interviennent pendant l'arrêt maladie (CPAM, CARSAT) ne se concertent pas avec les partenaires compétents pendant les périodes en poste (entreprise, OPCA, médecine du travail )
- les demandes de RQTH sont peu nombreuses (freins chez les salariés), alors que la RQTH est facilitante pour la suite du parcours.

### 2/ Permettre un changement des pratiques dans les entreprises :

Pour aller plus loin dans l'analyse et la mise en place d'actions correctives, **la MDEF et la CRESS ont fait appel à l'ARACT Bourgogne (financement DIRECCTE).**

La commande est de **réaliser des outils** en direction des entreprises mais aussi à l'intention des personnels concernés. Pour cela, il sera nécessaire de **libérer la parole des salariés.**

Dans l'idéal les outils produits seront présentés lors des CHSCT, aux instances représentatives du personnel des différents établissements. De plus, cette expérimentation doit permettre d'**essaimer ces bonnes pratiques** sur tout le territoire et sur dans de plus petites entreprises.

En terme de méthode, l'ARACT va mettre en place :

- un recueil « parole de salariés » sous forme de livrable
- des ateliers intersession avec les entreprises en fonction des premiers éléments remontés (second semestre 2016 et premier semestre 2017). Les entreprises pourront associer les personnels impliqués dans chacune des thématiques abordées.

Sans préjuger des choix qui seront effectués, voici des exemples de thématiques d'ateliers possibles : "Pénibilité... Usure professionnelle... Repérer les premiers signes", "Le lien entre la sphère « physique » et la sphère psychologique", "Comment mettre en place une démarche de prévention de la pénibilité", "Soutien et management"...

### 3/ Permettre une meilleure collaboration entre les professionnels impliqués :

Dans la mesure où les professionnels intervenant pendant les périodes de maladie et ceux intervenant pendant les période en emploi ne se connaissent pas, il n'y a pas d'articulation entre les différentes étapes de parcours.



La MDEF a donc pour projet de permettre une connaissance mutuelle et une collaboration efficace pour améliorer le parcours des bénéficiaires. Des rendez-vous ont été pris en ce sens auprès de : la CARSAT, la CPAM, Uniformation... les contacts et investigations seront poursuivis au second semestre.

#### 4/ Sécuriser le parcours professionnel hors de l'entreprise :

Dans l'hypothèse où des salariés menacés d'inaptitude trouveraient un débouché dans une autre entreprise, la question est de savoir comment organiser le parcours professionnel sans recourir au licenciement ou à la démission. L'idéal serait de permettre également de revenir dans l'entreprise de départ pendant une certaine période si l'essai dans la nouvelle entreprise n'est pas concluant.

L'Unité territoriale Côte d'Or de la DIRECCTE a mis à contribution, sur une période de 3 semaines, des élèves inspectrices du travail pour qu'elles étudient le nouveau contexte conventionnel et législatif (ANI et loi 2013). Ce travail est en attente de validation par leurs instances supérieures .

#### C/ Réunions des instances :

Le comité de pilotage de lancement a été réalisé en janvier 2016

Deux comités techniques, réunissant les établissements partenaires, ont eu lieu en janvier et en juin 2016.

#### **OUTILS / METHODOLOGIES/ LOGICIELS DEVELOPPES / UTILISES (POUR L'ENSEMBLE DES ACTIONS) :**

- fiche de liaison pour les entreprises
- étude de fonction
- La prestation de l'AFPA Transitions
- Le Conseil en Evolution Professionnelle
- la Prestation de l'ARACT.

#### **POINTS DE VIGILANCE / FACTEURS DE REUSSITE :**

- associer et mobiliser l'ensemble des partenaires intervenant pendant le périodes d'emploi et de maladie
- les amener à accepter de tester des modes opératoires inhabituels dans le cadre de l'expérimentation
- associer les partenaires sociaux
- obtenir des orientations de publics suffisamment en amont dans le parcours de reconversion.



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

#### **DATE DE MISE EN OEUVRE DE L'ACTION :**

2013-2015

#### **CONTEXTE :**

En répondant à l'appel à projet national ADEME/AVE, la 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.

De ces réflexions, a émergé un plan d'actions, validé en comité de pilotage.

#### **ENJEUX :**

- pour le territoire : préserver intact le tissu économique local ;
- pour la profession et la filière : accompagner dans les meilleurs délais la montée en compétences de l'ensemble de la ligne hiérarchique / adapter son organisation de travail aux nouvelles normes (co-activité) / émerger sur de nouveaux marchés et se développer ;
- pour la MDEF : maintenir la puissance intégratrice hors norme de la profession / développer ou maintenir l'emploi local / valoriser les compétences des entreprises du bassin dijonnais.

#### **SECTEUR D'ACTIVITES :**

Secteur d'activité du Bâtiment et des Énergie Renouvelables (EnR).

#### **CIBLE :**

Professionnels de la filière Bâtiment : chefs d'entreprises, salariés, maîtres d'ouvrage, maîtres d'œuvre, formateurs, demandeurs d'emploi.



**PERIMETRE :**

Bassin d'emploi couvert par la MDEF du Bassin Dijonnais

**MOYENS MOBILISES :**

1 Chargée de projet.

**PARTENAIRES :**

Initiateur : MDEF du bassin dijonnais

Porteur : MDEF du bassin dijonnais

Autres partenaires : 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.

**OBJECTIFS GENERAUX :**

Encourager la montée en compétences des professionnels de la filière du Bâtiment rendues nécessaires par le Grenelle de l'Environnement

**OBJECTIFS OPERATIONNELS :**

- accroître le nombre d'entreprises porteuses de la mention « RGE »,
- faciliter l'accès des TPE à de nouveaux marchés et à de nouvelles références,
- augmenter le nombre d'entreprises en capacité de répondre à des offres publiques/privées,
- mobiliser et mettre en réseau les chefs d'entreprises,
- adapter la commande de travaux pour inciter les entreprises à se regrouper pour offrir une offre globale tout en se formant sur site et coordonner efficacement les différents corps d'état,
- favoriser une meilleure co-activité entre les différents corps d'état en formant les compagnons sur site grâce à une offre de formation adaptée,
- associer le dispositif des clauses d'insertion afin de promouvoir les personnes et d'augmenter le nombre de salariés formés sur le territoire.

**DESCRIPTION DE L'ACTION :**

Il s'agit de mettre en oeuvre le plan d'actions 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;

## RESULTATS OBTENUS :

Les résultats obtenus en 2016 concernent les chantiers tests. Les travaux concernant la mise en place d'un groupement d'entreprises n'ont malheureusement pas porté leurs fruits.

Les informations concernant les formations dans le cadre de chantiers tests sont détaillées ci-dessous.

### **!/ Les objectifs de la formation sur site (rappel) :**

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.



### **II/ 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 eu lieu de décembre 2015 à mars 2016.

### **III/ 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.

#### **IV/ L'évaluation de la formation sur site :**

A/ 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.

B/ 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.

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



## **OUTILS / METHODOLOGIES / LOGICIELS DEVELOPPES :**

- contenus de formations
- questionnaires d'évaluation

## **POINTS DE VIGILANCE / FACTEURS DE REUSSITE :**

- maintenir constante l'implication des partenaires associés à cette action.
- maintenir la mobilisation des entreprises
- effectuer une veille constante
- s'appuyer sur le réseau.



### 1.3.3 - Mettre en oeuvre une Gestion prévisionnelle Territorialisée des L'Emploi et des Compétences dans le secteur du tourisme

#### DATE DE MISE EN OEUVRE DE L'ACTION:

A partir de mai 2015.

#### CONTEXTE :

La Bourgogne est la 8ème région de destination des touristes étrangers et la 14ème région de destination des touristes français.

Par ailleurs, le célèbre quotidien américain, New York Times, a classé la région Bourgogne et notamment Dijon et Beaune en 15ème position des 50 lieux qu'il faut visiter en 2015 (New York Times, 9 janvier 2015), un choix que le titre explique par la richesse du patrimoine bourguignon et notamment son patrimoine viticole.

**Le secteur économique du tourisme est un des contributeurs majeurs de l'économie régionale** : en 2014, il représente 2,6 milliards d'euros de consommation, soit 6,1% du PIB régional, 28 300 emplois liés aux activités touristiques dont 19 700 liés à la présence de touristes sur le territoire. Il irrigue l'ensemble du territoire et résiste mieux que d'autres secteurs aux impacts de la conjoncture économique.

En Côte-d'Or, on compte 8 200 emplois dans l'hébergement et la restauration (5,7% de l'emploi total). Entre 2007 et 2012, 450 postes ont été créés (+6%), principalement dans la restauration.

Le secteur touristique ouvre le marché du travail à tous les niveaux de qualification: 53% des offres sont du niveau employé ou ouvrier qualifié (contre 48 % pour l'ensemble des métiers) et 44% sont de premier niveau de qualification (contre 38% pour l'ensemble des métiers).

**Son potentiel d'insertion professionnelle** tient aux possibilités importantes de promotion professionnelle des salariés peu ou pas diplômés, aux savoir-faire métiers qui s'acquièrent par l'expérience et la transmission de ce savoir-faire (l'ascenseur social fonctionne).

Il se compose d'**une diversité d'activités** à l'image de variété des services attendus: la restauration traditionnelle, les hôtels et hôtels restaurants, les cafétérias et autres libres services, la restauration commerciale, l'hôtellerie de plein air; les traiteurs, la restauration collective, les débits de boissons, auxquels s'ajoutent les activités de loisirs (la navigation de plaisance, les casinos, les bowlings, le tourisme social, les agences de voyages, les tours opérateurs, les salons, foires et congrès, les espaces de loisirs, d'attractions et culturels)...

Les **grands projets majeurs** que sont la **Cité de la Gastronomie** et l'inscription au patrimoine mondial de l'Unesco des **Climats de Bourgogne**, ainsi que la **seconde tranche des travaux du Musée des Beaux-Arts de Dijon**, auront un impact important sur l'offre de services touristiques, les emplois et les compétences. En effet, les Climats et la Cité de la Gastronomie vont vraisemblablement attirer des touristes, à la fois plus



nombreux, sans doute d'un style nouveau et avec des intérêts différents de ceux reçus jusqu'à présent.

Les retours d'expériences après une inscription au patrimoine de l'Unesco prévoient en moyenne une hausse de 20% de la fréquentation touristique.

### **ENJEUX :**

- renforcer l'attractivité du territoire,
- renforcer l'attractivité du secteur du tourisme,
- développer les compétences des acteurs (face aux nouveaux modes de consommation, au numérique ),
- engager un travail interprofessionnel,
- améliorer l'employabilité des salariés et des demandeurs d'emploi.

### **SECTEUR D'ACTIVITES :**

Dans la mesure où le secteur du tourisme présente une diversité d'activités, l'un des premiers objectifs de l'action a été de **définir avec précision son périmètre sectoriel**.

En effet, ce secteur comprend plus d'une quinzaine de branches professionnelles.

Après concertation avec les acteurs du territoire, il a été décidé d'investir :

- l'hôtellerie-restauration
- les structures d'accueil et d'information des touristes (offices du tourisme et syndicats d'initiatives)
- le secteur culturel et du patrimoine (partenariat avec la Ville de Dijon dans le cadre de la nouvelle direction des musées et du patrimoine).

Le projet concernera, de manière transversale à ces trois secteurs, les métiers de la relation clients.

Dans un second temps, l'extension de la démarche pourra être proposée aux acteurs du commerce.

### **CIBLES :**

- les entreprises du secteur de l'hôtellerie-restauration,
- les offices du tourisme et les syndicats d'initiatives,
- les associations culturelles et musées,
- les salariés en poste dans ces entreprises,
- les demandeurs d'emplois pouvant être recrutés.



## PERIMETRE :

Le périmètre d'intervention est le Grand Dijon et la Communauté de Communes de Gevrey Chambertin.

D'autre part, le Pays Beaunois engageant au même moment un projet de GPECT multi-sectorielle avec une attention particulière accordée au secteur du tourisme, **un rapprochement entre les deux démarches est en cours.**

## MOYENS MOBILISES :

Moyens internes MDEF: du temps de deux chargées de projet et du temps d'encadrement.

Ces moyens évolueront dans le temps en fonction du calendrier des projets structurants (Climats de Bourgogne, Cité de la Gastronomie, Musée des Beaux-Arts de Dijon) et des développements de l'action.

Prestation de services : un budget pourra être alloué en fonction des développements de l'action.

## PARTENAIRES :

Initiateur : le projet de GPECT Tourisme est né dans le cadre de la plate-forme GTEC du bassin dijonnais, initiée par l'Unité Territoriale de la DIRECCTE en concertation avec les collectivités territoriales et les services de développement économique. Cette plate-forme contribue au partage et à l'appropriation d'une stratégie de développement économique du territoire.

Porteur : Maison de l'Emploi et de la Formation du bassin dijonnais.

Autres partenaires :

### Comité de pilotage:

- Communauté Urbaine du Grand Dijon / Dijon Développement,
- Unité Territoriale Côte-d'Or de la DIRECCTE,
- Conseil régional de Bourgogne,
- Collectivités territoriales (Ville de Dijon, Communauté de Communes de Gevrey Chambertin),
- Délégué au Tourisme,
- Déléguée à la Culture,
- 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,
- Chambre de Commerce et d'Industrie.

### Comité technique (sera dimensionné en fonction du projet)

- Maison de l'Emploi et de la Formation du bassin dijonnais,
- Dijon Développement,
- Unité Territoriale Côte d'Or de la DIRECCTE,



- Conseil régional de Bourgogne Franche-Comté,
- Office du Tourisme Dijon,
- Côte-d'Or Tourisme,
- Bourgogne Tourisme,
- Fédération Régionale des Offices du Tourisme et Syndicats d'Initiatives
- OPCA (FAFIH, AGEFOS PME, FORCO)

Une cellule projet pourra être réunie tant que de besoin pour le suivi du projet. Elle réunira la MDEF, l'Unité Territoriale Côte d'or de la DIRECCTE, le Conseil régional de Bourgogne Franche-Comté et la Communauté Urbaine du Grand Dijon.

Les entreprises seront mobilisées individuellement et collectivement par le biais de leurs réseaux.

### **OBJECTIFS GENERAUX :**

- anticiper les besoins en matière de développement économique et de développement de compétences dans le secteur du Tourisme et notamment ceux dûs aux grands projets à venir (Cité de la Gastronomie, Climats de Bourgogne...),
- améliorer l'employabilité des salariés et des demandeurs d'emploi dans le secteur du tourisme et travailler à la sécurisation des parcours professionnels,
- répondre aux évolutions des métiers et aux besoins des employeurs,
- accompagner le développement de l'emploi dans ce secteur et favoriser les recrutements.

### **OBJECTIFS OPERATIONNELS :**

- produire un travail d'analyse du secteur du tourisme (avec une focale particulière sur l'hébergement et la restauration) sur le territoire et de ses caractéristiques (structure et évolution du tissu économique, des emplois, du marché du travail, état des lieux de l'offre de formation, etc.).
- affiner la connaissance des pratiques de recrutement et des problématiques liées aux RH et à la gestion des compétences des employeurs.
- repérer les mutations touchant ce secteur et analyser leurs conséquences sur les établissements, leurs activités, le travail, la gestion de l'emploi, les besoins en compétences et en formation.
- en réponse aux enjeux identifiés, formuler des préconisations pour accompagner les entreprises et les actifs du secteur, mais aussi pour aider les acteurs relais à mieux répondre à leurs besoins.
- réaliser un travail de mobilisation des acteurs économiques et sociaux afin de favoriser leur implication dans la démarche, leur appropriation et le partage des enjeux propres au secteur.

