

## LE MOT DE LA PRÉSIDENTE

En 2017, la Maison de l'emploi et de la formation du bassin dijonnais devient :  
"creativ', le cluster emploi-compétences du bassin dijonnais"

Une nouvelle dénomination  
qui traduit la nature profondément  
collaborative d'une structure au sein de  
laquelle ses membres et leurs partenaires se retrouvent  
pour construire les politiques de l'emploi de demain :



Tout cela est rendu possible grâce aux acteurs publics qui nous soutiennent financièrement, aux acteurs paritaires qui s'appuient sur notre ancrage territorial pour monter des projets, aux opérateurs qui acceptent de réinterroger leurs pratiques, aux entreprises qui en contribuant à nos actions renforcent notre légitimité et, enfin, aux demandeurs d'emploi qui nous font confiance pour les accompagner. Qu'ils en soient remerciés !

**Océane Charret-Godard**

Présidente du GIP CREATIV'  
Conseillère communautaire  
déléguée à l'emploi

Le Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE) est un outil partenarial :

- d'animation, de coordination, d'innovation et de mise en œuvre des politiques en matière d'insertion, d'emploi et de formation, pour un public éloigné de l'emploi.
- d'accompagnement à l'emploi de publics en difficulté d'insertion, en réponse aux besoins économiques du territoire.

#### NOTRE ÉQUIPE :

- **3 personnes dans le cadre de la structure d'animation** (1 cheffe de service, 1 chargée de projet, 1 assistante de direction)
- **15 référents portés par 11 structures partenaires :**
- **4 communes :** Quetigny, Longvic, Chenôve, Talant
- **6 opérateurs :** IRFA, IFPA, APSALC, CESAM, Mission locale, Ligue de l'enseignement (sélectionnés par « appel à projets »)
- **Le GIP** a porté, quant à lui, un poste de référent de manière temporaire (jusqu'à fin juin)

#### FINANCEMENT ET GESTION BUDGÉTAIRE DU PLIE

Le PLIE contribue à la mise en œuvre du Programme Opérationnel National du FSE et est fortement soutenu par lui. En conséquence, il fait l'objet d'un pilotage, d'un budget et d'une comptabilité spécifiques. Son budget présenté sous la forme d'un plan d'action appelé « programmation du PLIE » détaille l'ensemble des actions permettant de mettre en œuvre l'accompagnement des demandeurs d'emploi, ainsi que des services complémentaires favorisant leur retour à l'emploi et/ou la résolution de leurs freins périphériques (enveloppe souple notamment). **En 2016, la programmation du PLIE s'élève à 1 210 000 euros dont 600 000 euros de FSE.**

## Le protocole du PLIE 2016-2020

Le protocole d'accord est l'acte fondateur et le cadre de référence du PLIE. Il formalise l'acte politique qui détermine les objectifs locaux du PLIE. Il décrit également son mode de gouvernance, ses modalités de fonctionnement et ses orientations pour la durée du protocole.

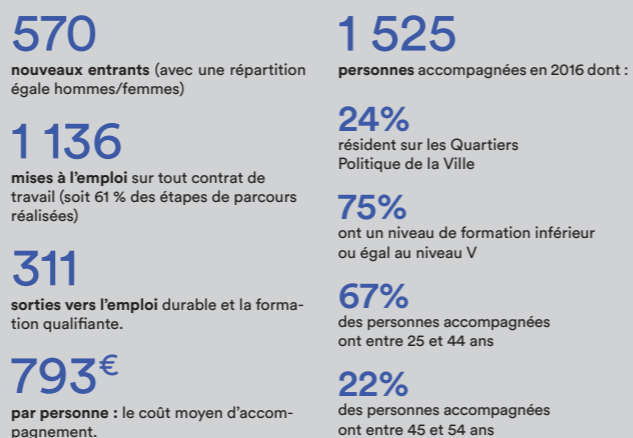
Le protocole est fixé pour une durée de 5 ans et a été signé le 5 avril 2016 par la Préfète de Région, le Président du Grand Dijon, le Président du Conseil Départemental, le Directeur territorial de Pôle emploi et le Président du GIP, José Almeida. Le PLIE s'inscrit dans une démarche constante de progrès visant à ré-interroger les pratiques d'accompagnement des publics. Dans ce cadre, les orientations du Protocole 2016-2020 visent à renforcer :

- **La professionnalisation des référents** pour accompagner la mise en œuvre d'un socle de pratiques professionnelles assurant une égalité d'accès au service et une qualité de service accrue pour les participants.
- **La connaissance des publics** du PLIE et de leurs parcours pour contribuer à ajuster son offre de services et ses modalités d'intervention au plus près des besoins des participants.
- **Le pilotage du dispositif** au profit du partage de données et d'informations robustes auprès des financeurs, prescripteurs et porteurs de projet constituant ainsi un outil d'aide à la connaissance du fonctionnement du PLIE et à la prise de décision pour ajuster ses orientations et ses interventions.

