creativ'

Rapport d'activité Lab'Compétences

Au 31 décembre 2022

Creativ'
17, avenue Champollion
21000 DIJON

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

retrouvez nous sur :
creativ21.fr

creativ'

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

Sommaire

Les projets en lien avec la sécurisation des parcours professionnels.....3
I. Dispositif Amont pour la Qualification - DAQ 2.0.....3
II. Cité Apprenti.e.....6
III. La promotion d'organisations de travail innovantes avec le secteur de la propreté 9
Les projets en lien avec le développement économique local.....12
I. La Voie des Talents.....12
II. Territoire d'Innovation " Dijon, alimentation durable 2030".....17
III. Mise en place d'un partenariat avec la branche du numérique : Numeum (ex Syntec).....24
IV. Le Hub emplois et compétences des Industries de Santé.....26
V. DEFI - Destination Formation Innovante.....30
Les projets en lien avec la relation école-entreprises.....35
Campus des Métiers et des Qualifications Alimentation, Goût, Tourisme.....35
Les actions en lien avec les quartiers prioritaires.....44
Response.....44
Les actions en lien avec les Quartiers Politiques de la Ville.....47
Coordination de la fonction d'accueil dans les Points Relais dijonnais.....47

Les projets en lien avec la sécurisation des parcours professionnels

I. Dispositif Amont pour la Qualification - DAQ 2.0

Creativ' a été missionnée en 2021 par les organismes de formation porteurs du DAQ 2.0, afin d'amplifier l'ancrage de ce dispositif dans les besoins des entreprises. La contribution de Creativ' dans le cadre du DAQ 2.0 définit dans la convention de partenariat, se décline au travers des actions spécifiques suivantes :

- Un travail d'analyse de postes sur des métiers à enjeux (production de fiches de fonction),
- Le repérage de leurs besoins de main d'œuvre,
- La promotion du DAQ 2.0 et de ses profils auprès des entreprises,
- L'organisation d'événements de promotion des métiers et de visites d'entreprises et, dans ce cadre, la mobilisation des entreprises pour favoriser leur implication (visite, immersion, témoignage, etc.),
- Un apport en ingénierie de projet pour toute action concourant à l'amélioration des parcours DAQ et entrant dans le champ de compétences de Creativ',
- L'acculturation des équipes à la relation entreprises,
- La structuration d'un réseau d'entreprises.

Ces actions seront spécifiques aux secteurs d'activité suivants :

- BTP
- Industries dont agroalimentaire et santé
- Hôtellerie restauration tourisme commerce
- Marché de services

Dans le même temps, Creativ' a mis à disposition du DAQ 2.0 plusieurs projets ayant nécessité une forte ingénierie de projet, partenariale et financière.

A. Réalisations

Les actions définies pour 2022, en accord avec les partenaires du DAQ 2.0 sont les suivantes :

- Élaborer les journées découvertes métiers sur différents secteurs d'activité, mutualisées aux 3 DAQ
- Accompagner la professionnalisation de la communauté DAQ et des stagiaires dans les relations aux entreprises
- Contribuer à la mise en place du forum DAQ Emploi/formation
- Poursuite des visites d'entreprises et de la promotion du DAQ
- Partage d'évènements, d'actions pertinentes pour le DAQ.
- Construction et mise à jour d'un fichier partagé concernant les actions menées.

A la demande des partenaires du DAQ 2.0, Creativ' a engagé les chantiers suivants dès la fin 2021 pour un démarrage en 2022 :

- **Élaboration de journées découvertes métiers sur différents secteurs d'activité, mutualisées aux 3 DAQ**

Après concertation entre les 3 DAQ, les secteurs d'activités suivants ont été priorisés :
- Industrie

- BTP
- Transport Logistique
- Sanitaire et Social
- Industries Agroalimentaires
- Métiers verts / Agriculture/ Viticulture
- Relation Clients

Le contenu de la journée Industrie étant déjà défini par le Greta, Creativ' a travaillé en lien avec les experts métiers sur les contenus des journées BTP, Industries agroalimentaires, Agriculture/Viticulture dans un premier temps, secteurs pour lesquels Creativ' disposait d'expertises comme mentionné dans la convention de partenariat. Les secteurs Sanitaire et Social, Transport Logistique ont été gérés directement par le CESAM et le GRETA 21.
Concernant l'HCR et la Relation Clients, le manque de ressources au sein de l'AFPA n'a pas permis d'avancer à date malgré une première réunion de travail avec l'AFPA.