### **DESCRIPTION DE L'ACTION :**



Le projet GPTEC dans le secteur du tourisme vise à mobiliser les acteurs locaux pour anticiper et mieux appréhender les compétences dont le territoire aura besoin et les actions à mettre en place pour les développer.

Pour ce faire, il s'agira de :

a) réaliser un état des lieux et une/des enquête(s) de terrain permettant d'évaluer, avec les partenaires concernés, les besoins relatifs à l'emploi, la formation professionnelle et l'insertion sur le ou les territoire(s) cible(s) :

- produire un travail d'analyse du secteur du tourisme sur le bassin dijonnais et de ses caractéristiques (structure et évolution du tissu économique, des emplois, du marché du travail, état des lieux de l'offre de formation, etc.)
- affiner la connaissance des pratiques de recrutement et des problématiques liées aux RH et à la gestion des compétences des employeurs
- repérer les mutations touchant ce secteur et analyser leurs conséquences sur les établissements, leurs activités, le travail, la gestion de l'emploi, les besoins en compétences et en formation.

b) partager le diagnostic entre les différents acteurs institutionnels, économiques, de l'emploi et de la formation (définition d'objectifs communs) et l'ajuster si nécessaire ;

c) élaborer un plan d'actions en lien avec le diagnostic: définir des axes de travail prioritaires :

- en réponse aux enjeux identifiés, formuler des préconisations pour accompagner les entreprises et les actifs du secteur, mais aussi pour aider les acteurs relais à mieux répondre à leurs besoins;
- le travail de partage du diagnostic et de réflexion sur les pistes d'action s'effectuera dans le cadre de groupes de travail avec les partenaires institutionnels, les opérateurs du territoire et les entreprises.

d) évaluer et redéfinir si besoin la mise en place d'actions en fonction de l'évolution du contexte économique et des besoins.

## **RESULTATS OBTENUS :**

Le premier semestre 2016 a été majoritairement consacré à la phase de diagnostic. Ce travail qui n'est pas encore complètement achevé, repose sur la combinaison et l'analyse de données quantitatives et qualitatives.

Le recueil de ces données s'est déroulé en plusieurs étapes :

- une étude quantitative dans le secteur de « l'hôtellerie-café-restauration »
- des enquêtes terrains auprès des partenaires et des professionnels.



**I/ Une étude quantitative ciblée principalement sur le secteur «hôtellerie, cafés, restauration» (partenariat GIP MDEF / C2R Bourgogne)**

Le cahier des charges de cette étude, élaboré par la MDEF en janvier 2016, prévoyait la production d'une analyse du secteur de "l'hôtellerie, cafés, restauration" et notamment de données sur :

- 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 devait être le territoire de la Communauté Urbaine du Grand Dijon et de la Communauté de Communes de Gevrey-Chambertin, les métiers ciblés, ceux de la relation directe avec le client.

L'étude a été conduite par le C2R Bourgogne, dans le cadre de son partenariat avec le GIP MDEF.

Ses conclusions ont été présentées par la MDEF, en présence du C2R Bourgogne, le 25 mars 2016, lors du premier comité de pilotage.

**Les principaux enseignements de cette étude sont détaillés ci-dessous, en fonction de chacune des rubriques traitées :**

**A/ la situation et la dynamique des établissements de l'hébergement / restauration :**

Les constats sont les suivants :

- un secteur en développement sur le territoire du projet :  
La restauration représente 73% des établissements et l'hébergement 14%.  
On remarque une croissance des établissements bien supérieure à ce que l'on observe au niveau régional (+15% contre 4,7%)
- un secteur également dynamique en matière d'emplois :  
La restauration représente 62% des effectifs et l'hébergement 28% (pour 14% des établissements).  
On note une croissance de l'emploi bien supérieure à ce que l'on observe au niveau régional (+9% contre +3%).
- une forte concentration de la restauration traditionnelle sur la ville de Dijon avec 74% des établissements et 69% de l'emploi salarié (pour la communauté de communes de Gevrey Chambertin, 4% des établissements et 3% de l'emploi salarié).
- un emploi salarié concentré principalement dans les établissements de moins de 20 salariés et une situation différenciée entre l'hébergement et la restauration. En effet, le secteur de la restauration est marqué par un poids plus important des moins de 10 et une concentration plus forte de l'emploi dans ces établissements.

## B/ Le fonctionnement du marché du travail :

- fin mars 2015 : 233 demandeurs d'emploi étaient inscrits sur le métier de serveur en restauration, 42% ont moins de 26 ans et une majorité est de niveau V;
- en 2015, en moyenne, 1 offre pour 3 demandeurs d'emploi (offres enregistrées par Pole Emploi);
- 2/3 des offres déposées à Pole Emploi sont en CDI et à 67% sur le métier de serveur ;
- 75% pour des contrats signés de moins d'un mois (données qui portent sur le bassin de Dijon, périmètre géographique plus important que celui-ci du Grand Dijon et de la communauté de communes de Gevrey-Chambertin).
- des projets de recrutements globalement jugés difficiles pour les deux principaux métiers : serveurs de cafés restaurants et employés de l'hôtellerie et pour ce dernier il s'agit d'une part importante de projet de recrutement d'emplois saisonniers (66%).

## C/ L'offre de formation :

### 1/ Concernant la formation initiale :

On note une baisse significative des personnes formées dans le domaine de l'Accueil, hôtellerie, restauration entre 2012/2013 et 2013/2014 (- 384) et les constats suivants :

- la baisse des effectifs formés est nettement moindre sur le territoire du Grand Dijon
- **des effectifs principalement sous statut scolaire**
- **27% d'apprentis sur le Grand Dijon en 2014/2015 (contre 31% en région)**
- des personnes principalement formées sur le niveau IV :
  - 37% des personnes formées sur un niveau IV sur le Grand Dijon (31% en Bourgogne)
  - 29% sur du niveau III (25% en Bourgogne)
- **on observe un décalage entre le niveau de qualification des personnes sorties de formation initiale (76 % sur des niveaux supra IV) et le niveau de formation des demandeurs d'emploi (majoritairement V).**

### 2/ Concernant la formation continue des demandeurs d'emploi :

En moyenne, un peu plus de 200 demandeurs d'emploi étaient formés chaque année aux métiers de l'accueil, hôtellerie, tourisme en région Bourgogne, avec :

- **des effectifs principalement formés sur du niveau V (une singularité par rapport à la Région)**
- **un décalage avec les orientations de la formation initiale (niveaux IV et supra).**



### 3/ Concernant la formation continue des salariés :

En 2015, 547 salariés d'entreprises adhérentes au FAFIH ont bénéficié d'une action de formation :

- d'une durée moyenne de 72 heures avec un large éventail, pouvant aller jusqu'à plus de 1000 heures en moyenne pour des BTS
- les principales formations (sur les deux territoires intercommunaux) sont les suivantes :
  - la relation client (158 stagiaires, soit 29 %),
  - les permis de former (64 stagiaires),
  - les langues (55 stagiaires),
  - la sécurité (51 stagiaires)
  - l'informatique (50 stagiaires).

### **II/ Réalisation d'enquêtes terrain, afin obtenir des éléments qualitatifs :**

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

#### A/ 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, FROTSI , CFA La Noue.

Par ailleurs, elle a interrogé deux Maisons de l'emploi (MDE d'Épernay 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.

Les premiers enseignements des entretiens sur l'appropriation de l'actualité et des enjeux touristiques pour le territoire sont les suivants :

#### 1/ Une forme de déconnexion entre l'actualité du territoire et la réalité économique :

Les grands projets du territoire devraient amener de nouveaux publics, en quantité et en qualité (CSP supérieures) mais cette actualité dispose d'un faible ancrage territorial (labels, cité, musée).

Le projet territorial n'est pas suffisamment lisible et on note un défaut de coordination.

#### 2/ L'offre de services ne s'adapte que faiblement aux mutations du marché du tourisme ainsi qu'aux caractéristiques des publics et à leurs besoins :

- la relation client est peu investie
- la maîtrise des langues étrangères reste un frein majeur



- on note une méconnaissance des clientèles ciblées
- la consommation du vin à elle seule ne peut suffire d'un point de vue touristique
- les horaires d'ouverture et de fermeture sont trop rigides
- on note des insuffisances en matière de communication et de marketing (les nouveaux outils numériques encore faiblement investis).

### 3/ Il existe des problématiques en matière de ressources humaines :

#### **Les premiers enseignements évoqués ci-dessus renvoient principalement à des enjeux pour le territoire en matière de gestion des emplois et des compétences.**

On observe en effet, des pratiques RH faiblement structurées et particulièrement dans les petits établissements et une préoccupation RH qui n'est pas centrée sur les métiers de l'accueil et de la relation client mais tournée davantage vers le personnel de cuisine et l'aspect réglementaire.

De plus, plusieurs éléments de contexte sont pointés comme limitant l'adaptation de l'offre de services (dans les entreprises HCR) :

- la formation est fortement internalisée et informelle,
- la priorité reste aux formations obligatoires,
- l'apprentissage à 16 ans apparaît comme un frein pour les professionnels de l'hôtellerie-restauration (contraintes du travail du soir et du week-end)
- l'offre de formation en CFA n'est plus adaptée à certains métiers (cuisine, service) qui ont connu des évolutions.

### B/ auprès des employeurs du tourisme

#### **Les objectifs de l'enquête entreprises 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 le secteur.
- recueillir de la part des employeurs du secteur **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 du secteur en matière de gestion des ressources humaines (recrutement, formation, fidélisation, intégration, gestion des carrières, etc.)

3 sous-secteurs ont été ciblés : l'hôtellerie / cafés / restauration, les offices du tourisme et la culture. De plus, il a été convenu que les investigations soient menées par un ensemble de partenaires.



Le tableau ci dessous détaille la répartition des investigations par secteur et par partenaire.

| Secteurs                            | Nombre d'investigations                   | Répartition par partenaires  | Remarques  |
|-------------------------------------|---|--|--|
| <b>Hôtellerie-café-restauration</b> | 50  | CCI / 5<br>FAFIH / 5<br>CFA La Noue / 10<br>Pays Beaunois/ 5<br>Pole Emploi / 5<br>Mission Locale / 5<br>MDEF / 10<br>PLIE / 5 | Constitution de l'échantillon en partenariat avec le FAFIH, la CCI, le CFA la Noue et l'UMIH |
| <b>Office de tourisme</b>           | 10<br>Périmètre Bassin dijonnais + Région | MDEF<br>Pays Beaunois<br>AGEFOS  | Ciblage des Offices de tourisme en partenariat avec la FROSTI                                |
| <b>Culture &amp; Patrimoine</b>     | 10  | MDEF<br>Pays Beaunois  | Cible à affiner avec la direction des musées et patrimoine                                   |

### 1/ L'enquête dans l'hôtellerie / cafés / restauration (HCR) :

La première enquête auprès des entreprises a concerné le secteur de l'hôtellerie - cafés - restauration. Elle doit permettre d'interroger un panel d'entreprises sur les activités liées au poste de travail (métiers de la relation client) et sur l'évolution des besoins en compétences au regard des mutations du marché touristique.

**Cette enquête, coordonnée par la MDEF, a été menée de manière partenariale.** La mobilisation d'acteurs dont les offres de services sont complémentaires a pour objectif, in fine, de partager une culture commune des besoins pour les secteurs ciblés.

En amont du lancement de l'enquête, la MDEF a organisé le 29 avril 2016 une réunion de travail avec l'ensemble des partenaires impliqués. Cette réunion a permis de proposer un cadre méthodologique aux différents acteurs associés : partager les objectifs, la méthodologie, les outils d'investigations et répartir les entretiens.

La méthodologie employée pour cette enquête est précisée dans le tableau ci-dessous.

|                |  |                                       |
|----------------|--|---------------------------------------|
| <b>Phase 1</b> | partage d'une trame d'entretien commune entre les acteurs qui contribuent à l'enquête HCR (CCI, FAFIH, CFA la Noue, Pays Beaunois, Mission Locale et GIP MDEF/PLIE) validation du panel d'entreprises à interroger par l'ensemble des acteurs (hôtellerie et restauration indépendante – rapide – de chaîne – franchise – étoilée) | Réunion Groupe de travail<br>29/04/16 |
| <b>Phase 2</b> | constitution du fichier d'établissements à interroger par la CCI et le FAFIH ( partage du fichier UMIH)  | 02/05/16                              |
| <b>Phase 3</b> | répartition des établissements à prospecter par partenaire et envoi du fichier par la MDEF : le FAFIH, la CCI et le CFA la Noue ont sélectionné les établissements à interroger et la MDEF a réparti le reste du fichier entre la Mission locale et le GIP MDEF/PLIE   | 13/05/16                              |
| <b>Phase 4</b> | proposition d'un mail par le GIP/MDEF validé et envoyé par la CCI à l'ensemble du fichier d'entreprises pour expliquer la démarche et lancer l'enquête   | 17/05/16                              |
| <b>Phase 5</b> | réalisation des entretiens entre le 24 mai et le 8 juillet et points d'étape hebdomadaires avec l'ensemble des partenaires mobilisés   | Du 24 mai au 8 Juillet                |
| <b>Phase 6</b> | capitalisation des entretiens par la MDEF  | Juin- juillet 2016                    |



Par ailleurs, les partenaires se sont approprié la méthodologie commune d'enquête à l'aide d'une trame de grille d'entretien, structurée de la manière suivante :

- l'entreprise et son activité,
- les métiers de l'accueil et de la réception,
- les métiers de service, de la salle (restaurant, brasserie),
- les métiers liés au commercial / back office (vente, communication, marketing) - (en fonction de la taille de l'entreprise, de l'appartenance à un groupe, de la structuration RH, etc.) ,
- les métiers de la RH.

**L'ensemble des partenaires ont réalisé 46 entretiens entre le 24 mai et le 6 juillet.**

L'analyse sera faite à partir de juillet 2016 et les résultats seront présentés fin septembre lors du deuxième comité de pilotage.

### 2/ 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 .

**La MDEF a présenté le projet le 6 juin à AGEFOS PME (OPCA des offices de tourisme) qui a souhaité y participer.**

La répartition des visites auprès des offices de tourisme et des syndicats d'initiatives a donc été réévaluée en tenant compte de la contribution d'AGEFOS PME et du périmètre UNESCO dans le cadre de la nouvelle Région Bourgogne Franche-Comté, le Pays Beaunois effectuant les visites sur son territoire.

| Structures    | Répartition des investigations | Liste des Offices de Tourisme  |
|---------------|--------------------------------|--|
| MDEF          | 4                              | Dijon, Marsannay la côte , Gevrey Chambertin et Chalon/Saône (juin-juillet 2016) |
| PAYS BEAUNOIS | 2                              | Beaune et Nuits saint Georges (juillet 2016)                                     |
| AGEFOS        | 4                              | Besançon, Salin les Bains, Autun et Macon (juillet-août 2016)                    |

**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.

Au 30 juin 2016, 1 établissement avait été visité. L'enquête se poursuivra pendant l'été 2016.