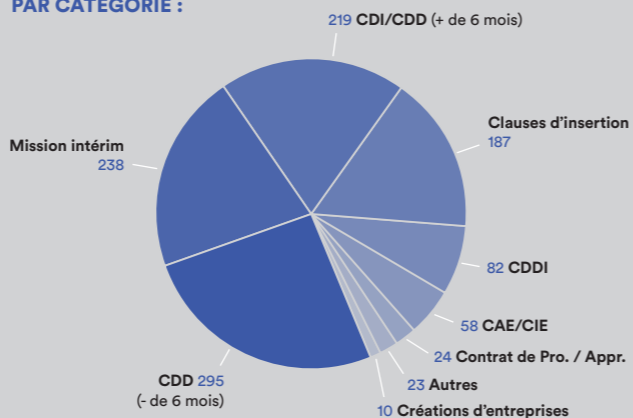
- **La relation avec les entreprises et leurs représentants** pour construire des parcours d'insertion socioprofessionnelle visant l'accès à l'emploi durable. En conséquence, le travail de mobilisation et de fidélisation des entreprises représente un enjeu majeur.

Le PLIE a été créé en 1998 et intervient sur le périmètre du Grand Dijon depuis 2007. Son comité de pilotage est composé des acteurs suivants : Le Grand Dijon et ses communes, le Conseil Départemental 21, le FSE, les Services de l'État et la Région BFC, Pôle Emploi et la Mission Locale. Il se réunit 3/4 fois par an pour valider la programmation du PLIE, suivre son activité et les actions mises en œuvre.

#### LES CHIFFRES CLÉS DU PLIE 2016 :



#### NOMBRE DE MISES À L'EMPLOI PAR CATÉGORIE :



## Le PLIE : une exigence de qualité

En 2016, le PLIE a réalisé un important effort dans la formation de ses collaborateurs et ce, à plusieurs niveaux, pour améliorer :

#### • nos modalités de gestion du FSE

(formation de l'ensemble de l'équipe au logiciel de gestion des parcours « ABC », formation des structures porteuses de référents)

#### • nos modalités de pilotage de l'activité et de suivi des parcours

(formation sur le requêtage de données dans ABC)

#### • nos pratiques d'accompagnement

(mise en place d'une formation-action pour les référents visant à faire évoluer l'offre de services aux demandeurs d'emploi)

#### ORGANISATION D'UNE JOURNÉE PROFESSIONNELLE CONSACRÉE AUX PUBLICS SENIORS EN MAI 2016

Alors que les demandeurs d'emploi de + de 50 ans représentent environ 20% de la demande d'emploi, le PLIE a réuni ses financeurs et partenaires pour approfondir le diagnostic de leurs besoins et réfléchir aux services à leur proposer. A cette occasion, un film a été réalisé sur la base d'entretiens conduits avec 5 participants du PLIE pour donner la parole à ces personnes et leur permettre d'exprimer leurs attentes. Les travaux de cette journée ont permis d'engager une réflexion visant à organiser 2 événements en 2017 pour favoriser la rencontre entre des entreprises et des demandeurs d'emploi seniors en partenariat avec le MEDEF et la CPME.

## Répondre aux besoins de main d'oeuvre des entreprises du Grand Dijon

#### L'EXEMPLE DU COMMERCE

Le projet stratégique du PLIE prévoit une collaboration plus étroite avec les entreprises et leurs représentants, non pas pour prospecter des offres d'emploi mais pour travailler ensemble à une meilleure préparation des publics pour répondre aux besoins du tissu économique du Grand Dijon. A ce titre, une démarche exemplaire a été initiée dans le secteur du Commerce et de la Distribution avec le FORCO qui finance la formation professionnelle continue dans ce secteur. Dans ce cadre, le FORCO a mobilisé ses adhérents : Carrefour

Contact (Fontaine-Lès-Dijon) et Intermarché (bd. de l'université, Dijon), Castorama (Marsannay-la-Côte), Leroy Merlin (Quetigny) etc. pour impliquer les entreprises dans l'analyse de leurs besoins et la professionnalisation des demandeurs d'emploi autour de 3 grandes activités : la relation client, l'encaissement, la mise en rayon. Suite à une consultation, l'IFPA a été retenue pour monter la Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective (POEC), un dispositif de formation en alternance d'une durée de 392 heures (dont 105 en entreprise) qui s'est tenue entre mai et juillet 2016.