Ainsi, le travail a consisté à :
- Harmoniser le déroulé de chaque journée métier (représentation des métiers, présentation de la filière, des métiers, activité participative autour de cela, et plateaux techniques pour pratiquer ou organisation de visites d'entreprises)
- Soumettre des suggestions d'animations auprès des organismes de formation (ex : Fresque du bâtiment, vidéos de promotion des métiers en agroalimentaire issus de la Voie des Talents, Escape Game,...)
- Créer un planning partagé aux 3 DAQ, et fixer les dates en accords avec les Organismes de Formations, et les intervenants
- Créer des outils communs : fiche descriptive de la journée, questionnaire autour des représentations, questionnaire de satisfaction et méthodologie associée
- Participer en tant que besoin aux 1ères journées en tant qu'observateur pour affiner le contenu pour les prochaines sessions
- Transmettre les résultats des questionnaires de satisfaction aux coordonnateurs pour partage auprès des référents de parcours.

A compter du deuxième semestre, la communauté DAQ s'est bien appropriée l'organisation et la gestion des journées découverte métiers sur les différents secteurs d'activités et sur les 3 DAQ différents.

- **Accompagner la professionnalisation de la communauté DAQ et des stagiaires dans les relations aux entreprises**

2 actions ont été engagées durant le 1er semestre 2022 :

1/ La préparation des visites d'entreprises de manière à ce que la visite soit non seulement bénéfique pour les stagiaires, mais aussi que l'entreprise ait envie de renouveler ce type d'opération compte-tenu du professionnalisme de la visite. Pour cela une méthodologie a été proposée et est partagée sous forme de fiche pratique. Elle a été testée à l'occasion de la visite de Lejay Lagoute en début d'année 2022, puis Dieze ou Aber Propreté.
Les retours de part et d'autres ont été très positifs. La problématique qui concernait les ressources disponibles du côté des organismes de formation pour mobiliser du personnel en amont, pendant et après la visite, semble s'être globalement résolue.

2/ L'organisation d'un séminaire autour de la relation entreprises :

Ce séminaire s'est tenu le 17 mars 2022, sur le format 14h-16h30.
Il a rassemblé l'ensemble des équipes des 3 DAQ, ainsi que l'équipe du PLIE, et a réuni 70

participants.

Il a permis d'aborder les enjeux du développement de la relation entreprises autour de 3 axes de travail :
- L'organisation de la prospection
- L'engagement de la relation « commerciale »
- Le partenariat au quotidien autour des enjeux de mise en situation professionnelle.

Pour cela, l'animation s'est appuyée sur des intervenants en capacité d'amener aux professionnels du DAQ et du PLIE de l'expertise, des connaissances et des recommandations au travers de 3 points d'entrées :
- La connaissance du marché de l'emploi sur les bassins Côte d'Oriens pour organiser la prospection de manière stratégique
- L'offre de services et la posture professionnelle
- La boite à outils pour organiser la collaboration.