### 3/ l'enquête dans le secteur de la culture et du patrimoine :

Pour le secteur de la culture et du patrimoine, la MDEF rencontrera, le 13 juillet 2016, la responsable pôle ressources et moyens de la ville de Dijon pour lui présenter le projet et



pour cibler avec elle une liste d'interlocuteurs pertinents à interroger dans le cadre de cette phase de diagnostic. Les investigations pour ce secteur auront lieu au dernier trimestre 2016.

-----  
Autres démarches :

A l'initiative de la MDEF, une conférence de presse s'est tenue à l'issue du premier comité de pilotage, fin mars 2016. Elle a permis à la DIRECCTE, à l'UMIH, au Pays Beaunois, à la MDEF et à l'élue en charge de l'emploi pour la ville de Dijon de témoigner de l'intérêt du projet.

De plus, la MDEF a réalisé des démarches visant à assurer une cohérence avec d'autres dynamiques territoriales:

1/ avec le secteur du commerce :

Dans la mesure où ce projet est centré sur les mutations de l'économie touristique du territoire, **il concerne en creux le secteur du commerce**. La MDEF a donc également rencontré la déléguée à l'attractivité, au commerce et à l'artisanat en mai 2016 pour lui présenter le projet qui a été très bien accueilli. Elle participera au prochain comité de pilotage. La MDEF a initié la même démarche avec le FORCO (OPCA du commerce) qui participera également au prochain comité de pilotage.

2/ avec le service public régional de l'orientation (ESPERO):

La MDEF a présenté le projet GPECT Tourisme (enjeux, objectifs, calendrier) lors d'une réunion organisée en juin dernier par le chargé de mission ESPERO pour la Côte d'Or, afin de **sensibiliser les acteurs ESPERO** du bassin Dijonnais à la démarche. Ces derniers ont bien accueilli la démarche.

Une réunion sera également organisée avec les acteurs ESPERO du Beaunois dans la mesure où ce projet s'articule avec la GPECT multisectorielle conduite par le Pays (pour travailler à l'échelle des Climats).

L'objectif est d'enclencher la convergence entre la GPECT Tourisme et le travail à venir d'ESPERO - ESPERO "Tourisme" pour ces deux territoires. 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 des publics jeunes, demandeurs d'emploi, etc., mutualisation des moyens entre les deux territoires...).

3/ avec le secteur viti-vinicole :

En partenariat avec le pays Beaunois, la MDEF a également présenté le projet aux acteurs en lien avec le secteur viti-vinicole, en avril 2016 :

- l'association des Climats du vignoble de Bourgogne,
- le BIVB ( Bureau Interprofessionnel des Vins de Bourgogne)



## **OUTILS / METHODOLOGIES / LOGICIELS DEVELOPPES :**

- méthodologie de GPTEC
- cahier des charges pour le C2R pour la réalisation de l'étude quantitative dans le secteur de « l'hôtellerie - cafés - restauration »
- questionnaires pour les enquêtes auprès :
  - des entreprises du secteur « hôtellerie - cafés - restauration »,
  - des offices de tourisme.

## **POINTS DE VIGILANCE / FACTEURS DE REUSSITE :**

- mobilisation et implication des acteurs locaux aux différentes étapes du projet
- implication des entreprises et de leurs réseaux
- cohérence par rapport à d'autres démarches territoriales.



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

### **1.4.1 – Favoriser la solidarité intergénérationnelle (211E)**

#### **DATE DE MISE EN ŒUVRE DE L'ACTION :**

2013 - 2016

#### **CONTEXTE :**

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 la 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, la MDEF a engagé un projet territorial expérimental visant à optimiser les périodes de stage de manière à favoriser ensuite l'accès à l'emploi des jeunes et à sécuriser les futurs recrutements des entreprises.

En 2014, elle 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, le contenu de sa formation,
- accueillir et intégrer : comprendre la fonction « tuteur des stagiaires école ».

A partir d'un diagnostic partagé, la 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.**

L'année 2016 sera donc 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.

### **ENJEUX :**

Au niveau territorial, il s'agit de lier le monde de la formation initiale (jeunes en formation professionnelles) et celui de l'entreprise (activités en lien avec les formations).

Dans le cadre d'une approche globale de la gestion des âges et des compétences, le projet vise à favoriser une culture de coopération professionnelle, **dès le stage en entreprise** (périodes de 6 à 8 semaines/an), entre les jeunes scolarisés en sections professionnelles (Génération Z) et l'entreprise (tuteur/tutrice) et ainsi faciliter l'insertion professionnelle des jeunes en sortie de formation initiale.

#### Les enjeux pour les jeunes :

- découvrir un métier en situation réelle,
- développer des compétences techniques et relationnelles,
- valider leur formation.

#### Les enjeux pour les entreprises :

- favoriser l'acquisition et la transmission de compétences,
- contribuer au maintien d'un bon niveau de qualification sur le territoire,
- considérer l'enjeu de la gestion des âges en entreprise
- renforcer l'attractivité de leur secteur et de leur entreprise.

### **SECTEUR D'ACTIVITES :**

Les secteurs d'activités retenus sont en lien avec les sections professionnelles des lycées, à savoir l'industrie et les services annexes (logistique), la grande distribution et le bâtiment.

### **CIBLE :**

Les élèves (de la génération Z), scolarisés en section professionnelle dans deux établissements :

- le Lycée Prieur de la Côte d'Or à Auxonne où trois sections sont concernées:
  - ✓ CAP Agent d'Entreposage et de Messagerie (AEM),
  - ✓ BAC PRO Maintenance des Équipements Industriels (MEI),
  - ✓ BAC PRO Électrotechnique, Énergie, Équipements communicants (ELEEC),



- le Lycée Antoine à Chenôve où 3 sections sont concernées :
  - ✓ CAP Conducteurs d'Installations de Production (CIP),
  - ✓ BAC PRO Pilote de Ligne de Production (PLP),
  - ✓ BAC PRO Logistique.

### **MOYENS MOBILISES :**

- 1 chargée de projets MDEF
- Appui d'une stagiaire en première année de BTS Communication (Lycée Prieur de la Côte d'Or) en mai et juin 2016.

### **PARTENAIRES :**

Initiateurs : MDEF du bassin dijonnais/ Lycée Prieur de la Côte d'Or

Porteur : MDEF du bassin dijonnais

Autres partenaires :

- Service Conseil Relation École Entreprise (CREE) du Rectorat de Dijonnais
- Entreprises DALKIA , SEB
- Services techniques de la ville d'Auxonne
- Lycée Antoine à Chenôve,
- Lycée Prieur de la Côte d'or à Auxonne,
- Unité territoriale Côte d'Or de la DIRECCTE,
- Grand Dijon,
- Communauté de Communes Auxonne Val de Saône,
- Ville de Chenôve.

### **OBJECTIFS GENERAUX :**

- améliorer la connaissance réciproque entre les lycées professionnels et les entreprises du territoire
- mieux préparer les jeunes aux périodes de stage
- 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.

### **OBJECTIFS OPERATIONNELS :**



- 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.

## DESCRIPTION DE L' ACTION :

Le plan d'actions GPECT Solidarité intergénérationnelle, validé par les partenaires a été opérationnalisé en 2015. Il a donné lieu à la co-construction d'une démarche et d'outils en lien.

Les travaux de l'année 2016 devront permettre :

- d'engager la phase de test et dévaluation des outils : la Fiche individuelle de PFMP et la Fiche d'évaluation du stage par l'élève,
- d'avancer sur les problématiques identifiées fin 2015, à savoir « La Mobilité » et « la Sécurité »,
- de travailler à la transmission des outils et méthodes et à la communication des résultats du projet.

## RESULTATS OBTENUS :

### *// Évaluation des outils créés dans le cadre du projet*

#### A/ La fiche individuelle de PFMP

Cette fiche est destinée à faciliter le 1<sup>er</sup> 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<sup>ère</sup> année de BTS Communication du lycée Prieur de la Côte d'or.

L'évaluation a été réalisée au mois de mai 2016, auprès de 23 élèves de la section ELEEC, du lycée Prieur de la Côte d'or d'Auxonne.

Les questionnaires ont été soumis en direct en présence d1 enseignant ou du Chef des travaux.

Il apparaît que:

- les élèves ont bien compris que ce document sert 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'ont pas tous pu/su s'approprier l'outil s. *C'est un axe de travail qui va être maintenu et renforcé par le lycée à la rentrée de septembre 2016*

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

### B/ 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. »

Cette fiche a été testée et évaluée au Lycée Antoine de Chenôve au mois de mai 2016

Un outil d'enquête spécifique a également été créé. 42 élèves (sections Systèmes électroniques et numériques et Sécurité) en présence d'un enseignant.

Nous avons apporté une action corrective : la reformulation des items sous forme interrogative et non affirmative.

*La grande majorité des élèves (79%) perçoivent l'intérêt de l'outil, « Raconter, faire un bilan, améliorer le prochain stage »*

enfin, les élèves 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.



### **II/ 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-prioris. 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.

Les demandes de co-financement sont en cours au niveau du Conseil régional (passage commission de septembre 2016) et de l'entreprise Randstat (au niveau régional).

L'action devrait démarrer au cours du dernier trimestre 2016, de la manière suivante :

**1/ Ateliers expérimentaux « Ma mobilité et mon environnement »** pour un groupe d'élèves du lycée Prieur de la Côte d'Or à Auxonne Prieur et du lycée Antoine à Chenôve

Ces ateliers permettront d'évaluer les représentations, les pratiques de mobilité, les besoins...

**2/ 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 d'étudiants dans le cadre des périodes de stage en entreprise.

### **III - 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 rédigé **un document de synthèse récapitulant l'ensemble des règles à respecter par les entreprises**, avec une notice d'aide. Ce document est en cours de validation au sein de la DIRECCTE.



#### **IV – 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 1er 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).

#### **OUTILS / METHODOLOGIES / LOGICIELS DEVELOPPES :**

Les outils créés :

- Fiche individuelle de période de formation en milieu professionnel
- Évaluation du stage en entreprise par le stagiaire.

L'intégralité des résultats et outils développés sont consultables sur le site internet du rectorat, (à l'aide du lien <http://www.ac-dijon.fr/cid95874/poles-de-stage.htm>).

#### **POINTS DE VIGILANCE / FACTEURS DE REUSSITE :**

- établir un partenariat basé sur une confiance réciproque avec les responsables et les interlocuteurs des lycées,
- continuer à sensibiliser les enseignants au monde du travail et à l'emploi,
- renforcer le partenariat de terrain pour intervenir efficacement auprès des entreprises,
- composer avec l'investissement moindre de la CCI sur ce dossier et développer des partenariats avec d'autres acteurs économiques,
- sensibiliser les partenaires Pôle Emploi et Mission Locale afin qu'ils donnent une première information aux jeunes *en fin de scolarité*.



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

#### **DATE DE MISE EN OEUVRE DE L'ACTION :**

2016 - 2018

#### **CONTEXTE :**

Un premier projet, initié par la MDEF du bassin dijonnais, 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.

La MDEF et ses partenaires ont donc décidé poursuivre la démarche. C'est l'objet de ce nouveau projet, "vers un temps de travail choisi" dans le cadre d'une démarche de gestion territorialisée des emplois et des compétences.

Ce projet s'inscrit également dans le cadre :

- de la modification des règles relatives au temps partiel (loi relative à la sécurisation de l'emploi, de juin 2013 )
- du plan pluriannuel contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale de mars 2015 avec un principe transversal, celui de l'accompagnement des publics fragilisés pour l'accès aux droits et à l'emploi,
- des circulaires ministérielles concernant l'exemplarité de l'État au regard du développement durable dans le fonctionnement de ses services et de ses établissements publics ( 3 décembre 2008 et du 6 novembre 2013)
- et des démarche de responsabilité sociale des entreprises (RSE).

#### **ENJEUX :**

Ce projet vise à construire des solutions transversales répondant simultanément aux enjeux de tous les acteurs.



### Enjeux des entreprises de Propreté et Services aux Personnes (SAP):

- identifier les ressources disponibles sur un territoire, trouver réponse à leurs besoins en ressources humaines à venir au regard des évolutions économiques et de l'évolution des métiers
- accompagner la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle, de l'emploi et de la démocratie sociale et plus particulièrement l'application de la durée minimale d'activité à partir de juillet 2014
- permettre aux entreprises de recruter « autrement » et de fidéliser leur personnel.

### Enjeux du territoire :

- maintenir son attractivité à travers la valorisation des ressources existantes

### Enjeux des actifs (les femmes à temps partiel contraint) :

- aboutir à un temps de travail conforme à leurs attentes en soutenant leur employabilité
- lutter contre la précarité des femmes salariées à temps contraint
- améliorer la qualité de leur emploi
- sécuriser leur parcours professionnel.

### **SECTEURS D'ACTIVITÉ :**

- propreté
- services aux personnes

### **CIBLE :**

- femmes salariées à temps partiel, travaillant dans les secteurs des services aux personnes et de la propreté et souhaitant augmenter leur temps de travail;
- entreprises de propreté et des services aux personnes, volontaires pour s'inscrire dans cette démarche de GPECT.

### **PERIMETRE :**

Alors que le projet initial avait été mené sur un territoire rural (Communauté de communes Auxonne Val de Saône et Communauté de communes de la plaine dijonnaise), le projet en cours à vocation de se déployer aujourd'hui sur l'ensemble du **bassin dijonnais**.

### **MOYENS MOBILISES :**

- 1 chargée de projet MDEF;



- le Cabinet Brigitte Hermouet Conseil : prestation d'appui conseil d'une consultante pour l'action visant au développement du travail en journée dans le secteur de la propreté;
- intégration d'1 jeune dans le cadre d'un service civique (février à septembre 2016), porté par le CIDFF. Tutorat partagé avec la chargée de projet de la MDEF. Mission intégrée au 1<sup>er</sup> projet : soutenir l'accès aux droits en zone rurale pour les femmes en situation de précarité (territoire de la communauté de communes Auxonne Val de Saône et communauté de communes de la plaine dijonnaise).

## **PARTENAIRES :**

Initiateur : MDEF du bassin dijonnais

Porteur : MDEF du bassin dijonnais

Autres partenaires :

- Unité Territoriale Côte d'Or de la DIRECCTE,
- Ville de Dijon,
- Préfecture,
- Conseil départemental de la Côte d'Or
- Pôle Emploi,
- Mission Locale,
- Centre d'information sur les droits des femmes et des familles - CIDFF
- Communauté de communes de la Plaine Dijonnaise,
- Communauté de communes Auxonne Val de Saône,
- Cabinet Brigitte Hermouet Conseil
- SGAR Bourgogne Franche Comté
- Chambre Régionale de l'Economie Sociale et Solidaire
- La Poste
- MDEF Service des clauses d'insertion
- Entreprises VITAME et Chouettes Services
- Autres entreprises au vu des prospections/sensibilisations (prestataires, donneurs d'ordre...)
- Association intermédiaire Domicile Services
- Fédération Française des Services à la Personne - FEDESAP
- Fédération des Entreprises de Propreté - FEP
- FARE Propreté,
- AGEFOS PME
- Transvers'al Formation...



## OBJECTIFS GENERAUX :

- structurer / sécuriser la mobilité intersectorielle Propreté-SAP (réel enjeu d'employabilité surtout pour les femmes avec des « faibles » niveau de qualification),
- faire évoluer le processus d'embauche, en passant à une logique de vivier de compétences partagé / compétences transférables,
- permettre aux salariées à temps partiel contraint d'occuper un temps de travail conforme à leurs attentes et d'obtenir une organisation du travail conforme à leurs possibilités (famille monoparentale, ...vie sociale),
- réduire l'inadéquation entre l'offre et la demande d'emploi en agissant à la fois sur les publics et sur les pratiques de recrutement des entreprises.