## Le PLIE : un outil en réponse à la crise, complémentaire de l'offre de services territoriale

Au 31 décembre 2015, le Grand Dijon comptait environ 22 000 demandeurs d'emploi (cat. A, B, C) sur le territoire du Grand Dijon, soit + de 8 000 demandeurs d'emploi supplémentaires depuis 2008 (+61% contre 68% en France métropolitaine). Parmi eux, 9 700 demandeurs d'emploi ont plus de 12 mois de chômage, soit 44 % de la demande d'emploi du territoire (+56% depuis 2008).

Dans ce contexte, le PLIE propose un accompagnement individualisé :

- aux personnes sans activité professionnelle depuis plus d'un an (inscrit ou non à Pôle emploi) et/ou bénéficiant des minimas sociaux,
- résidant sur l'une des 24 communes du Grand Dijon,
- rencontrant des difficultés

d'ordre personnel (mobilité, logement, santé, etc.) Cette action s'effectue en étroite articulation avec les services de Pôle emploi et du Conseil Départemental qui orientent 75 % des publics intégrant le PLIE et ce, en complémentarité avec leur propre dispositif :

- l'accompagnement global pour Pôle emploi (280 places en accompagnement sur le territoire du Grand Dijon).
- le dispositif PARI pour le Conseil Départemental de la Côte d'Or (90 places pour l'ensemble du département).

Le pilotage du PLIE s'effectue dans le cadre d'une instance réunissant ces deux prescripteurs, ainsi que l'ensemble des financeurs du PLIE (Grand Dijon, Etat, Département, FSE, Région, Communes).

#### ENQUÊTE RÉALISÉE AUPRÈS DE 89 PARTICIPANTS EN FÉVRIER 2017, PRÉSENTS DEPUIS AU MOINS 3 MOIS SUR LE PLIE :

- 95%** des participants estiment que le PLIE aide à mieux se préparer au retour à l'emploi.
- 98%** s'estiment satisfaits de l'accompagnement.

# Clauses d'insertion

Les clauses d'insertion sont un outil juridique qui permet aux acheteurs publics et privés de réserver dans leur achat un volume d'heures de travail pour des publics en insertion professionnelle. Elles constituent un véritable levier pour favoriser l'immersion en situation de travail et la professionnalisation des demandeurs d'emploi. Elles représentent également un outil au service des politiques de l'emploi dans la mesure où l'insertion s'effectue dans des activités du secteur marchand (BTP, services) par le biais d'un contrat de travail.

## NOTRE ÉQUIPE :

1 cheffe de service  
3 facilitatrices et 1 assistante administrative

## NOTRE OFFRE DE SERVICE :

Le Pôle clauses d'insertion constitue l'interface entre les donneurs d'ordre, les entreprises, les bénéficiaires et les acteurs de l'insertion par l'activité économique.

### pour les entreprises :

- Informer et aider les entreprises sur la mise en œuvre des clauses d'insertion.
- Centraliser le rapprochement des offres avec les publics demandeurs.

### pour les donneurs d'ordre :

- Offrir un appui aux donneurs d'ordre pour les aider :
- À repérer et identifier les marchés susceptibles d'être soumis à la clause.
- Dans la rédaction de leurs pièces de marchés (conseil et assistance dans l'analyse et la rédaction).
- Suivre et évaluer des démarches de promotion de l'insertion et de l'emploi.

### 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.

## Les clauses d'insertion : une réussite et un engagement du bassin dijonnais

Mises en œuvre sur le bassin dijonnais depuis 2004, les clauses n'ont cessé de se développer et représentent en 2016 plus de 300 000 heures. L'investissement des donneurs d'ordre et le savoir-faire acquis par les équipes permettent aujourd'hui de disposer d'un outil à la fois exigeant en terme d'insertion mais également souple pour s'adap-

ter au contexte économique et à la situation des entreprises. L'implication forte de celles-ci et l'augmentation continue du volume d'heures accompagnées permet aujourd'hui de mettre en œuvre de véritables parcours individualisés de formation qui se concrétisent par un nombre important de retours à l'emploi.

