



creativ'



## Mise en place d'une expérimentation relative à la digitalisation des pratiques RH des entreprises et à l'évolution de leurs pratiques de recrutement

### Contexte de la mission

Dijon Métropole a vu le jour et s'affirme comme un acteur majeur du développement économique et de l'emploi local.

Lucides sur les besoins des entreprises et sur les évolutions du marché du travail, les élus souhaitent construire une approche renouvelée de l'action publique reposant sur un fil conducteur très simple: **les compétences -le capital humain- d'un territoire constituent son principal levier de développement et la ressource majeure et stratégique des entreprises.**

Ce changement invite à revisiter les modes d'intervention et cesser le cloisonnement entre les actions relevant du développement économique, de l'enseignement supérieur, de l'emploi et de l'insertion, etc. Au contraire, la Métropole doit bâtir une stratégie d'intervention capable de combiner :

- la prise en charge globale et la sécurisation des personnes dans leur mobilité sur le marché du travail aux enjeux de développement des entreprises.
- La prise en charge globale des entreprises et l'accompagnement dans leur développement en lien avec les réalités du marché du travail et le profil des demandeurs d'emploi du territoire

Aussi, l'insertion, l'emploi et les compétences n'ont plus vocation à être traités de manière distinctes du développement économique, ils sont une problématique éminente inscrite au cœur du développement des entreprises et, à ce titre, au cœur des orientations stratégiques du projet métropolitain.

L'objectif stratégique du projet est d'accompagner les entreprises dans le développement de leurs activités en travaillant sur le levier RH. Pour cela, le territoire souhaite lancer une expérimentation permettant d'apprécier dans quelle mesure la mise à disposition des entreprises d'un outil RH digitalisé est de nature :

- d'une part, à adapter leurs pratiques RH aux nouveaux outils de la gestion des ressources humaines,
- et, d'autre part, à faire évoluer leurs pratiques pour les adapter à la réalité du marché du travail et du vivier de compétences présent sur le territoire.

### Les objectifs de la mission

Alors que la reprise s'opère depuis 2016 et que la future Métropole s'est réorganisée pour faire évoluer ses modes d'intervention de manière plus efficiente, on observe néanmoins une persistance de fortes tensions sur le marché du travail en raison de l'enfermement dans le chômage d'une part importante des demandeurs d'emploi mais aussi des mutations accélérées du travail dans des entreprises soumises à des enjeux croissants de productivité et de compétitivité.



creativ'



Ces deux mouvements favorisent d'un côté, l'émergence de nouveaux besoins en compétences avec des enjeux majeurs autour des compétences sociales, relationnelles, commerciales.

De manière plus large, ce sont des compétences cognitives qui sont attendues de manière croissante, témoignant de la capacité d'apprentissage des actifs tout au long de leur parcours professionnel, de leur capacité d'adaptation, de leur agilité face à la diversité des organisations et dans un contexte de collaborations multiples avec d'autres salariés.

De l'autre côté, le parcours d'un grand nombre de demandeurs d'emploi se traduit souvent :

- par l'absence de diplôme ou bien un diplôme différent des secteurs d'activité dans lesquels ont travaillé les personnes,
- par la multiplication d'expériences professionnelles parfois variées en raison du développement des contrats courts.
- Par la déconnexion croissante entre la réalité du travail et les référentiels de formation (contenus et compétences détenus à la sortie)

Ces constats expliquent une partie des difficultés d'appariement que l'on observe aujourd'hui. Elles traduisent aussi la difficulté des parties prenantes du marché du travail à dialoguer sur une base commune pour s'entendre et se comprendre à partir d'informations objectivées sur les besoins en compétences des entreprises et le portefeuille de compétences détenu par les personnes.

Le projet vise ainsi à expérimenter le déploiement d'une solution RH digitalisée et innovante auprès des entreprises du Club Grand Sud en capacité :

- de soutenir le développement d'une approche par les compétences au sein des entreprises du Club et d'accompagner les entreprises dans la précision de leurs besoins,
- d'aider les demandeurs d'emploi à prendre conscience et à valoriser leurs compétences,
- de favoriser l'appariement entre l'offre et la demande d'emploi autour des nouveaux enjeux inhérents aux besoins en compétences des entreprises,
- d'élargir les profils recherchés par les entreprises,
- d'améliorer la satisfaction des besoins de main d'œuvre des entreprises,
- de favoriser l'accès aux emplois proposés des populations de proximité résidant sur les communes concernées par le Club (en particulier Chenôve et Longvic concernées par un quartier « Politique de la Ville » mais aussi Marsannay-la-Côte) qui disposent d'un vivier de main d'œuvre particulièrement touché par le chômage.
- de contribuer à la lutte contre les discriminations.