Présentation des intervenants

- **Patrick Vanoli**, Directeur du Pôle intelligence Marché au sein de Groupe Randstad France, viendra présenter l'observatoire du marché de l'emploi mis en place avec CREATIV' sur les 3 bassins de Côte d'Or et apporter son expertise en tant qu'acteur majeur du travail temporaire pour échanger sur les besoins de main d'œuvre des entreprises et leur organisation RH.
- **Nadine Berthaut**, Cheffe du service « Emploi, Projets et Relations institutionnelles », OPCO[1] des Entreprises de Proximité et coordinatrice de projets au niveau national, partagera son expérience en matière de relation entreprises en tant que spécialiste du financement de la formation professionnelle. Elle viendra témoigner à la fois sur les besoins des entreprises mais aussi du point de vue des nombreuses actions de formation financées par l'OPCO à vocation d'insertion professionnelle rapide.
- **Xavier Marchand**, Consultant senior chez Didaction Conseil (Groupe AMNYOS) et spécialisé en didactique professionnelle, apportera son expertise en matière de bonnes pratiques à déployer pour soutenir le développement des compétences des demandeurs d'emploi dans le cadre de collaborations entre les entreprises et les opérateurs de la formation et de l'emploi. Il interviendra, en particulier, pour présenter le kit méthodologique à destination des formateurs et des accompagnateurs à l'emploi pour outiller les mises en situation professionnelle dans les entreprises.
- **Hervé Besserer**, Vice-Président de la commission « Compétences » au MEDEF Côte d'Or, qui jouera le rôle de grand témoin pour partager les besoins des entreprises et préciser les opportunités en matière de collaboration avec les acteurs du DAQ ou du PLIE.

- **Poursuite des visites d'entreprises et de la promotion du DAQ 2.0**

Ce chantier se déroule via deux actions :
1/ les visites individuelles en entreprise : l'équipe de Creativ' est allée à la rencontre en 2022 de 23 entreprises et au travers des échanges valorise le DAQ 2.0, et en profite pour récupérer, si il y a lieu, des offres de stages ou d'emploi qui sont saisies dans le fichier partagé de suivi. Au cours de l'année 2022, l'équipe de Creativ a transmis 146 postes ouverts à des recrutements à la communauté DAQ.
2/ les visites collectives en entreprise à destination des stagiaires du DAQ 2.0 ou des professionnels du DAQ 2.0
5 visites pour les stagiaires ont eu lieu :
- Lejay Lajoute dans l'industrie agroalimentaire
- Aber Propreté dans le secteur de la propreté

1 Organisme Paritaire de Compétences

- Dieze dans le secteur des services, de l'environnement
- Gamm vert dans les métiers verts
- Dijon Kéolis Mobilité dans le secteur du transport et de la maintenance

Une mise en relation entre le DAQ Haute Côte d'Or et l'entreprise de propreté Aber Propreté a été réalisée en amont de l'entrée en formation.

Par ailleurs, une visite de l'exploitation Asdrubal à Is-sur-Tille a été proposée aux professionnels de la communauté du DAQ.

Pour le DAQ de Beaune,
- une mise en relation avec la Maire de St Jean de Losne pour le secteur fluvial s'est réalisée en fin d'année. Une première visite avec le GIE local a eu lieu le 5 décembre.
- une mise en relation avec la plateforme de recrutement Vitabourgogne s'est effectuée courant octobre.

- **Partage d'évènements ou d'actions pertinentes pour le DAQ**

Creativ' a pu faire bénéficier aux professionnels du DAQ 2.0 de **l'Observatoire de l'Emploi en Côte d'Or**, afin d'offrir une meilleure visibilité du marché de l'emploi et de ses composantes sur les territoires côte-d'oriens : Dijonnais, Beaunois, Haute Côte-d'Or. À destination des acteurs de l'emploi, il regroupe des données sur le marché visible, mais aussi et de manière inédite, sur le marché dit "invisible" de l'emploi (recrutements effectués sans passer par la publication d'une offre d'emploi - candidature spontanée ou cooptation).
3 numéros ont été diffusés en 2022, et le DAQ 2.0 a pu valoriser son action et la pertinence d'un tel outil lors d'une conférence de presse organisée par Creativ' et Randstad le 14 avril dernier, permettant de générer plusieurs retombées presse au niveau local et national.