## Evènement 2016

Le 25 avril 2016, nous avons organisé une matinée thématique à destination des donneurs d'ordre de la région Bourgogne Franche-Comté sur le thème : « Les clauses sociales dans le cadre de la réforme de la commande publique », qui s'est déroulée à la Maison Régionale de l'Innovation en présence de Patrick Loquet, maître de conférence en droit, expert de la clause sociale.

### AU PROGRAMME :

- Présentation des incidences de la réforme de la commande publique sur les clauses sociales
- Présentation des résultats de l'enquête de satisfaction réalisée auprès des entreprises (cf page suivante)
- Animation d'une table-ronde sur le thème : « La clause d'insertion : un levier pour l'emploi »

PLUS DE  
**70**  
PARTICIPANTS

Sont intervenus : le DRH de l'entreprise COLAS (entreprise de TP), la responsable de l'entreprise ONET (entreprise de nettoyage), la DRH de l'entreprise Pacotte & Mignotte (entreprise de menuiserie), le directeur des achats de Grand Dijon Habitat (bailleur social), un technicien du service de la commande publique du Grand Dijon, le responsable de l'ARIQ BTP (association d'insertion et de qualification dans les métiers du BTP).

## LES RÉSULTATS 2016

**305 995**

heures d'insertion réalisées, Les marchés de services représentent plus de la moitié des heures réalisées.

**4 243**

heures d'insertion réalisées par les ministères

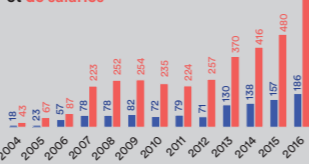
**186**

opérations concernées dont 173 opérations hors renouvellement urbain et 13 opérations de renouvellement urbain (opérations existantes en cours de finalisation).

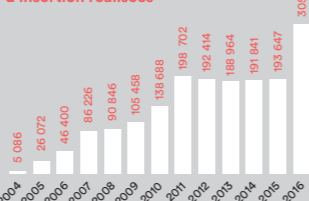
**34**

donneurs d'ordre

### Evolution du nombre d'opérations et de salariés



### Evolution du nombre d'heures d'insertion réalisées



**137**

entreprises ont accueilli un bénéficiaire du dispositif clauses d'insertion :

- 94 entreprises du secteur bâtiment,
- 15 entreprises du secteur travaux publics,
- 13 entreprises du secteur marchés de services,
- 3 entreprises d'insertion,
- 5 établissements et services d'aides par le travail
- 3 entreprises adaptées
- 2 chantiers d'insertion
- 2 entreprises de travail temporaires d'insertion ont mis à disposition des salariés auprès d'entreprises.

**662**

salariés mis à l'emploi sur le dispositif clauses dont 22% des salariés issus des quartiers prioritaires

**460<sup>h</sup>**

durée moyenne des parcours

**99**

embauches dont :

- 25% de personnes issues des quartiers prioritaires
- 26% de femmes

22% des salariés ayant une reconnaissance Travailleur Handicapé

## Une illustration des opérations accompagnées en 2016 :



### Collecte et traitement des déchets ménagers et assimilés

**26**

SALARIÉS DU DISPOSITIF ONT DÉJÀ ÉTÉ ACCUEILLIS SUR LE SITE DE L'ENTREPRISE.

Opération du Grand Dijon : 49 200 heures d'insertion sont prévues sur 4 ans.

### Marchés de propreté et d'espaces verts auprès des services de l'État

**11**

MINISTÈRES OU SERVICES DE L'ÉTAT ONT « CLAUSÉ » UN MARCHÉ

Plus de 4 243 heures d'insertion réalisées.

### Opération de fourniture de repas

**1**

SALARIÉ VIENT D'ÊTRE EMBAUCHÉ EN CDI POUR LA MISE EN OEUVRE DE LA CLAUSE

sur l'agglomération dijonnaise mais également sur la Communauté de Commune de la Plaine Dijonnaise avec plus de 2 100 heures d'insertion prévues.



### Musée des Beaux Arts (phase 2)

**13**

15 000 heures d'insertion de prévues.