Ce déploiement consistera dans :

- La mise à disposition de la solution RH,
- La communication sur ses fonctionnalités et ses modalités d'utilisation auprès des entreprises, des communes concernées et des opérateurs emploi/insertion,
- Un appui à Creativ' et au Club Grand Sud dans l'animation du déploiement de l'outil à l'échelle du club :



creativ'



- Participation aux soirées du Club (1/mois)
- Participation à sa commission emploi (1/ mois)
- Participation à un comité de pilotage avec les acteurs institutionnels (3/4 en 2018)
- L'appui des entreprises dans l'utilisation de l'outil,
- Des temps de présentation de l'outil aux professionnels en charge de l'accompagnement des demandeurs d'emploi de manière à ce qu'ils deviennent des promoteurs de l'outil auprès de leurs publics
- La réalisation d'une enquête de satisfaction auprès des utilisateurs (entreprises, demandeurs d'emploi et opérateurs de l'emploi) afin d'alimenter la communication sur le projet tout au long de la démarche.
- La participation aux points presse qui seront réalisés au lancement et à la fin de l'expérimentation.

L'expérimentation s'étalera sur l'année 2018.

### **Pilotage de la mission**

Le suivi de la mission sera assuré par un comité de pilotage composé de :

- Dijon Métropole
- Les communes de Longvic, Chenôve, Marsannay-la-Côte
- Le Club Grand Sud
- La Direccte
- La Région Bourgogne Franche-Comté
- La CCI
- Pôle emploi
- La Mission locale
- Les acteurs de l'IAE présents sur le territoire (Envie, ID'EES 21)
- CREATIV' (également structure porteuse du PLIE)

Celui-ci se réunira 3/4 fois au cours de l'année 2018.

A cette occasion, le prestataire présentera un bilan quantitatif et qualitatif du déploiement de l'outil.

Dans une logique d'amélioration en continu de la démarche, cette présentation s'effectuera dans un cadre évaluatif défini avec CREATIV' et le Club Grand Sud.

### **Sélection du prestataire**

Le prestataire sera sélectionné au vu des critères suivants:

- Une compétence dans la réalisation d'outils RH digitalisée et ayant fait la démonstration de leur valeur-ajoutée



creativ'



- Une excellente connaissance du fonctionnement du marché du travail et des enjeux en matière d'accompagnement des entreprises, d'accompagnement des demandeurs d'emploi et d'intermédiation entre offres et demandes d'emploi,
- Une bonne connaissance des politiques et dispositifs publics en matière d'emploi, d'insertion et de formation.
- L'engagement dans la proposition d'une disponibilité et d'une souplesse d'intervention pour accompagner la mise en œuvre de l'expérimentation.
- La connaissance du territoire serait un plus.

L'analyse des offres sera réalisée de la manière suivante:

- 60% sur le volet qualitatif de l'offre (critères ci-dessus + organisation proposée et calendrier d'intervention)
- 40% sur le prix

### Suivi et facturation

Le prestataire devra présenter une proposition méthodologique détaillée, ainsi qu'un devis forfaitaire pour l'année 2018.

Il réalisera le compte-rendu des réunions du comité de pilotage et des réunions de travail.

Il devra mettre en place une feuille d'émargement pour chaque réunion ou séance de travail.

Le règlement s'effectuera de la manière suivante:

- 30% à la signature
- 30 à la moitié de la mission (avec production d'un bilan intermédiaire quantitatif et qualitatif)
- 40% sur la base du rapport final (remise de l'ensemble des livrables et supports présentés) et de la transmission de l'ensemble des justificatifs de réalisation des prestations dont les émargements.

### Calendrier

Les propositions devront être remises pour le 10 décembre par courriel à l'attention de Fabrice REY, Directeur de Creativ' : [frey@creativ21.fr](mailto:frey@creativ21.fr)

La mission devra démarrer au 1er janvier 2018.

Elle s'étalera sur 12 mois.

En cas de besoin, la prestation pourra être reconduite par reconduction expresse de Dijon Métropole au prestataire