## OBJECTIFS OPERATIONNELS :

- impulser une dynamique temporelle et développer les prestations de propreté en journée,
- mettre en place une formation répondant aux besoins en recrutement des entreprises de SAP en zone rurale,
- agir sur un critère discriminant à l'embauche, l'exigence du " Permis B + VL " grâce à la promotion de modes de déplacements alternatifs,
- achever les actions déployées dans le cadre du projet précédent en direction des publics (déploiement du répertoire des droits, mise en place de l'atelier estime de soi).

## DESCRIPTION DE L'ACTION :

Cette action est déclinée selon trois axes de travail :

### **// 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 devra promouvoir ces changements organisationnels et ces évolutions des pratiques au niveau des entreprises, mais aussi des donneurs d'ordre. Pour ce faire, il prévoit:

- la création d'un groupe territorial pour impulser et piloter la dynamique (élus, entreprises privées, publiques...),
- la création 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 ; ces binômes seront accompagnés dans la mise en place de prestations de nettoyage en journée.

### **II/ Mener une réflexion / expérimentation sur les possibilités de mobilité alternative dans les services aux personnes dans un premier temps :**

Pour y parvenir, le projet prévoit :

- la création d'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;
- le montage d'une action expérimentale visant l'utilisation de vélos électriques.

### **III/ Conduire une réflexion / action de formation adaptées aux évolutions des métiers du service aux personnes :**

Il s'agit de préparer l'**employabilité** des femmes à temps partiel subi car les besoins en recrutement vont « évoluer » : en effet, 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.

Pour atteindre cet objectif, le prévoit prévoit :

- la création d'un groupe de travail pour coordonner les initiatives et les réflexions des acteurs,
- la définition d'une offre de formation adaptée, souple et de proximité,
- la mise en œuvre de cette formation.

## **RESULTATS OBTENUS:**

Ce projet étant en phase de démarrage, le premier semestre 2016 a été consacré à la prise de contact avec les partenaires potentiels et à la mise en place des groupes de travail, pour chacun des axes définis précédemment :

- politique temporelle et développement des prestations de nettoyage en journée,
- réflexion / expérimentation sur les possibilités de mobilité alternative,
- réflexion / action de formation adaptée aux évolutions des métiers du service aux personnes.

En avril 2016, le comité de pilotage a validé le fait que les deux derniers chantier soient traités dans le cadre d'un groupe technique unique.

Au 30 juin 2016, les résultats obtenus étaient les suivants.



## ***// 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)***

### A/ Mise en place du groupe territorial:

La MDEF a sollicité l'association TEMPO territorial, réseau national des acteurs des politiques temporelles. sa représentante locale, Madame Chantal Trouwborst, Déléguée à la gestion des temps pour la Ville de Dijon a été sensible au projet de développement du prestations de nettoyage en journée, et en assure aujourd'hui le portage politique.

La Cabinet Brigitte Hermouet Conseil et la MDEF ont engagé une prospection ciblée d'organismes et entreprises, afin de constituer le groupe territorial. Ce démarche a été réalisée avec le soutien de l'Unité Territoriale Côte d'Or de la DIRECCTE, et en considérant les expérimentations réussies au niveau national. Chaque protagoniste a été rencontré de manière individuelle.

La première réunion du groupe territorial s'est déroulée en juin 2016. L'animation du groupe était assurée conjointement par La Ville de Dijon et la MDEF (avec l'appui du Cabinet Brigitte Hermouet dans la phase de démarrage).

Voici les membres qui ont participé à ce premier comité:

- la Ville de Dijon,
- la Préfecture,
- l'Unité Territoriale Côte d'Or de la DIRECCTE,
- le Conseil départemental de la Côte d'Or,
- le FARE Propreté,
- le SGAR,
- le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF)
- le Groupe la Poste,
- la Chambre Régionale de l'Economie Sociale et Solidaire,
- la FEDESAP,
- ainsi que le service des clauses d'insertion de la MDEF.

Cette 1ère rencontre a permis de resituer la démarche, d'échanger sur le rôle de chacun au sein de groupe. La prochaine rencontre (septembre 2016) permettra de définir plus précisément les objectifs partagés.

La capitalisation des bonnes pratiques est en cours sur le territoire, via un support de recueil crée par la MDEF. En effet, la phase de démarrage doit permettre de **rassembler et être levier pour une démarche plus élargie**. Les protagonistes du groupe sont donc amenés à être plus nombreux.

### B/ Préfiguration du Groupe opérationnel d'accompagnement collectif:

Le principe est le suivant : le Responsable de l'entreprise de Propreté invite un de ses clients à participer au dispositif. Il est également possible que ce soit le Donneur d'ordre qui sollicite son entreprise de Propreté pour intégrer la démarche.



Les modalités de mise en œuvre considère une alternance entre des séances collectives (au nombre de 5) et des suivis individuels (au nombre de 2).

Ce groupe opérationnel sera financé par le FARE Propreté.

Il devrait démarrer courant octobre 2016 (durée estimée de 6 mois).

### **III/ Mener à bien des réflexions / expérimentations sur les possibilités de mobilité alternative et de formation adaptée à l'évolution des métiers dans le secteur du service aux personnes**

En avril 2016, les membres du Comité de pilotage ont validé les propositions de la MDEF, visant à :

- engager la réflexion suivante : quelle(s) possibilité(s) de mobilité alternative dans les services aux personnes ?
- définir une offre de formation souple et adaptée et de proximité

Il a été convenu de travailler ces 2 axes au sein d'un groupe technique unique. En voici les acteurs:

- les entreprises Vitame et Chouette Services,
- Agefos PME,
- les communautés Auxonne Val de Saône et Plaine dijonnaise,
- Transvers'al Formation,
- la Plate-forme Mobilité de la Mission Locale,
- Pôle Emploi,
- la MDEF.

Une première réunion technique s'est déroulée en mai 2015 et a concerné la problématique de la mobilité.

Les entreprises VITAME et Chouettes Services, dans le cadre de leur projet de développement d'activités en zones rurales, soutiennent l'expérimentation sur l'utilisation du vélo à assistance électrique.

Une enquête va être engagée, à partir de septembre 2016, par la MDEF et ses partenaires, auprès des femmes demandeuses d'emploi, inscrites dans les catégorie B et C, résidant en zones rurales (Communauté de communes Auxonne Val de Saône et Communauté de communes de la plaine dijonnais)

- qui ont une activité à temps partiel dans les services aux personnes
- qui en ont le projet de travailler dans les services aux personnes.

Les questions concerneront leurs pratiques de mobilité, mais aussi leurs représentations, et leurs craintes.

De plus, elles seront également interrogées sur leurs parcours professionnels, en terme d'expériences et de compétences.



## **OUTILS / METHODOLOGIES / LOGICIELS DEVELOPPES :**

Les outils utilisés lors du projet précédent seront réutilisés voire adaptés (exemple : Tronc Commun d'Activités et de Compétences).

De plus, des outils nouveaux seront développés (outils d'enquête et d'analyse...).

## **POINTS DE VIGILANCE / FACTEURS DE RÉUSSITE :**

- il est nécessaire d'avoir un portage politique fort et une mobilisation partenariale soutenue. L'engagement du réseau Tempo, du FARE Propreté, de la FEDESAP est déterminant ;
- l'appui du cabinet Brigitte Hermouet Conseil est également un facteur de réussite;
- il convient de proposer *une offre de soutien adaptée*. En effet, du fait de leur activité à temps partiel, les possibilités de se mobiliser sont fluctuantes pour les femmes à temps partiel..



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

#### **DATE DE MISE EN OEUVRE DE L'ACTION :**

2016 pour l'étude préalable - puis expérimentation sur 5 ans, si le territoire est sélectionné.

#### **CONTEXTE :**

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.

La ville de Longvic réalise une étude de faisabilité permettant d'évaluer s'il est opportun pour elle d'être candidate à être l'un de ces territoires

Elle est accompagnée, pour ce faire, par l'entreprise d'insertion ENVIE (porteur administratif et financier) et par la MDEF du bassin dijonnais.

#### **ENJEUX :**

- résorber de façon durable, le chômage de longue durée sur un territoire
- offrir des services utiles aux différents acteurs du territoire
- réallouer les dépenses passives du chômage

#### **SECTEUR D'ACTIVITES :**

Tous secteurs.

#### **CIBLE :**

Demandeurs d'emploi de longue durée, domiciliés à Longvic et volontaires.

#### **PERIMETRE :**

Ville de Longvic.



## **MOYENS MOBILISES :**

### Du temps et l'expertise de nombreux acteurs :

- en coordination et dans les autres aspects du projet, du temps d'un chef de projet financé par la Fondation de France, de personnels d'ENVIE, de la MDEF, de la Ville de Longvic et d'ATD Quart Monde.

### Puis spécifiquement :

- sur la communication : du temps du responsable communication de la ville de Longvic
- dans le comité local, mobilisation d'un vaste partenariat
- dans l'évaluation des besoins des DELD, mobilisation de Pôle Emploi, de la DIRECCTE UT21, du service emploi de la Commune de Longvic,
- dans l'évaluation des besoins du territoire, du référent entreprise de la ville de Longvic
- dans tous les aspects méthodologiques dont l'évaluation, mobilisation de la Maison des Sciences de l'Homme
- dans l'animation des réunions avec les DELD, ATD Quart Monde
- dans l'étude de faisabilité de l'EBE, travail avec Bourgogne Active.

## **PARTENAIRES :**

Initiateurs: réseau emploi-formation d'ATD Quart Monde pour le projet national, la Ville de LONGVIC, l'entreprise d'Insertion ENVIE et la MDEF pour l'action locale

### Autres partenaires:

- sur le versant "publics" : Pôle Emploi, Envie, service emploi de la ville de LONGVIC, ATD QUART MONDE
- sur le versant "besoins du territoire" : animateur économique de la Ville de Longvic, le club d'entreprises Grand Sud...
- sur l'étude de faisabilité de l'EBE : Bourgogne Active
- sur la méthodologie et l'évaluation : la Maison des Sciences de l'Homme de Dijon.

De nombreux partenaires sont associés, par ailleurs, dans le comité stratégique et dans le comité local (voir plus loin).

## **OBJECTIFS GENERAUX :**

- permettre aux DELD volontaires du territoire d'obtenir un emploi en CDI et à temps choisi
- répondre à des besoins non couverts sur le territoire.



## **OBJECTIFS OPERATIONNELS :**

- 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.

## **DESCRIPTION DE L'ACTION :**

Les étapes de l'action sont les suivantes :

- 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.

La MDEF est impliquée à plusieurs niveaux. Elle fait partie de l'équipe projet et, à ce titre, elle contribue à la réflexion et à la décision dans le cadre de réunions hebdomadaires;

Elle prépare et participe aux réunions des différentes instances (comité stratégique, comité local);

Elle coordonne 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...

Elle participe au chantier "identification des besoins du territoires", 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).



## RESULTATS OBTENUS :

### **I/ 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 échnages 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.

### **II/ 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...



[www.mdefbassindijonnais.org](http://www.mdefbassindijonnais.org)

### **III/ Mise en oeuvre des investigations :**

Le dossier de candidature de la ville de Longvic doit être monté avant fin octobre 2016. S'il est sélectionné, l'expérimentation commencera à ce moment-là.

En attendant, pour préparer cette candidature, 3 grandes étapes ont été programmées:

- 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).

Les deux premières ont démarré au premier semestre 2016.

#### **A/ 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.

#### **2/ Réalisation des interviews :**

Au 30 juin 2016, les rencontres sont pratiquement terminées :

- 101 candidats au total se sont positionnés
- 83 entretiens ont été réalisés et 4 le seront le 21 juillet (ces personnes n'étaient pas disponibles avant).

On a 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 vont encore être affinées par la Maison des Sciences de l'Homme.

### 3/ Réunion avec les DELD volontaires :

Une première réunion a été organisée avec des DELD volontaires, le 23 juin de 18h à 20h15 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 (le 20 juillet et le 13 septembre). Un groupe de travail avec une dizaine de volontaires a été constitué afin de préparer ces réunions.

### B/ Etude des besoins non satisfaits du territoire :

Les investigations vont concerner les entreprises, les habitants, les associations, les services municipaux et les bailleurs sociaux. Au 30 juin, la démarche en était à son début.

Une première réunion a été organisée pour les entreprises le 20 juin: 16 entreprises étaient présentes.

Des pistes de besoins non couverts ont été évoqués sur les thématiques suivantes : environnement, gestion des déchets, recréer du lien, culture loisirs, crèches, conciergie, revalorisation des espaces verts, mobilité...

Ces besoins concernent les entreprises mais aussi leurs salariés.

Le Chargé de projet et la MSH sont intervenus lors d'une réunion des associations pour également présenter le projet.

Les investigations prendront de l'ampleur à partir de juillet 2016.

### **POINTS DE VIGILANCE / FACTEURS DE REUSSITE :**

- mettre en œuvre des approches nouvelles dans les relations avec les DELD
- être le plus exhaustif possible dans les besoins du territoire
- être vigilant par rapport aux activités envisagées ( ne pas pénaliser les acteurs déjà en place)
- veiller à un mode d'animation permettant d'associer un grand nombre d'acteurs
- respecter un calendrier extrêmement serré.



## AXE 2 - CONTRIBUER AU DEVELOPPEMENT LOCAL DE L'EMPLOI

### CONTEXTE :

Face à la crise économique et financière, l'économie du bassin dijonnais semble avoir mieux résisté mais elle connaît une baisse tendancielle de son potentiel de croissance lié à plusieurs facteurs de fragilités énoncés plus haut (cf axe 1).

Les difficultés économiques et l'augmentation du chômage rendent plus indispensable que jamais la coordination locale des stratégies de développement économique et des politiques de l'emploi.

Une des clés de la réussite du développement local de l'emploi semble la création de partenariats avec le plus grand nombre d'acteurs possible. Cela implique de favoriser le dialogue, de concentrer les capacités de réflexion, de produire de l'intelligence collective, de co-construire des stratégies et de promouvoir le travail en réseau.

Le dispositif des Maisons de l'Emploi vise avant tout à mieux ancrer les politiques de l'emploi dans les territoires en favorisant la coopération avec les acteurs locaux. Il doit favoriser la mise en œuvre des politiques de développement économique local et des stratégies de création d'entreprises et d'emploi, aux côtés des élus locaux, des partenaires du Service Public de l'Emploi, des branches et organisations professionnelles, des partenaires sociaux, des responsables d'associations ou chefs d'entreprise, des agences de développement économique, du monde de l'enseignement et de la formation...

Conformément au cahier des charges des maisons de l'Emploi, la MDEF du Bassin Dijonnais a vocation à contribuer au développement local de l'emploi. Dans ce cadre, elle doit coordonner et fluidifier la transmission d'informations et les relations entre les acteurs (économie, emploi, formation, ...), la complémentarité avec les dispositifs existants étant primordiale.

Cette action de coordination et de mise en œuvre en matière de développement local, dans le respect des compétences de chacun des acteurs, peut intervenir dans les domaines suivants : création et reprise d'entreprise, responsabilité sociale des entreprises, promotion et facilitation de la clause, appui à la création de commerces et de services de proximité.