ENTREPRISES VONT ACCUEILLIR DES BÉNÉFICIAIRES DU DISPOSITIF CLAUSES

### Reconstruction de la tribune Est du stade Gaston Gérard

**11**

Opération du Grand Dijon : 7 000 heures d'insertion de prévues

ENTREPRISES VONT ACCUEILLIR DES BÉNÉFICIAIRES DU DISPOSITIF CLAUSES

### UNE DIVERSITÉ DES DONNEURS D'ORDRE

Issus du secteur public et privé, de nombreux donneurs d'ordres ont pris l'habitude de nous consulter pour les appuyer dans la mise en place de clauses d'insertion dans leurs marchés ou achats.

### Nous travaillons entre autre avec :

Le Grand Dijon, les 24 communes de la communauté urbaine du Grand Dijon, les intercommunalités rurales de Côte d'Or, les bailleurs sociaux (Grand Dijon Habitat, Orvitis, Villeo, ...), SPLAAD, Les services de l'État, le Conseil Régional, Les promoteurs privés (ICADE, ADIM, UNIBAIL), Société Est Métropole, CARSTAT, SNCF, INRA, AGROSUP, ...

## Les clauses d'insertion : une exigence de qualité

Le GIP MDEF-PLIE a réalisé une enquête de satisfaction électronique entre le 11 et le 25 janvier 2016 auprès des entreprises attributaires de marchés avec clauses d'insertion, afin de mieux connaître leurs avis et attentes sur l'accompagnement et la mise en œuvre de ce dispositif.

### LES OBJECTIFS DE CETTE ENQUÊTE :

- Connaître et évaluer la perception de la clause d'insertion par les entreprises
- Estimer le niveau de satisfaction des entreprises concernant l'accompagnement dans la mise en œuvre de la clause d'insertion
- Repérer les points d'amélioration

### LES CHIFFRES

- 94% des entreprises déclarent que les clauses sont un outil utile pour ramener à l'emploi des demandeurs d'emploi.
- 96% des entreprises ont mis en avant le fait que les clauses d'insertion contribuent au développement des compétences des demandeurs d'emploi.
- 92% des entreprises recommandent l'accompagnement du GIP MDEF-PLIE à une autre entreprise pour la mise en œuvre des clauses d'insertion sociale.

## Un enjeu majeur : la formation de nos collaborateurs

Le développement de l'activité s'est accompagné d'une forte professionnalisation des équipes qui accompagnent les acheteurs, les entreprises et les salariés.

En effet, le travail d'appui-conseil réalisé auprès des commanditaires nécessite une connaissance fine des articles du Code des Marchés Publics relatifs à la clause d'insertion. Pour cela, toutes les collaboratrices du Pôle clauses ont suivi des formations spécifiques aux métiers de facilitateur avec des modules de spécialisations (la nouvelle ordonnance du Code des Marchés, les clauses et les marchés de services...) mais également des formations concernant notre logiciel de suivi de la clause : ABC Clauses. Afin d'améliorer nos pratiques de pilotage de la clause d'insertion, nous avons commandé un audit en juillet 2016 auprès du fournisseur et expert de ce logiciel. Le compte rendu de cet audit a précisé que : « Les participantes à cet audit se sont montrées très impliquées et font preuve d'un sens du travail bien fait indéniable (...) Leur professionnalisme et leur savoir faire contribuent à une fiabilité des données saisies dans ABC Clause. »



# Lab Compétences

Le Lab Compétences est un espace de travail collaboratif pour **construire des réponses aux mutations économiques du bassin dijonnais, aux évolutions du marché du travail et à l'élévation des besoins en compétences du tissu économique, tout en travaillant sur l'accès à l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels des personnes.**

Il constitue une structure ressource pour les acteurs du territoire intervenant dans le champ du développement économique, de l'emploi, de la formation et de l'insertion. Le Lab s'inscrit dans une logique d'innovation permanente et entend placer les entreprises au cœur des projets.

## NOTRE ÉQUIPE :

**1 cheffe de service**  
**5 chargées de projet**

## SES MISSIONS :

- Éclairer la stratégie de développement du territoire sur les questions emploi / compétences
- Accompagner l'évolution des pratiques RH dans les entreprises
- Favoriser les mobilités professionnelles
- Promouvoir la qualité de l'emploi
- Améliorer la préparation des publics en lien avec les besoins des entreprises
- Adapter la formation initiale et continue aux nouveaux besoins en compétences...