Le printemps a été marqué par **la reprise de nombreux évènements** auxquels Creativ' était associé, permettant ainsi de faire bénéficier les partenaires du DAQ 2.0 :
- Job Dating autour des recrutements de la Cité de la Gastronomie et du Vin le 15.03
- Job Dating du Club Hôtelier de Dijon le 21.03
- Salon de l'hôtellerie à Beaune le 28.03
- Forum autour du secteur de la propreté le 22.06
- La course de l'orientation le 3.10
- La semaine nationale de l'agroalimentaire du 18 au 22.11
- invitation aux stagiaires du DAQ pour un parcours immersif à la Fabrik de l'orientation le 4.10
- Cité de l'emploi Forum emploi shizen sport truck le 17.11
- Voie des Talents secteur des métiers de bouche de la cuisine et du service les 28 et 29.11

Par ailleurs, Creativ' a organisé 2 **réunions à destination des coordonnateurs du DAQ 2.0 pour leur présenter 2 projets impliquant Creativ'** et pouvant intéresser le DAQ 2.0 :
- DEFI : Destination Formation Innovante : DEFI vise à concevoir et expérimenter avec les organismes et établissements de formation régionaux de nouvelles solutions pédagogiques. Le DAQ 2.0 sera associé au niveau de l'essaimage et bénéficiera des guides et des ressources pédagogiques développés.
- PMIS : Parcours de Maintenance en Industrie de Santé : ce projet vise à construire et expérimenter un module de formation spécifique "industrie de santé" dans les parcours de formation classique "industrie" et "maintenance" afin de répondre aux besoins en compétences exprimés par les industries de santé du territoire. A l'issue des échanges, il pourrait y avoir une présentation de la filière santé dans les journées découverte "industrie" avec un focus plus complet quand les formations "estampillées" PMIS approcheront. Une

présentation des industries de santé aux stagiaires DAQ avec un focus sur le projet PMIS a été réalisée le 6 décembre 2022.

- **Contribuer à la mise en place du forum DAQ Emploi/formation**

Des premiers échanges ont eu lien en début d'année pour un projet de forum en juin. Il a été décidé par la suite de reporter ce projet compte-tenu des différents chantiers en cours et de la difficulté à mobiliser des ressources au sein du DAQ.

- **Construction et mise à jour d'un fichier partagé concernant les actions menées**

Un fichier partagé recensant les visites d'entreprises réalisées, les offres reçues et transmises, les évènements accessibles au DAQ, a été créé et régulièrement mis à jour par Creativ' pour plus de visibilité auprès de la communauté DAQ. Il est aujourd'hui accessible à toute la communauté via leur plate-forme. Il peut également être alimenté par les professionnels.

Creativ a participé en 2022 à 11 réunions (comités de pilotage, comités de mutualisation, réunions de coordination des 3 DAQ).

B. Perspectives en 2023

De nouvelles actions sont envisagées :

- **des petits déjeuners au sein de chacun des 3 DAQ avec la présence de responsables d'entreprise auprès des stagiaires du DAQ.**
- **Un focus de la relation entreprises sur le territoire de la Haute Côte d'Or**
- **Un événement du type « le territoire de Beaune fête ses métiers »**

II. École de Production

A. Rappel du contexte

Le département de la Côte d'Or est un département à forte représentation industrielle et plus spécifiquement dans le secteur de la Métallurgie.
Le nombre de salariés dans la Métallurgie en Côte d'Or est de 12 000 dont 7 500 sur le bassin dijonnais.
Les perspectives d'embauche sont de 1 400 salariés dont 1 000 sur le bassin dijonnais (données 2020) soit 71 % des embauches sur Dijon et ses alentours.
Ce secteur est associé par les jeunes à des conditions d'emploi difficiles et peu accessibles. Pour autant des forts besoins en recrutement dans le secteur de la Métallurgie ont été identifiés sans trouver des profils disponibles.
Pour répondre à ces difficultés de recrutement, la branche professionnelle de la Métallurgie met en place des actions à destination des demandeurs d'emploi, des salariés en reconversion et des jeunes, sur des métiers à forte tension pour valoriser l'image de l'industrie : Parcours de découverte des métiers, POEC, GEIQ Industrie 21…
Actuellement, différents accompagnements réalisés par les services publics de l'emploi auprès des jeunes et notamment des profils en décrochage scolaire existent localement (MILO, EDC, Dispositif Promo 16-18 ans…) mais restent généralistes.
Fort de ces constats, l'UIMM, en associant Creativ', a identifié une opportunité pour proposer l'ouverture d'une Ecole de Production Industrie en Côte d'Or et plus précisément