La MDEF du Bassin Dijonnais a développé, depuis 2007, différentes actions relevant de ces thématiques d'intervention. Elle peut donc faire profiter le territoire des expériences acquises.

### ENJEUX :

Face à un bassin d'emploi en mutation, il apparaît de plus nécessaire de rappeler les principaux enjeux de la stratégie de développement local :

- elle doit résulter d'une analyse partagée,



- elle doit être fédératrice,
- elle doit dépasser les intérêts des structures pour favoriser ceux du territoire,
- elle doit être dynamique et prospective,
- elle doit être globale en décloisonnant les politiques économiques et celles de l'emploi.

L'enjeu fondamental est d'aider à renforcer le tissu économique local par le développement et la structuration d'activités et donc le développement de l'emploi. Cela induit un processus qui est conçu et mis en œuvre avec l'implication de multiples acteurs locaux et qui tient compte des besoins et du potentiel du territoire ciblé.

## **OBJECTIFS GENERAUX :**

Réussir à mettre en œuvre les moyens d'une intervention coordonnée de l'ensemble des partenaires économiques, emploi, formation de chaque territoire pour accompagner et répondre au mieux aux attentes et besoins de chacun.

Ceci implique la mise en place d'actions territoriales, co-construites avec chaque acteur au service des territoires, des entreprises, des salariés et des candidats potentiels.

Pour ce faire il s'agit de :

- contribuer à la création et au maintien de l'emploi,
- capitaliser les expertises et démultiplier les savoir-faire (méthodes de travail, outils, initiatives) et affiner le recensement des besoins des partenaires, du territoire et des entreprises,
- définir les axes et les processus de mutualisation des initiatives, élaborer les cadres de coopérations partenariales,
- favoriser les politiques d'achats socialement responsables,
- collaborer avec les structures de l'ESS,
- répondre aux exigences de développement durable.

## 2.1 - Promouvoir, développer et gérer les clauses sociales sur le territoire (322A, 322B et 322C)

### DATE DE MISE EN OEUVRE DE L'ACTION :

En continu.

### CONTEXTE :

Les clauses sociales dans les marchés publics se sont développées dans le cadre du PLIE au sein de l'agglomération dijonnaise depuis 2004. Les volumes d'heures de travail en insertion générées par les différentes opérations sont en évolution constante :

2004 : 5 086 heures réalisées par 46 personnes,  
2009 : 105 458 heures réalisées par 254 personnes,  
2015: 203 856 heures réalisées par 493 personnes.

En 2009, une première étape de promotion des clauses sociales en secteur rural a été activée et a généré des projets (marchés de travaux et de services). Forte de cette réussite et du potentiel détecté tant sur l'agglomération qu'en milieu rural, cette action nécessitait d'être développée sur les marchés publics et privés.

Par ailleurs, dès fin 2010, la gestion des clauses d'insertion Tramway a été confiée à la MDEF et à son PLIE.

En 2011, la MDEF a signé avec les services de l'État, une convention afin de développer les clauses sociales sur tous les marchés des services de l'État sur la Région Bourgogne, en lien avec les autres MDE et PLIE de la région.

En 2013, 191 139 heures ont été réalisées par 375 personnes dont 2 175 heures réalisées sur le territoire rural de la MDE du Bassin Dijonnais.

En 2014, 197 381,28 heures ont été réalisées par 434 personnes dont 5 540,5 heures réalisées sur le territoire rural de la MDEF du Bassin Dijonnais et la Côte d'Or .

En 2015, 203 856 heures ont été réalisées par 493 personnes, dont 10 210 heures réalisées hors agglomération dijonnaise.

Lors du 1<sup>er</sup> semestre 2016 ce sont 142 839 heures d'insertion qui ont réalisées, dont 138 856 sur les opérations de l'agglomération dijonnaise.

### ENJEUX :

- développer le capital humain sur le territoire en sensibilisant des donneurs d'ordre publics ou privés sur la nécessité d'insérer des clauses d'insertion dans les marchés publics et privés,
- générer une offre d'emploi locale d'insertion,
- activer des parcours d'insertion pour les publics (accès direct à l'emploi ou accès à l'emploi par la formation),
- agir pour la promotion de la diversité dans les entreprises.



## **CIBLE :**

- les entreprises attributaires des marchés contenant des clauses sociales.
- les publics éloignés de l'emploi. Sont notamment concernés, les demandeurs d'emploi de longue durée, les allocataires du revenu de solidarité active demandeurs d'emploi, les allocataires de minima sociaux, les personnes reconnues travailleurs handicapés, les jeunes sortis sans qualification à l'issue de leur scolarité ou sans expérience professionnelle, les personnes relevant d'un dispositif d'insertion par l'activité économique.

## **SECTEUR D'ACTIVITES :**

Bâtiment, travaux publics, marchés de services (nettoyage, espaces verts, restauration, sécurité, déménagement, tri sélectifs...), prestations intellectuelles.

## **PERIMETRE :**

Bassin dijonnais, département et région Bourgogne pour la dimension coordination des marchés de l'État.

## **MOYENS MOBILISES :**

3,3 ETP

## **PARTENAIRES :**

Initiateur : Grand Dijon, État et MDEF du bassin dijonnais /PLIE

Porteur : MDEF du bassin dijonnais / PLIE

Autres partenaires :

Collectivités, État, entreprises, PLIE, Mission Locale, Pôle emploi, Cap emploi, acteurs de l'insertion, branches et fédérations professionnelles, ARIQ BTP, organismes de formation.

## **OBJECTIFS GENERAUX :**

- développer les clauses sociales dans les marchés publics auprès de nouvelles collectivités ou organismes publics,
- développer les clauses sociales dans les marchés privés,
- développer les clauses sociales dans les marchés de l'État.

## **OBJECTIFS OPERATIONNELS :**

- aider à la mise en œuvre des clauses sociales intégrées dans les marchés de travaux, de services et de fournitures pour les projets en cours,
- communiquer sur le dispositif d'appui pour la mise en œuvre des clauses sociales,



- sensibiliser les entreprises aux clauses sociales intégrées dans les marchés.

## DESCRIPTION DE L'ACTION :

1/ Aider à la mise en œuvre des clauses sociales dans les marchés :

- une offre de services pour les donneurs d'ordre :
  - ✓ offrir un appui aux donneurs d'ordre pour les aider dans la rédaction de leur réponse aux CCAP
- une offre de services pour les entreprises :
  - ✓ aider les entreprises sur la mise en œuvre des clauses d'insertion et centraliser le rapprochement des offres avec les publics demandeurs.
- une offre de services pour les publics :
  - ✓ mobiliser des partenaires prescripteurs,
  - ✓ centraliser le dépôt des dossiers,
- mettre en place les accompagnements ad hoc et élaborer un parcours de retour à l'emploi durable ou un parcours de formation, évaluer des compétences professionnelles, et suivre l'intégration dans l'entreprise, si besoin à l'aide d'organismes spécialisés,
- coordonner des actions de formation adaptées à une prise d'emploi directe.

2/ étendre les clauses sociales dans les marchés auprès d'autres donneurs d'ordre publics et privés ainsi que sur les marchés des services de l'État

3/ communiquer sur le dispositif d'appui pour la mise en œuvre des clauses sociales.

## RESULTATS OBTENUS :

**Au cours du premier semestre 2016, l'activité de la mission clauses d'insertion s'est fortement développée.**

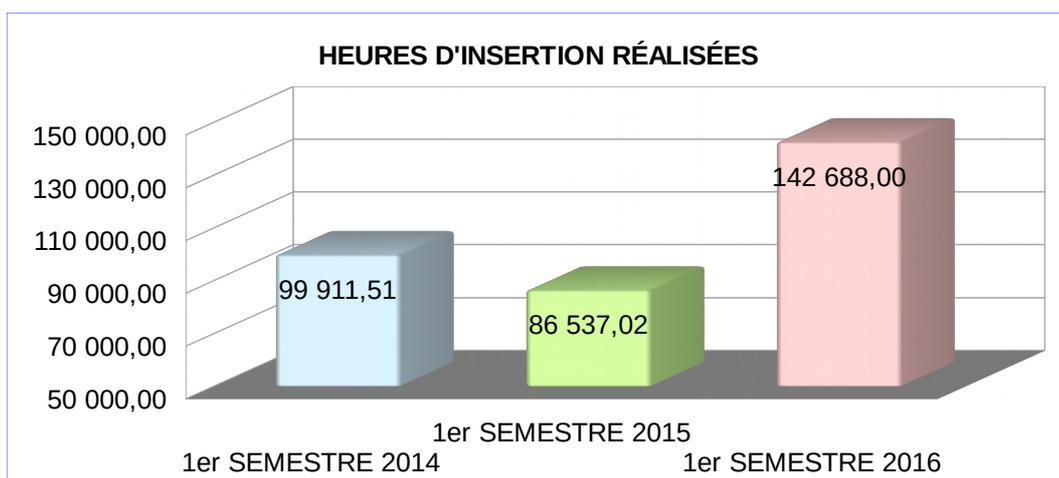
Les résultats observés sont les suivants :

- 29 opérations concernées,
- 142 839 heures d'insertion réalisées,
- 465 salariés qui ont travaillé sur les clauses,
- 53 embauches dont 25 % de personnes issues des quartiers prioritaires,
- 101 entreprises qui ont accueilli un bénéficiaire du dispositif clauses d'insertion.

### ***1/ Evolution du nombre d'heures d'insertion réalisées***

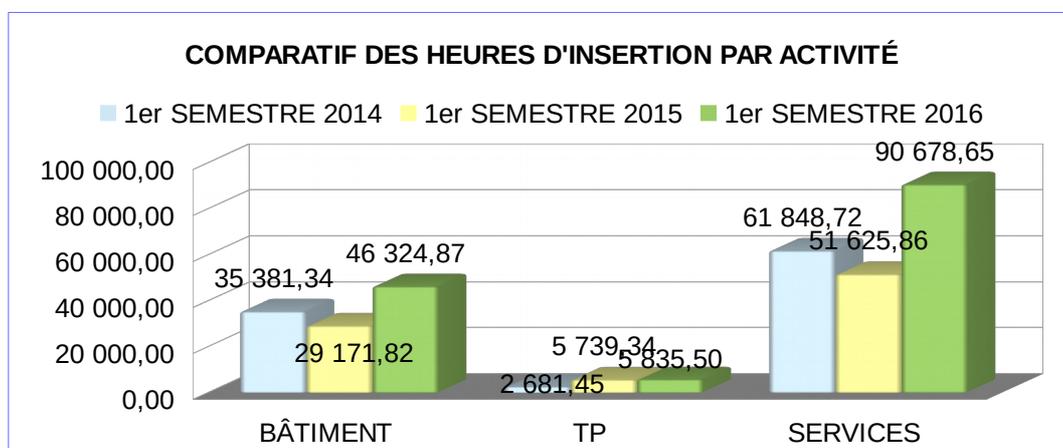
**142 839 heures d'insertion** ont été réalisées au 1<sup>er</sup> semestre 2016 (contre 86 537 heures au 1<sup>er</sup> semestre 2015), dont **138 856 sur les opérations de l'agglomération dijonnaise.**



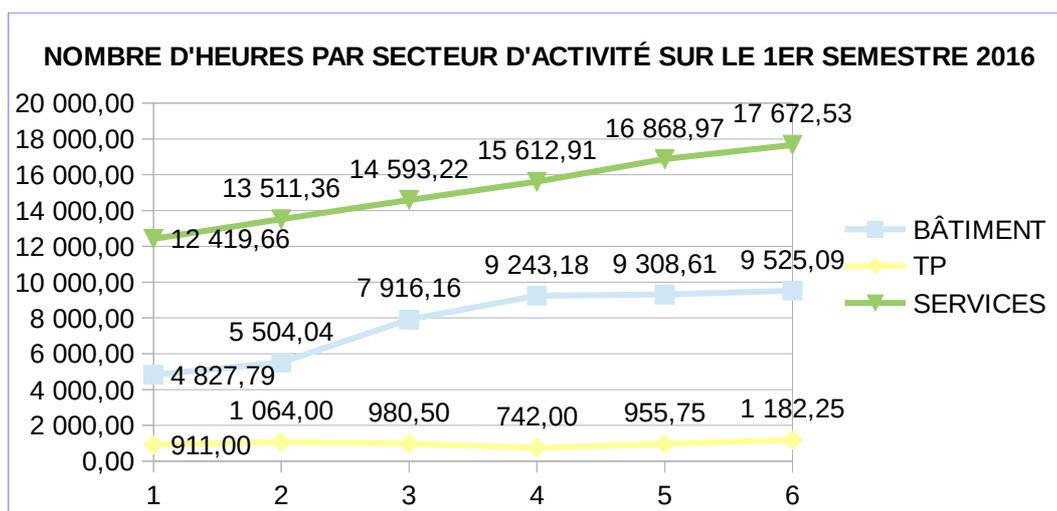


**On**

**remarque une augmentation conséquente du nombre global d'heures par rapport au 1<sup>er</sup> semestre 2015 : + 56 302 heures, soit une hausse de 39 %.**



Cette hausse est notable tant sur les marchés de services (+43 %) que dans le secteur du bâtiment (+37%).



Cette

progression est continue tout au long du premier semestre : en effet, depuis le début de l'année 2016, le nombre d'heures réalisées est en hausse constante sur les marchés de services et du bâtiment. Le nombre d'heures réalisées dans les travaux publics se maintient.

#### A/ Eléments d'explication par secteur:

- Secteur BTP

**52 160,37 heures d'insertion ont été réalisées par 133 salariés sur le secteur du BTP.**

La hausse du nombre d'heures réalisées dans le secteur bâtiment est due à une reprise de l'activité. Les heures réalisées sur le secteur TP se maintiennent.

28 % des salariés ayant travaillé sur le dispositif clauses d'insertion, dans le secteur BTP, résident dans un quartier prioritaire. Leur passage sur le dispositif clauses d'insertion et l'accompagnement de l'ARIQ BTP a permis à **29 participants de signer un contrat d'embauche lors de ce 1<sup>er</sup> semestre 2016** dans un métier du secteur bâtiment ou travaux publics.

- Secteur des marchés de services

Les marchés de services ont été développés dans la perspective de pouvoir proposer des profils de postes plus diversifiés aux bénéficiaires du dispositif et de faire travailler plus de femmes.

**90 678,65 heures d'insertion ont été réalisées par 337 salariés sur le secteur des marchés de services.**

Les heures d'insertion ont été réalisées en grande majorité par l'entreprise d'insertion ID'EES 21 (176 salariés) qui a été attributaire de marchés mais également sous-traitante d'entreprises adjudicataires de marchés.

57 personnes sont des salariés d'Entreprises Adaptées et ESAT.

Par ailleurs, 20 % des salariés ayant travaillé sur le dispositif clauses d'insertion, dans le secteur des marchés de services, résident dans un quartier prioritaire (ne sont pas

comptabilisés les salariés d'EA et ESAT, car les données ne nous sont pas communiquées).

### B/ Les modalités d'exécution de la clause

On constate une forte hausse des heures réalisées par les **entreprises adaptées (+74%)** et les **chantiers d'insertion (+70%)** par rapport au premier semestre 2015.