## I. Développement Economique Local



**Accompagner l'évolution des compétences en matière de relation client**

### POURQUOI :

Les grands projets du territoire (Cité de la Gastronomie, inscription UNESCO des Climats de Bourgogne, travaux du Musée des Beaux-Arts de Dijon, le classement de l'hyper centre-ville de Dijon en zone touristique internationale) auront un impact sur l'offre de services touristiques, et par conséquent sur les emplois et les compétences.

### FIL CONDUCTEUR :

Pour permettre aux entreprises d'accompagner cette montée en gamme des services, le GIP anime une démarche centrée autour du développement des compétences liées à la relation client (accueil, information, orientation, conseil, vente, commercialisation) dans le cadre d'un partenariat avec le Grand Dijon et l'UMIH.

### IMPLICATION DES ENTREPRISES :

Une enquête réalisée auprès de :  
**46** entreprises HCR  
**10** offices du tourisme en région  
**4** guides-conférenciers

**18** acteurs territoriaux mobilisés



**Accompagner l'évolution des compétences en lien avec les nouvelles normes environnementales**

### POURQUOI :

En France, d'ici 2020, il sera nécessaire de mettre aux normes énergétiques un million de logements par an (500 000 logements neufs / 500 000 logements rénovés). Pour répondre à cette demande et s'adapter à ces nouveaux marchés, les entreprises du bâtiment doivent faire monter leurs salariés en compétences.

### FIL CONDUCTEUR :

Les entreprises ne disposant pas toujours du temps nécessaire pour envoyer leurs salariés en formation, une formation expérimentale a été montée dans le cadre d'un chantier sur Chevigny-Saint-Sauveur (Villa Boetie) avec Icade et l'IFRB. Celle-ci s'est conclue par la validation du test d'étanchéité du bâtiment.

### IMPLICATION DES ENTREPRISES :

**6** entreprises attributaires ont mobilisé des salariés pour cette formation.

**19** acteurs territoriaux impliqués



**Proposer une offre de services de proximité pour les TPE/PME sur les questions RH**

### POURQUOI :

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

### FIL CONDUCTEUR :

Le Relais Conseil aux Entreprises constitue un service de proximité pour les TPE/PME du territoire. Il a pour objectif de sensibiliser les chefs d'entreprise aux questions RH, de les informer et de les appuyer pour mobiliser les services existants délivrés par les partenaires du projet et/ou tout autre opérateur du territoire. Il propose également des actions collectives aux chefs d'entreprise en partenariat avec l'Inspection du Travail. Ce service est proposé dans le cadre d'un partenariat avec le Pays Seine-et-Tilles et la Chambre de Métiers.

### IMPLICATION DES ENTREPRISES :

**22** entreprises rencontrées en entretien individuel  
**21** participants (entreprises, élus, partenaires) lors des temps collectifs.

**9** acteurs territoriaux impliqués



**Enclencher une dynamique territoriale afin de combattre le chômage de longue durée**

### POURQUOI :

Les chômeurs de longue durée représentaient fin 2014, au niveau national, 43,2 % des demandeurs d'emploi, une part en augmentation depuis plus de 5 ans.

### FIL CONDUCTEUR :

Le GIP a accompagné la Ville de Longvic aux côtés du groupe ENVIE, dans la construction de sa candidature à l'appel à projets «Territoire Zéro Chômage de Longue Durée». Bien qu'ayant reposé sur une forte mobilisation, le projet n'a pas été retenu. Il a néanmoins permis d'engager une dynamique vertueuse qui conduit la Commune à poursuivre son engagement pour tester des actions innovantes visant à lutter contre le chômage.

### IMPLICATION DES ENTREPRISES :

**une dizaine** d'entreprises / associations + Club Grand Sud

**87** demandeurs d'emplois volontaires

**20** acteurs territoriaux impliqués



**Anticiper les besoins en recrutement et préparer les demandeurs d'emploi**

### POURQUOI :

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

### FIL CONDUCTEUR :

En lien étroit avec la Ville de Quetigny, les OPCA (Agefos PME et FORCO) et les opérateurs de l'emploi (Pôle emploi, Mission locale, PLIE), il s'agit de préparer des demandeurs d'emploi à occuper les postes proposés par les entreprises de la zone en impliquant celles-ci tout au long du processus, de la définition des besoins à la formation des personnes et ce, tout en sensibilisant les personnes aux mobilités possibles d'un secteur à l'autre. Ce projet permettra également de mobiliser le nouveau Dispositif d'Accès à la Qualification mis en place par la Région et porté sur le bassin dijonnais par le Cesam.