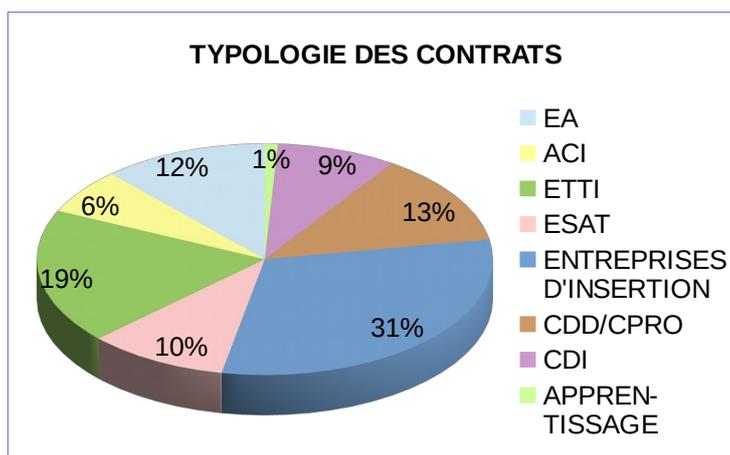
Les Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion ont augmenté leur nombre d'heures de 41% par rapport au premier semestre 2015., les entreprises d'insertion de 39%.

**2,5 fois plus d'heures en CDI** ont été réalisées, tandis que les heures d'apprentissage ont diminué de moitié.

Les **entreprises d'insertion** (Groupe Idées) ont réalisé **31 %** du volume d'insertion

Les heures réalisées par les **ETTI (EUREKA INTERIM et ID'ÉES INTERIM)** représentent **19 %** du volume global.

Les **embauches directes** réalisées par les entreprises (CDD / CDI / Contrats de professionnalisation) représentent, au premier semestre 2016, **22% du volume des heures d'insertion avec 30 455,25 heures réalisées.**



### III/ Les orientations sur le dispositif clauses :

La hausse des orientations est conséquente : **158 personnes ont été orientées, au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2016, sur le dispositif des clauses (contre 56 sur le 1<sup>er</sup> semestre 2015).**

L'essentiel des orientations provient du PLIE (41 %), des ETTI (28%), de l'ARIQ BTP (6%) et de la Mission Locale (8%). **Les entreprises ont été à l'origine de 6 % des orientations.**

**92 personnes** ont été orientées sur le secteur **BTP** et **66 personnes** sur le secteur **marchés de services.**

**63% des candidatures ont été validées sur le dispositif.**



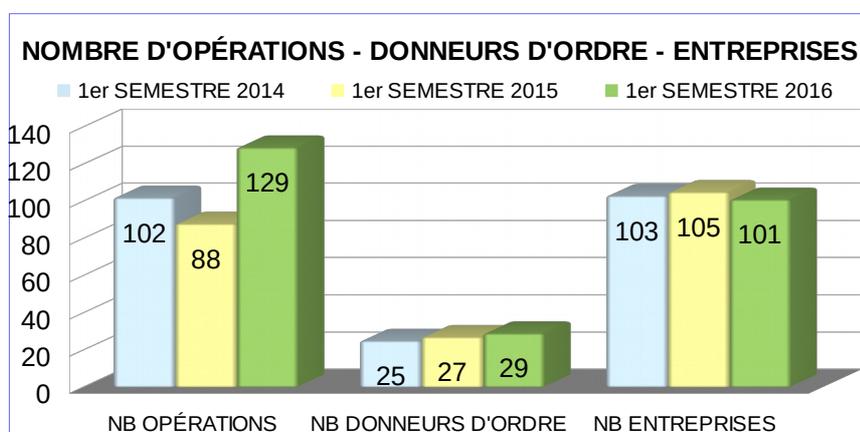
35% des personnes orientées sur le dispositif sont issues d'un quartier prioritaire.

### **III/ Les donneurs d'ordre – les entreprises :**

**129 opérations de 29 donneurs d'ordre ont permis de faire travailler des demandeurs d'emploi sur le dispositif clauses d'insertion. Il s'agit de 119 opérations hors renouvellement urbain et 10 opérations de renouvellement urbain.**

**Lors de ce 1<sup>er</sup> semestre 2016, ce sont 101 entreprises qui ont fait travailler des salariés dans le cadre du dispositif clauses : 80 entreprises du secteur BTP et 21 entreprises du secteur marchés de services.**

6 entreprises ont sous-traité leur intervention à l'entreprise d'insertion ID'EES 21, entreprise qui a également été attributaire de marchés.



### **OUTILS / METHODOLOGIES / LOGICIELS DEVELOPPES :**

Les outils créés et utilisés afin de permettre le suivi des opérations, des donneurs d'ordres, des entreprises et des bénéficiaires, sont les différents tableaux : engagements chantiers, bilans de marchés, récapitulatifs des opérations des donneurs d'ordre, bilan final des opérations, fiches de prescriptions, tableaux de suivi des candidatures, tableaux récapitulatifs des participants en parcours, tableau des heures réalisées par salarié, tableau de préparation GTS, compte rendus de réunion etc.

Fin d'année 2014, la MDEF du bassin dijonnaise a fait l'acquisition du logiciel ABC CLAUSE, logiciel utilisé au niveau national, conçu spécialement pour les facilitateurs de la clause sociale dans les PLIE et MDE.

### **POINTS DE VIGILANCE / FACTEURS DE REUSSITE :**

#### Conditions de réussite :

- engagement des maîtres d'ouvrages,
- mobilisation des partenaires prescripteurs.



Points de vigilance :

- respect de la charte par le maître d'ouvrage,
- respect de la clause d'insertion par l'entreprise,
- indicateurs de recrutement local.



## 2.2 - Encourager la Responsabilité Sociale des Entreprises (350)

### DATE DE MISE EN OEUVRE DE L'ACTION :

En continu

### CONTEXTE :

La responsabilité sociétale des entreprises (RSE), aussi appelée responsabilité sociale des entreprises, est un « concept dans lequel les entreprises intègrent les préoccupations sociales, environnementales et économiques dans leurs activités et dans leurs interactions avec leurs parties prenantes sur une base volontaire »

*Livret vert, Commission Green Paper 2001 "Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility"*

La RSE est une stratégie économique et sociétale de l'entreprise axée sur l'innovation sociale.

Elle permet d'intégrer l'emploi, l'environnement et la diversité dans une même synergie alliant croissance et qualité de l'emploi.

Un des points forts de la RSE est la dimension sociale: diversité, parité homme femme, personnes en situation de handicap.

Quelque soit l'état du marché, il est plus difficile de trouver un emploi (ou un stage) pour les publics issus de la diversité quelque soit leur niveau de qualification (population dite atypique de par leur origine, culture, genre, handicap, âge).

Les TPE/PME peuvent s'appuyer sur ces potentiels et s'engager ainsi en faveur de la diversité : démarche qui contribue à lutter contre toute forme de discrimination et qui participe au renouvellement et au développement local des emplois et des compétences.

De plus, les pouvoirs publics veulent impliquer le secteur privé dans le développement local de l'emploi pour des raisons sociales afin de permettre une amélioration immédiate du marché du travail local.

Dans ce cadre, la MDEF a été sollicitée en 2011 pour coordonner l'action 100 Chances 100 Emplois qui vise à :

- répondre à des besoins économiques locaux en repérant des potentiels dans les ZUS.
- promouvoir l'égalité des chances par un parcours personnalisé d'insertion professionnelle.
- entretenir un partenariat durable entre les acteurs économiques, les responsables associatifs, les services de l'état, les collectivités locales, animé par une entreprise pilote.



## **ENJEUX :**

- promouvoir l'égalité des chances et la diversité,
- réduire les inégalités liées au genre, à l'âge, à l'ethnicité/la culture,
- rapprocher le monde de l'entreprise des publics,
- favoriser l'insertion et l'accès à l'emploi durable de jeunes issus des quartiers prioritaires, en renforçant leurs chances de positionnement sur des postes à pourvoir et leurs chances de recrutement,
- sensibiliser les entreprises à l'intégration de ces publics (de la découverte de leur entreprise à l'accès à l'emploi),
- ancrer la dimension sociale, humaine et solidaire dans l'entreprise,
- sensibiliser et informer les publics aux attentes du monde économique et élargir leurs choix en matière d'orientation,
- nouer un partenariat durable entre les acteurs publics (Préfecture, DIRECCTE, collectivités locales, SPE...) et les acteurs économiques.

La RSE apparaît comme un argument clé en matière de recrutement face à des talents en quête de sens et de responsabilités notamment parmi les jeunes générations.

## **SECTEUR D'ACTIVITES :**

Tous secteurs en fonction des projets des publics.

## **CIBLES :**

100 chances – 100 emplois : jeunes adultes âgés de 18 à 30 ans issus en majorité des Quartiers Politique de la Ville ou résidant sur le Grand Dijon avec un projet professionnel validé et motivés pour rechercher un emploi.

## **PERIMETRE :**

100 chances – 100 emplois : Quartiers Politique de la Ville du Grand Dijon. Depuis octobre 2013, élargissement territorial à l'ensemble du Grand Dijon avec un taux de jeunes issus des quartiers prioritaires fixé à 50%.

## **MOYENS MOBILISES :**

0,4 ETP environ

## **PARTENAIRES :**

Initiateur : MDEF du bassin dijonnais

Porteur : MDEF du bassin dijonnais



#### Autres partenaires :

- les partenaires en lien avec les publics-cibles (Pole Emploi, Mission Locale, PLIE, Plate-forme d'insertion professionnelle de l'Université de Bourgogne, MJC et Centres Socioculturels, CRIJ/PIJ, CIO, CESAM...),
- les partenaires du Service Public de l'Emploi (Préfecture, Délégués du Préfet, DIRECCTE..),
- le Grand Dijon / la Ville de Dijon,
- le CIBC Bourgogne Sud,
- les entreprises du territoire, les clubs d'entreprises, les branches/fédérations professionnelles, les chambres consulaires,
- les élus, les communes, les Communautés de Communes,
- les partenaires sociaux,
- les intermédiaires de l'emploi,
- l'Éducation Nationale,
- le secteur associatif.

#### **OBJECTIFS GENERAUX :**

Mettre en place une animation coordonnée de l'ensemble des acteurs du territoire (entreprises, publics concernés et institutionnels) pour favoriser et développer les initiatives locales en matière de RSE.

#### **OBJECTIFS OPERATIONNELS :**

##### Pour l'émergence de projets :

- développer et fédérer un réseau d'entreprises locales sensibles à la RSE,
- acculturer l'ensemble des acteurs en matière de RSE (pour mieux comprendre et appréhender à l'environnement sociétal...),
- diagnostiquer, créer et développer des actions et des outils de sensibilisation en faveur de la RSE en direction des entreprises et des publics concernés (seniors, personnes handicapées ou issues de la diversité, les femmes dans le cadre de la parité),
- faciliter le processus d'accès et de retour à l'emploi en partenariat avec le service public de l'emploi, les collectivités territoriales, les entreprises, les branches professionnelles,
- informer au plus près les publics des codes de l'entreprise et de son fonctionnement, des métiers et du tissu économique local,
- participer à la mise en place de passerelles entre les entreprises, les demandeurs d'emploi, et tous les publics victimes de discrimination.



### Pour l'animation/coordination du programme 100 Chances 100 Emplois Dijon :

- 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),
- participer à renforcer le réseau d'entreprises en appui des pilotes Entreprises,
- communiquer, mobiliser et sensibiliser les branches/fédérations professionnelles,
- organiser et participer à des réunions d'informations collectives/réunions partenariales pour informer et repérer les publics-cibles,
- 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 Economiques en lien avec les entreprises, les acteurs de l'emploi, les institutionnels, les publics-cibles),
- animer, coordonner la prescription des publics avec l'ensemble des partenaires,
- animer, coordonner le repérage des publics en lien direct avec les publics-cibles,
- 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 sur le terrain 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).

### **DESCRIPTION DE L'ACTION :**

Cette action vise à encourager et à développer les initiatives locales en matière de RSE grâce à des processus d'accès à l'emploi portés par des entreprises sensibilisées à la démarche.

Le dispositif 100 Chances 100 Emplois a été lancé à Dijon en octobre 2011. Il est piloté par deux entreprises LEADER INTERIM et SCHNEIDER ELECTRIC qui s'appuient sur un copilote Emploi la Maison de l'Emploi et de la Formation du bassin dijonnais.

Le repérage du public et la coordination du dispositif sont assurés par la MDEF.

Le pilotage par les entreprises du dispositif est tournant. L'entreprise SEB a piloté le dispositif aux côtés de SCHNEIDER ELECTRIC pendant quatre années. SEB a passé le relais à LEADER INTERIM à partir du 1er janvier 2016 et reste acteur du réseau d'entreprises 100 Chances 100 emplois Dijon.

Grâce à la mobilisation d'une quarantaine d'entreprises locales de tous les secteurs d'activités, 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.



## I/ L'architecture du dispositif

Le processus se fait en plusieurs étapes :

### A/ Le pré-SAS

Les candidats repérés sont invités à participer à un pré-SAS, c'est-à-dire une **information collective**, animé par les Pilotes Entreprises qui leur présentent en détails le dispositif 100 Chances 100 Emplois.

### B/ Le SAS de mobilisation et de sélection :

Il est animé par un consultant externe et spécialisé (CIBC Bourgogne Sud) qui accompagne les candidats afin de les aider à :

- formaliser leur projet professionnel,
- faire **émerger leurs atouts** et dégager un pouvoir d'agir,
- travailler sur leur **confiance en soi**, leur présentation et plus globalement leurs aptitudes comportementales,
- repérer leurs compétences et leurs éléments de motivation,
- **argumenter** leur projet professionnel,
- être en capacité de mieux se positionner sur des offres d'emploi,
- appréhender un parcours d'intégration progressive proposé par un réseau d'entreprises.

Durant le SAS, les candidats ont, entre autres, l'opportunité de rencontrer des managers, issus des entreprises adhérentes au dispositif, pour des simulations d'entretiens (la première demi-journée du SAS et l'avant-dernière demi-journée du SAS).

Ces deux demi-journées de simulations d'entretiens permettent :

- d'évaluer l'attitude et le comportement du candidat en entretien,
- d'évaluer sa capacité à s'exprimer sur son projet face aux entreprises présentes,
- de vérifier et d'adapter les attentes des représentants d'entreprises,
- de travailler sur la gestion du stress, l'estime et la confiance en soi,
- de renforcer la communication professionnelle,
- de préparer la présentation aux entreprises lors du Comité des Acteurs Économiques de la semaine suivante,
- d'évaluer la progression de chaque candidat par un debrief avec les entreprises à l'issue de chaque demi-journée de simulations d'entretiens.

### C/ Le comité post-SAS :



A l'issue du SAS, les pilotes Entreprises, le copilote Emploi (MDEF), le Grand Dijon, la Mission Locale, Pole Emploi et le PLIE sélectionnent les jeunes qui valident les trois pré-requis fondamentaux (la motivation, les codes sociaux et un projet professionnel suffisamment clair et réaliste) et leur proposent d'intégrer le programme en signant un contrat d'entrée (signature tripartite candidat / pilotes eEntreprises / copilote Emploi).

#### D/ Le Comité des Acteurs Économiques :

Les jeunes retenus sont alors invités à se présenter lors du Comité des Acteurs Économiques qui réunit les entreprises du bassin, les pilotes Entreprises, le copilote Emploi ainsi que les acteurs publics.

Cette étape permet à chaque candidat de présenter son projet, de se faire remarquer et de créer ainsi un contact direct et un lien réseau.

Cette réunion est également une opportunité pour chaque candidat (s'il le souhaite) de bénéficier d'un parrain/d'une marraine volontaire présent(e) lors de ce comité et de demander les briques de consolidation qui lui permettront de réaliser son projet (périodes d'immersion en entreprises, simulations d'entretien supplémentaires, visites d'entreprises...).

A l'issue du Comité des Acteurs Economiques, débute l'**accompagnement personnalisé du candidat dans son parcours d'insertion professionnelle** jusqu'à la concrétisation de son projet professionnel (CDI, CDD ou intérim  $\geq$  6 mois, contrats en alternance, formation qualifiante).

#### II/ L'intérêt de ce dispositif :

Il s'agit d'un **processus d'accès à l'emploi durable porté par les entreprises** du réseau 100 Chances 100 emplois qui ouvrent leur carnet d'adresses, leurs réseaux et les portes de leur entreprise pour offrir aux candidats leurs premières briques d'insertion (immersions/stages/découvertes métiers, des visites entreprises, des missions intérim, CDD...) et, pour les candidats qui le souhaitent, un accompagnement par du parrainage/marrainage afin de leur donner les outils nécessaires à la concrétisation de leur projet professionnel.

S'ensuivent **une mise en dynamique et un niveau de confiance plus élevé** au sortir du SAS pour **le candidat**, qui **reste acteur de la réalisation de son projet**.

**Le dispositif 100 Chances 100 Emplois engage de façon pérenne un travail collectif entre les Pouvoirs publics, le Service Public de l'Emploi, les Entreprises et les Publics jeunes au service d'une insertion professionnelle personnalisée.**



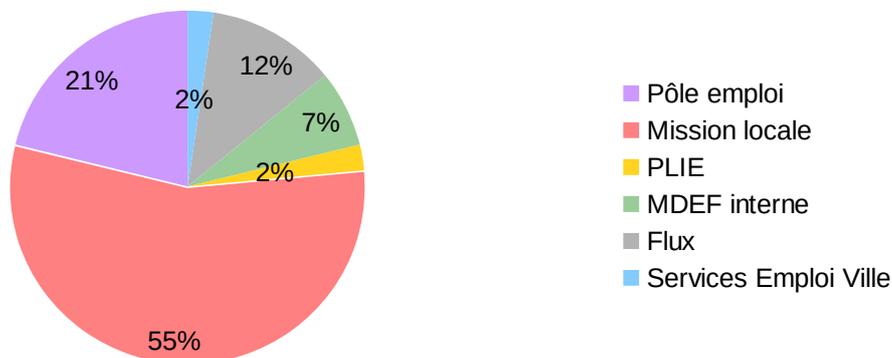
## RESULTATS OBTENUS :

Deux SAS ont eu lieu au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2016.

### I/ Les orientations :

85 jeunes ont été orientés vers le dispositif

**PROVENANCE DES PRESCRIPTIONS**



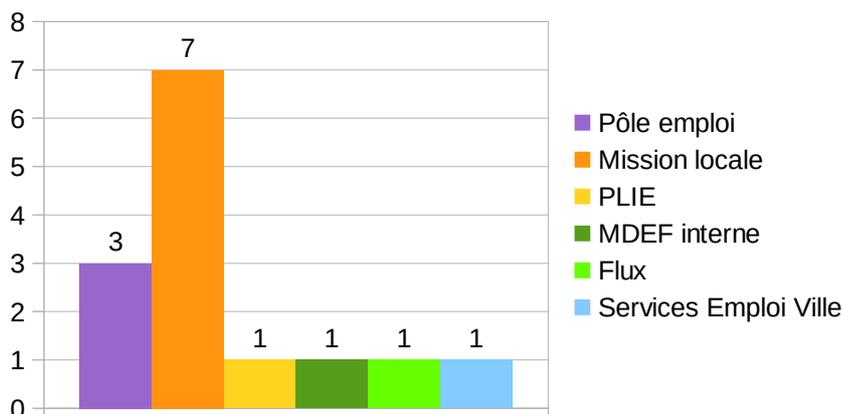
La majorité des orientations provient de la Mission Locale (55%). On note que 12 % des candidats font une démarche spontanée (flux).

### II/ Les entrées :

Au total, 14 nouveaux candidats ont intégré le dispositif 100 Chances 100 Emplois au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2016 :

- 7 hommes et 7 femmes,
- dont 7 personnes orientées la Mission locale, 3 par Pôle emploi, 1 par le PLIE, 1 par un service emploi ville, 1 personne qui a fait une démarche spontanée et 1 personne repérée par la MDEF.

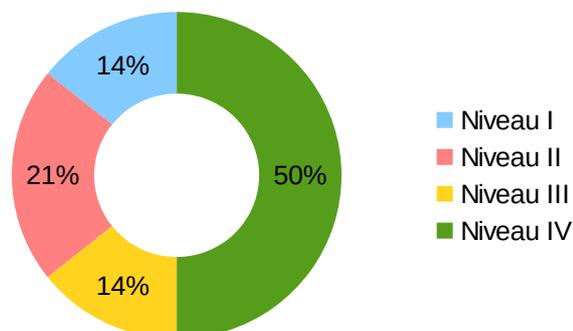
**PROVENANCE DES ENTREES**



Le dispositif s'adresse à des jeunes adultes (18-30 ans) avec ou sans diplôme ayant un projet professionnel validé, les codes sociaux de l'entreprise et la motivation nécessaire.

On remarque que 50 % des candidats qui ont intégré le dispositif au cours du premier semestre 2016 ont un niveau supérieur ou égal au niveau III et que les 50 % restants sont de niveau IV. C'est une évolution notable du dispositif puisque sur l'année 2015, la part des candidats de niveau supérieur ou égal au niveau III, intégrés dans le dispositif était de 69 %.

#### NIVEAU DE QUALIFICATION DES ENTRANTS

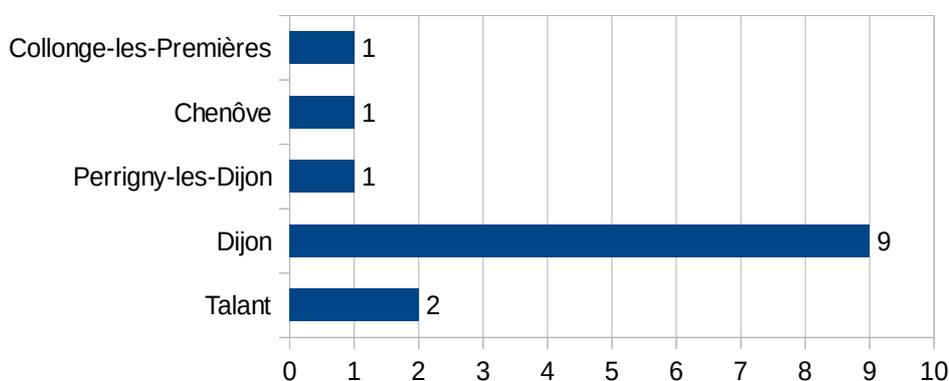


Ceci s'explique d'une part par une nouvelle campagne de communication initiée par la MDEF dès le second semestre 2015 auprès des prescripteurs, et d'autre part par l'ouverture de la notion de projet professionnel validé à celle d'idée de projet professionnel dans un métier, un domaine professionnel ou un secteur d'activité.

Depuis fin 2013, le dispositif 100 Chances 100 Emplois a été élargi aux candidats résidant sur le Grand Dijon, dont 50 % de candidats issus des Quartiers Politique de la Ville et 50 % de candidats résidant dans d'autres quartiers.

Pourtant, on constate que 86 % des candidats intégrés au dispositif au premier semestre 2016 ne sont pas issus des Quartiers Politique de la Ville. Sur les 14 entrées, seuls 2 candidats résident dans un Quartier Politique de la Ville (Dijon Grésilles et Chenôve). De plus, 64 % des candidats intégrés résident à Dijon. Enfin, tous les quartiers et toutes les communes ne sont pas représentés.

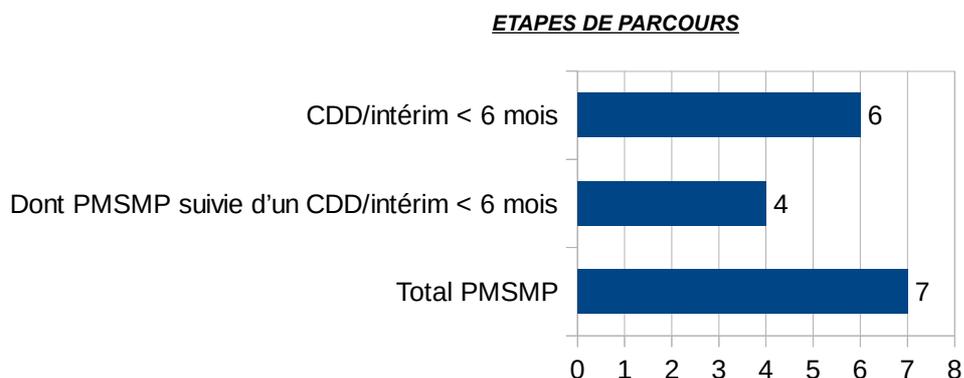
#### LIEUX DE RESIDENCE DES PUBLICS INTEGRES AU DISPOSITIF



### **III/ Les parcours:**

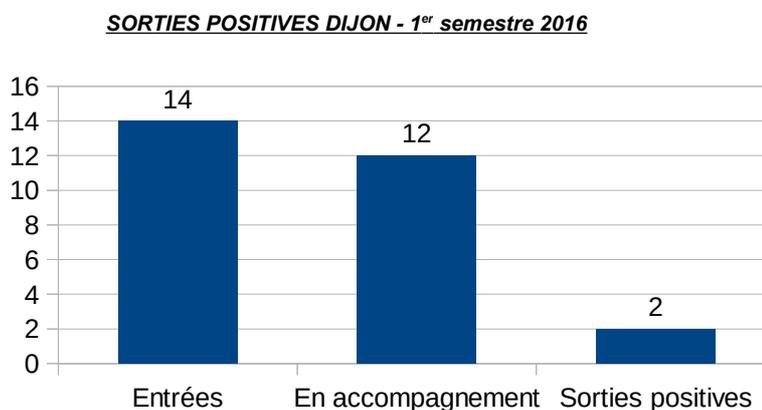
Sur les 14 candidats entrés dans le dispositif entre mars et juin 2016 :

- 7 candidats ont bénéficié d'une Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel dans le réseau d'entreprises 100 Chances 100 Emplois Dijon, dont 3 suivies d'un CDD/intérim < 6 mois dans la même entreprise,
- au total, 6 candidats ont obtenu un emploi de moins de 6 mois.



### **IV/ Les sorties positives :**

Sur les 14 nouveaux candidats entrés au cours du premier semestre 2016, on prévoit 2 sorties positives effectives en septembre 2016 : il s'agit de 2 contrats de professionnalisation dans le cadre de formations en alternance qui démarrent en septembre 2016.



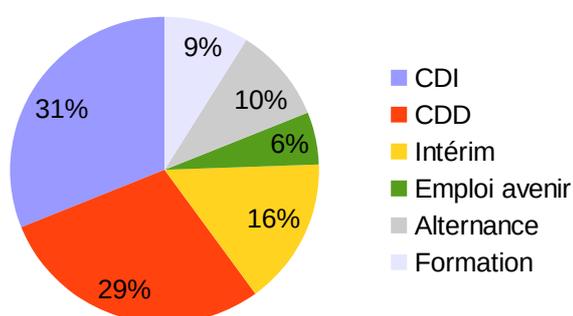
Sur les 145 candidats entrés sur le dispositif depuis 2011, 62 % des jeunes sont en sorties positives soit 90 personnes.

**SORTIES POSITIVES DIJON 2011-2016**

|                  | Total des entrées | Dont candidats en accompagnement | Total des sorties | Dont sorties positives     | Dont sorties pour abandons |
|------------------|-------------------|----------------------------------|-------------------|----------------------------|----------------------------|
| <b>Effectifs</b> | 145               | 39                               | 106               | 90                         | 16                         |
| <b>%</b>         |                   | 27 %                             | 73 %              | 62 %<br>(85 % des sorties) | 11 %<br>(15 % des sorties) |

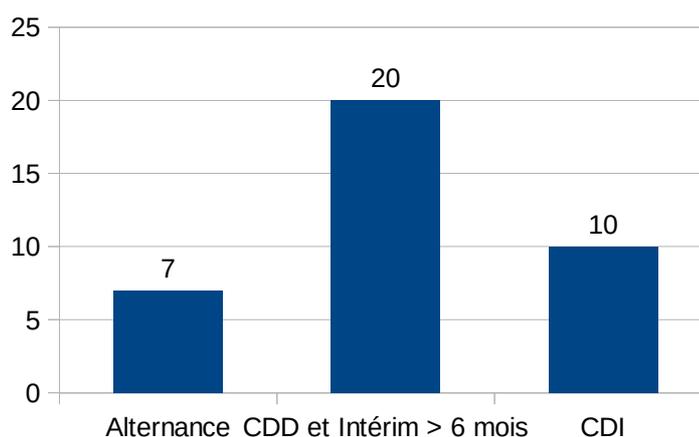
Sur les 90 sorties positives, on note que 31 % sont des CDI, 29 % des CDD et 16 % en intérim.

**DETAIL DES SORTIES POSITIVES DIJON 2011-2016**



Même si ce est pas la vocation première de 100 Chances 100 Emplois de permettre le recrutement de jeunes par les entreprises du réseau, on note que 41 % des sorties positives ont été réalisées dans le réseau : 54 % en CDD ou Intérim > 6 mois, 27 % en CDI et 19 % en alternance.

**SORTIES POSITIVES DANS LE RÉSEAU**



## V/ Eléments d'explication :

Malgré ses bons résultats, le dispositif 100 chances - 100 emplois rencontre des difficultés récurrentes (prescription inadaptée d'un point de vue quantitatif et qualitatif, nécessité de développer le nombre d'entreprises partenaires, sous-représentativité des publics issus des Quartiers Politique de la Ville).

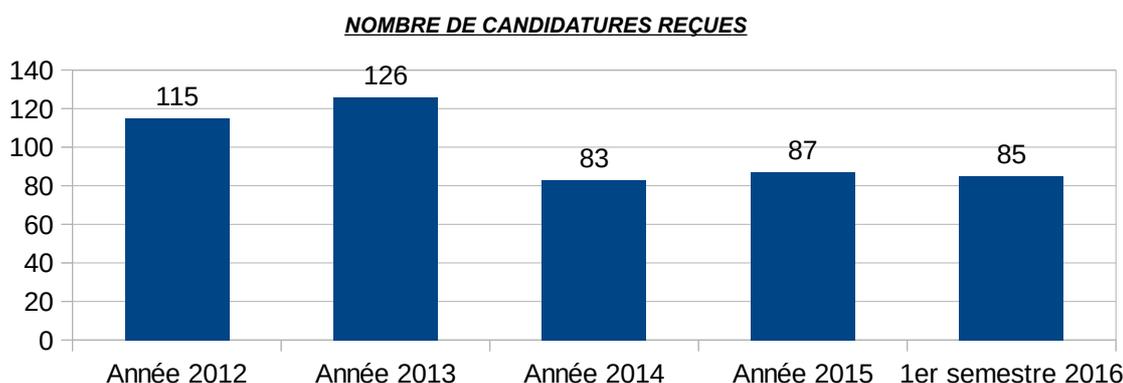
La MDEF a mis en place en 2016 certaines actions correctives :

- élaboration d'un argumentaire à destination des prescripteurs qui présente concrètement et de façon détaillée le dispositif et chacune de ses étapes (Quels critères ? Quels pré-requis ? Quelle organisation ? Quelles étapes?),
- élaboration d'un tableau de suivi à destination des prescripteurs pour leur assurer un retour d'informations détaillé sur chaque prescription,
- mise en place en amont de chaque SAS d'une réunion technique avec les prescripteurs afin de faire un bilan quantitatif et qualitatif sur les prescriptions,
- intégration du PLIE à chaque étape du SAS au même titre que Pôle emploi et la Mission locale,
- intégration du CIBC et des trois prescripteurs principaux (Pôle emploi, Mission locale, PLIE) au Comité de coordination,
- nouvelle campagne de communication à destination des prescripteurs : remobilisation autour de l'ouverture de la notion de projet professionnel à celle d'idée de projet professionnel dans un métier, un domaine professionnel ou un secteur d'activité et rappel d'un des principes fondateurs du dispositif qui s'adresse aux jeunes de 18 à 30 ans avec ou sans qualification.