### IMPLICATION DES ENTREPRISES :

**16** entreprises dans le cadre de la 1ère phase du projet

**6** acteurs territoriaux mobilisés

## II. Sécurisation des parcours professionnels



**Favoriser l'accès à un temps de travail choisi**

### POURQUOI :

Un tiers des personnes en temps partiel souhaiteraient travailler plus, essentiellement des femmes. Ce projet a pour objectif de permettre à des salariées à temps partiel d'obtenir une durée de travail qui leur convienne.

### FIL CONDUCTEUR :

• Il s'agit de creuser la possibilité pour les salariées du secteur de la propreté de travailler dans le service aux personnes et inversement. Le développement des prestations de nettoyage en journée devrait favoriser une meilleure articulation avec les prestations d'aide à domicile.  
• Des travaux sont conduits également sur l'amélioration de la mobilité de ces salariées ainsi que sur la valorisation et le développement de leurs compétences par la VAE et la formation. Un projet conduit en lien étroit avec les fédérations professionnelles (FARE et FEDESAP).

### IMPLICATION DES ENTREPRISES :

Propreté : **6** binômes « donneur d'ordre - prestataire » engagés dans le développement de prestations de nettoyage en journée  
SAP : **2** entreprises mobilisées dans les groupes de travail.

**12** acteurs territoriaux impliqués



**Prévenir l'inaptitude et favoriser la mobilité professionnelle**

### POURQUOI :

Des problématiques de pénibilité et d'usure au travail ont été identifiées dans le champ de l'action sociale et de la santé, majoritairement dans les métiers d'aide à domicile, d'aide-soignant et d'aide-médi-co-psychologique.

### FIL CONDUCTEUR :

En partenariat avec la CRESS, cette action expérimentale vise à :  
• 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, ...)

### IMPLICATION DES ENTREPRISES :

**4** établissements de l'ESS impliqués dans la démarche

**20** acteurs territoriaux impliqués



**Mettre en place un guichet de services**

### POURQUOI :

En 2013, dans un contexte de crise économique, un enjeu de meilleure coordination des services proposés aux entreprises en difficulté.

### FIL CONDUCTEUR :

Suite à cette expérience, il a été décidé de monter un dispositif partenarial (Dijon Développement, Drecte, Région) pour proposer une offre de services globale sur le volet RH aux entreprises en difficulté et aux entreprises en cours d'implantation ou en développement.

### IMPLICATION DES ENTREPRISES :

**2** entreprises en difficulté, **2** entreprises en cours d'implantation

**11** acteurs territoriaux impliqués



**Favoriser l'accès à l'entreprise des jeunes issus des sections professionnelles**

### POURQUOI :

De nombreuses entreprises ne considèrent pas les lycées professionnels comme des viviers de candidatures potentielles.

### FIL CONDUCTEUR :

En lien étroit avec les lycées professionnels Prieur de la Côte d'Or et Antoine, 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 et les entreprises. La boîte à outils mise en place a bénéficié d'un essai dans les lycées professionnels de la région grâce au soutien du Rectorat.

### IMPLICATION DES ENTREPRISES :

**60** entreprises

**9** acteurs territoriaux impliqués



**Rapprocher les jeunes talents du marché du travail et des réalités des entreprises**

### POURQUOI :

Une difficulté pour les publics issus des quartiers « politique de la ville » de trouver un stage / un emploi quel que soit leur niveau de qualification.

### FIL CONDUCTEUR :

En co-animation avec Schneider Electric et Leader Intérim, le dispositif s'appuie sur la mobilisation des entreprises du territoire pour proposer aux jeunes un coaching, une immersion et tout appui favorisant leur entrée sur le marché du travail.

### IMPLICATION DES ENTREPRISES :

Un réseau d'une **quarantaine** d'entreprises.

**20** acteurs territoriaux impliqués

Le Lab'compétences est un cadre de travail partenarial où les acteurs impliqués partagent leurs besoins, leurs analyses, leurs ressources pour répondre par le biais d'un cadre collectif à leurs enjeux individuels mais également aux difficultés rencontrées par le territoire.