Les premiers résultats de ces actions sont :

- une hausse importante du nombre de prescriptions pour le SAS de mars 2016 avec 51 candidatures soit un niveau jamais atteint depuis le lancement du dispositif en 2011 sur Dijon mais qui a tendance à s'essouffler avec 34 candidatures pour le SAS de juin 2016;
- une augmentation significative du nombre de prescriptions de la Mission locale pour 2016 qui a plus que doublé par rapport à 2015 : 7 prescriptions en moyenne sur 2015 (4 SAS) et 17 prescriptions en moyenne pour le 1<sup>er</sup> semestre 2016, soit 22 prescriptions pour le SAS de mars et 12 prescriptions pour le SAS de juin (on note un essoufflement);
- une répartition des prescriptions différente avec une prédominance des prescriptions de la Mission locale par rapport à celles de Pôle emploi, contrairement aux années antérieures où Pôle emploi était le premier prescripteur,
- davantage de candidats qui ne sont pas orientés par un prescripteur et qui ont fait une démarche spontanée, ou des candidats qui ont eu connaissance du dispositif par la MDEF (collègue de la coordinatrice du dispositif), ou des candidats orientés par un Service Emploi Ville : 6 candidats sur 2015 (les 4 SAS) et 17 sur le 1<sup>er</sup> semestre 2016 (les 2 SAS).





## **OUTILS / METHODOLOGIES / LOGICIELS DEVELOPPES :**

100 Chances 100 Emplois, est un réseau national et dispose d'un ensemble d'outils de communication qui ont évolué (depuis fin juin 2015) pour une meilleure lisibilité :

- nouvelle image pour 100 Chances avec un nouveau logo, décliné sur de nouveaux outils (plaquettes affiches...),
- évolution du site internet avec une interface graphique totalement repensée pour correspondre aux standards visuels du moment,
- présence sur les réseaux sociaux : à partir de la nouvelle page web, des liens vers facebook, youtube et linkedin,
- nouveau site extranet dédié **www.100chances-100emplois.org** qui permet le suivi des candidats, le partage d'informations avec les acteurs locaux ainsi que des données statistiques.

Sur le territoire de Dijon, une action complémentaire a été initiée fin 2015 et poursuivie en 2016 avec la réalisation de deux films vidéo du dispositif, un à destination des publics jeunes et un à destination des entreprises.

Pour promouvoir le dispositif et renforcer son ancrage territorial, le Comité de coordination de novembre 2015 a en effet décidé de développer la communication à destination des publics et des entreprises, et a opté pour la création d'un support de communication local de type film vidéo pour chaque cible (jeunes et entreprises). La réalisation de ces films vidéo est en cours avec éventuellement une livraison définitive à la rentrée 2016.

La création de ces films vidéo a pour principal objectif de développer une communication illustrative de l'action à l'attention :

### Des publics pour :

- attirer des jeunes et développer ainsi un nouveau mode de sourcing,
- présenter le dispositif aux participants lors des pré-SAS,
- valoriser les candidats en local auprès du réseau 100 Chances en local et en national.

### Des entreprises pour :

- valoriser le réseau local d'entreprises sur les plans local et national,



- fidéliser le réseau d'entreprises existant,
- motiver de nouvelles entreprises à intégrer le réseau 100 Chances 100 Emplois.

#### Des prescripteurs pour :

- impliquer les prescripteurs existants,
- attirer de nouveaux prescripteurs,
- valoriser le partenariat avec les prescripteurs existants afin de continuer à sécuriser la qualité et le nombre des orientations.

### **POINTS DE VIGILANCE / FACTEURS DE REUSSITE :**

#### Conditions de réussite :

- élargir le réseau de partenaires, prescripteurs et institutionnels,
- renforcer le réseau d'entreprises,
- mobiliser et impliquer le réseau de partenaires : prescripteurs et institutionnels,
- capter le public qui n'est pas connu du réseau historique de prescripteurs,
- implication des entreprises,
- implication des pouvoirs publics.

#### Points de vigilance :

- communication,
- qualité des prescriptions,
- nombre de prescriptions.



# CONCLUSION

L'activité du premier trimestre 2016 témoigne de la diversité des secteurs d'activité et des thématiques couvertes par le GIP « Maison de l'emploi et de la formation du bassin dijonnais ». Afin de prolonger cette action et pour l'ancrer plus encore dans les problématiques de développement économique du bassin dijonnais, le second semestre devra permettre d'enclencher de nouveaux contacts, notamment avec les secteurs industriels du territoire, permettant d'engager des actions de GPEC en 2017 avec les acteurs et les entreprises industrielles du territoire (agroalimentaire, santé).

Et pour donner davantage de sens et de cohérence aux différentes activités du GIP (dont ce rapport d'activité ne couvre que la partie couverte par le cahier des charges des maisons de l'emploi), nous souhaitons rappeler que l'objectif du GIP vise à dépasser la mise en œuvre de dispositifs cloisonnés pour proposer une offre de services globale capable d'enrichir les différentes activités que nous proposons, grâce aux savoir-faire acquis par les uns et des autres.

C'est ainsi que l'expérience développée dans le cadre des activités « mutations économiques » a permis de nouer de nouveaux partenariats avec le FORCO (OPCA du commerce et de la grande distribution) et l'UIMM, organisation professionnelle de la métallurgie, pour co-construire deux actions permettant de mieux préparer les publics accompagnés par le PLIE dans un contexte d'évolution du travail attendu et de complexification des activités exercées sur les postes proposés par les entreprises du commerce et de la métallurgie.

C'est également suite à cette expérience positive avec le FORCO et dans le cadre d'un dialogue renouvelé avec les élus des communes et intercommunalités du territoire qu'a émergé la perspective d'un plan d'action territorial en faveur des activités commerciales. Fruit d'un contexte territorial en pleine effervescence (labellisations Unesco, ZTI, Cité de la gastronomie, Musée des beaux-arts), celui-ci devra permettre de créer les conditions d'une meilleure réponse aux besoins en compétences des entreprises commerciales dans un contexte d'évolution des services attendus par la clientèle et d'exigence accrue aux postes de travail. Il se veut également l'opportunité de réinterroger les pratiques RH des entreprises et leur implication dans la préparation des publics dans un contexte de difficultés récurrentes de recrutement sur le territoire et ce, alors que 50 % des demandeurs d'emploi connaissent un chômage de longue, voire très longue durée.

En cela, ce projet est le reflet de l'ambition du GIP pour les années à venir :

- devenir un outil au service du développement économique local et des entreprises, dans une complémentarité et une synergie affirmée avec Dijon Développement et les services de développement économique des intercommunalités du bassin,
- affirmer que de nouvelles pratiques d'accompagnement et de gestion des ressources humaines sont possibles pour permettre aux demandeurs d'emploi les plus éloignés de répondre aux besoins de ces entreprises.



# ANNEXES : INDICATEURS DE RESULTATS

## 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  |
|-------------------------------|---|---|
| <b>Résultats quantitatifs</b> | 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   | 2 : Action Territoire Zéro Chômage de Longue Durée ; Action Vers un Temps de Travail Choisi   |
| <b>Résultats qualitatifs</b>  | 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   |
|-------------------------------|--|--|
| <b>Résultats quantitatifs</b> | 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 encore été communiqué.  |
|                               | 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  | Aucun des deux dossiers n'a abouti à une implantation  |
|                               | Nombre de mesures utilisées  | sans objet   |
|                               | Nombre de personnes recrutées  | sans objet   |
| <b>Résultats qualitatifs</b>  | 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)<br>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   |
|-------------------------------|---|--|
| <b>Résultats quantitatifs</b> | Nombre d'établissements impliqués dans l'expérimentation  | 5 établissements : la Mutualité Française, la FEDOSAD, le MAS Croix Rouge, le foyer ADAPEI "les Eaux Vives", et l'ADMR.  |
|                               | Nombre de structures partenaires  | 9 : 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).<br>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<br>Étude réalisée sur la sécurisation à l'emploi par des élèves inspectrices du travail<br>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   |
| <b>Résultats qualitatifs</b>  | Meilleure connaissance du secteur associatif  | Meilleure connaissance des articulations entre la médecine du travail, de la CPAM et le parcours RQTH  |
|                               | 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 situation 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.  |
|                               | 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   |
|-------------------------------|---|--|
| <b>Résultats quantitatifs</b> | Nombre de partenaires mobilisés                     | 8 :IFRB, ICADE Promotion, PACT, Bourgogne Bâtiment durable, Grand Dijon, CAPEB, FFB, ACE Consulting  |
|                               | Nombres de réunions                                 | 4  |
|                               | Nombres de réunions animées par la MDEF             | 1 conférence de presse en février 2016   |
|                               | Nombres 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 »  |
| <b>Résultats qualitatifs</b>  | 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.  |
|                               | 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 oeuvre 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   |



[www.mdefbassindijonnais.org](http://www.mdefbassindijonnais.org)

| 1.3.3 – GPECT Tourisme (222)   |  |   |
|--|--|---|
| Résultats attendus   | Indicateurs  | Résultats/commentaires  |
| <b>Résultats quantitatifs</b>  | Nombre et typologie d'acteurs associés/impliqués   | <b>16</b> ( 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                     | <b>7</b> (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   | <b>3 secteurs :</b><br>Hôtellerie, cafés, restauration<br>Offices de Tourisme et syndicats d'initiatives<br>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 manière suivante :<br><br>27 établissements < 10 salariés<br>5 établissements = 10 salariés<br>10 établissements < 10 et < 20 salariés<br>4 établissements > 20 salariés<br><br>56% en Restauration<br>43 % Hôtellerie<br>4 % Cafés<br><br>- 1 office de tourisme (Marsannay la Côte)  |
|  | Nombre d'entretiens réalisés   | <b>7 nouveaux entretiens réalisés :</b><br>- BIVB, Association des Climats (présentation de l'action)<br>- 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).<br><br><b>+ 8 entretiens qualitatifs</b> pour enrichir le diagnostic territorial auprès des acteurs suivants :<br>FROTSI, CCI, FAFIH, CDT, CRT, MDEF Epervain, 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 :<br>Elue à l'Emploi, l'ESS, l'Insertion et à la formation, FROTSI, 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<br>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  |
|  | <b>Résultats qualitatifs</b>   | Nature de l'engagement des acteurs au stade de l'étude et de la définition du plan d'action   |
| 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.<br>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 associées 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<br>Questionnaire d'évaluation pour le document « Evaluation du stage par l'élève »<br>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.<br>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 – Combattre le temps partiel subi (213) |  |  |
|---|--|--|
| 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<br>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:<br>- Cartographie (secteurs, postes, modalités...)<br>- 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   |   |
|--|---|--|---|
| <b>Résultats quantitatifs</b>  |   | 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<br>- entretiens avec les DELD : 7 (Ville de LONGVIC, Envie, MDEF, MSH, ATD Quart Monde, l'UT21 DIRECCTE, Pôle Emploi)<br>- 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 prospects  |   |
|  | Nombre de partenaires mobilisés en fonction des thématiques                                   |  |   |
|  | Nombre de DELD contactés, ayant manifesté leur intérêt, rencontrés, inscrits dans la démarche |  | plus de 800 DELD contactés<br>101 personnes intéressées<br>84 personnes rencontrées au 30 juin 2016 (potentiel de 87) |
| Nombre de catégories d'acteurs à interroger pour définir les besoins du territoire |   | 5 : entreprises, associations, bailleurs, services municipaux, habitants   |   |
| Nombre d'acteurs interrogés  |   | Au 30 juin, une réunion avec 16 entreprises a eu lieu  |   |
|  |   | Groupes de travail avec des partenaires extérieurs au groupe projet :<br>1 réunion préparatoire à la démarche envers les DELD – 4 avril<br>1 formation des interviewers (pour entretiens avec les DELD) – 11 mai<br>1 réunion de travail avec les DELD le 23 juin<br>1 réunion de travail avec les entreprises , le 30 juin.       |   |
| 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                                  |   |  |   |
| <b>Résultats qualitatifs</b>   | synthèse des compétences et souhaits des DELD   |  | réalisée par la Maison des Sciences de l'Homme  |
|  | synthèse des besoins répertoriés  |  | en cours  |
|  | besoins validés par le comité local   |  |   |
|  | étude de faisabilité de l'EBE ou des EBE  |  |   |
|  | choix de candidater ou pas - argumentaire   |  |   |

## AXE 2 – CONTRIBUER AU DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI LOCAL

| <b>2.2 - Promouvoir, développer et gérer les clauses sociales sur le territoire (322A, 322B et 322C)</b> |  |   |
|--|--|---|
| Résultats attendus   | Indicateurs  | Résultats/commentaires  |
| <b>Résultats quantitatifs</b>  | Nombre d'heures réalisées  | 142 839 heures  |
|  | Nombre de projets (marchés, opérations)  | 129   |
|  | Nombre de bénéficiaires  | 465   |
|  | Nombre de sorties positives (embauches, formation qualifiante)                     | 53  |
| <b>Résultats qualitatifs</b>   | Accompagnement des bénéficiaires   | ARIQ BTP dans le cadre des marchés BTP et MDEF dans le cadre de s marchés de services |
|  | Positionnement des bénéficiaires lors de leur parcours (évaluations en entreprise) |   |
|  | Types de contrats / formations   | CTTI, CDDI, CDD, CDI, CUI, CAE, Apprentissage, contrats de professionnalisation       |
|  | Degré de satisfaction des partenaires  |   |

| <b>2.3 - Encourager la Responsabilité Sociale des Entreprises (350)</b> |   |   |
|---|---|---|
| Résultats attendus  | Indicateurs   | Résultats/commentaires  |
| <b>Résultats quantitatifs</b>   | Nombre de publics orientés  | 85  |
|   | Nombre de publics intégrés  | 14  |
|   | Nombre de stages trouvés  | 7 PMSMP   |
|   | Nombres d'emplois obtenus   | 6 CDD (ou intérim) < 6 mois (dont 4 dans la continuité des PMSMP)   |
|   | Nombre de parcours de formation engagés   | 2 contrats alternance qui démarrent en septembre 2016   |
|   | Nombre d'entreprises impliquées   | 40  |
| <b>Résultats qualitatifs</b>  | 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  | 62% de sorties positives depuis le lancement du dispositif sur ce territoire.   |