La caractéristique principale du Lab'Compétences est son « ouverture ». Il s'adresse aux acteurs institutionnels, aux entreprises de toute taille, aux actifs pour construire des expérimentations visant à répondre aux limites des dispositifs de droit commun ou bien aux nouveaux enjeux liés à l'évolution du travail et du marché du travail.

En cela, il constitue un espace de rencontre et de création collaborative qui permet d'accompagner l'évolution des politiques de développement économique et d'emploi au plan territorial, de renforcer la relation entre les acteurs publics et les entreprises et de renforcer l'efficacité et l'efficience des interventions.

## Les points relais des Grésilles et de Fontaine d'Ouche

Une équipe constituée de 2 chargées d'accueil

### NOTRE OFFRE DE SERVICES :

- **Toute information** en lien avec votre recherche d'emploi ou de formation
- **Aide à la rédaction** d'une lettre de motivation, d'un CV, d'un courrier administratif
- **Appui** dans les démarches administratives en lien avec l'emploi
- **Informations sur les droits** des demandeurs d'emploi
- **Mise à disposition** de matériel informatique et d'accès internet pour ces démarches

### LES CHIFFRES :

11 000	contacts/an : contacts physiques et téléphoniques
700	nouvelles personnes accueillies
+ de 15 000	services délivrés actualisation Pôle emploi, recherche d'emploi, aide administrative, aide à la rédaction de CV et de lettres de motivation, etc.
4 000	rendez-vous en lien avec les accompagnements réalisés dans le cadre des clauses d'insertion, du PLIE et de la Mission locale

## L'implication du GIP dans d'autres actions/missions

### Le Service Public Régional de l'Oriente (SPRO)

La loi du 5 mars 2014 définit les compétences de l'Etat et des Régions en matière d'information et d'orientation en transférant à ces dernières la mise en œuvre du service public régional de l'orientation tout au long de la vie.

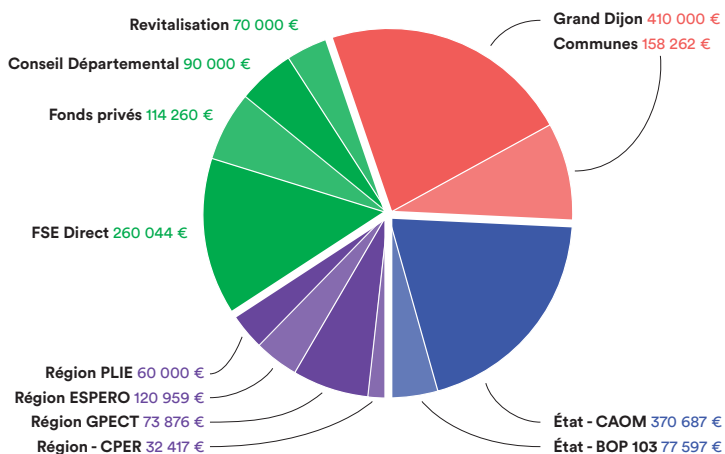
C'est ainsi que la Région Bourgogne s'est dotée d'une politique régionale en matière d'orientation dont elle a confié l'animation sur les territoires au réseau des Maisons de l'emploi.

Dans ce cadre, le GIP a animé les communautés professionnelles des acteurs labellisés au titre du SPRO sur 6 territoires en Côte d'Or (Dijonnais, Beaunois, Haute Côte d'Or) et en Saône-et-Loire (Chalon-sur-Saône, Louhans-Tournus, Mâcon). Cette mission a pris fin en décembre 2016.

### La Plateforme mobilité du bassin dijonnais

Le GIP met à disposition de la Mission locale une collaboratrice en charge de l'animation de la plateforme mobilité du bassin dijonnais. Pour mémoire, la plateforme a été créée pour permettre à toute personne en recherche d'emploi ou inscrite dans un parcours d'insertion, d'accéder à une solution de mobilité autonome et pérenne, adaptée à ses besoins.

Au service des professionnels de l'insertion sociale et professionnelle, la plateforme répond à toute demande liée à un problème de mobilité.



Ces données n'incluent pas les 372 705 euros de FSE indirects mobilisés dans le cadre du PLIE pour financer les porteurs de projets qui déposent en direct leur demande de FSE.

### NOS FINANCEURS :



Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national "Emploi et Inclusion" 2014-2020

Retrouvez-nous sur [creativ21.fr](http://creativ21.fr)

Contact : Fabrice REY, Directeur - [frey@creativ21.fr](mailto:frey@creativ21.fr)