sur Dijon.

Dans le cadre de ce projet, CREATIV' a travaillé avec l'UIMM pour la construction de l'étude d'opportunité et participe désormais aux réunions de l'équipe projet, animées par l'UIMM.

Le 1er semestre 2022 a consisté au dépôt du dossier de candidature auprès de la Fédération Nationale des Écoles de Production et de la Banque des Territoires.
Un avis favorable a été communiqué courant avril pour financer l'étude d'opportunité afin de travailler le modèle économique de la structure, la structure juridique et définir le contenu pédagogique.

B. Bilan du second semestre 2022 et perspectives 2023

L'association Ecole de production 21 a été créée le 20 Juillet 2021 dans les locaux de la Maison des Entreprises. Cette création a été nécessaire pour la recherche de subvention auprès des différents financeurs (Fondations, État, Région…).

Le directeur a été recruté en Octobre 2022 et aura la tâche de réaliser l'étude d'opportunité et de préparer la rentrée de Septembre 2023 (recrutement de l'équipe, ingénierie pédagogique, recherche de partenaires, sourcing).
La question des locaux restent encore à définir.

Enfin, le service communication de l'UIMM a travaillé sur le logo qui a été validé lors de la dernière réunion de l'équipe projet dont fait partie CRÉATIV'. Un site internet sera mis en ligne en début d'année.

EDPI 21 LES ÉCOLES DE PRODUCTION

Les projets en lien avec le développement économique local

I. GPECT ODIVEA

Contexte et rappel du projet

Creativ' accompagne Odivea dans le cadre de la réalisation de la clause d'insertion inscrite par Dijon métropole dans la Délégation de service public d'exploitation des services publics d'assainissement et d'eau potable sur la période 2021-2030.

Odivea a fait part à Creativ' souhaiter mieux anticiper sa gestion des ressources humaines, en fonction de la démographie de ses effectifs, des postes et compétences clés, des tensions sur le marché de l'emploi et de ses orientations en matière de RSE.

En réponse, Creativ' a proposé d'**établir un diagnostic partagé des emplois et des compétences disponibles et attendues au sein d'Odivea afin de construire un plan d'action visant à sécuriser les recrutements à venir et le développement des compétences** des collaborateurs en lien les acteurs territoriaux de l'insertion, de l'emploi et de la formation.

L'intervention de Creativ' porte sur le déroulement suivant, :

- un diagnostic sera réalisé sur le volet interne d'Odivea sur les métiers de l'eau potable et de l'assainissement,
- un diagnostic externe en lien avec le marché du travail du territoire dijonnais,
- une analyse des enjeux ainsi qu'un plan d'actions.

A. Réalisations

A l'issue d'une **réunion le 27 janvier 2022** permettant le **calage général du projet** entre Odivea et Creativ, des **immersions au sein de différents pôles d'Odivea** ont eu lieu en **mars et avril 2022** (pôle Eau potable, pôle Assainissement, pôle Performance Réseau).

Ces immersions ont permis de rencontrer les Adjoints au directeur d'agence de chaque pôle ainsi que les responsables d'exploitation. Elles ont permis d'identifier les enjeux de la démarche et de cibler les métiers à investiguer sur le champ des compétences. Ces immersions ont également permis la rencontre de salariés d'Odivea lors d'interventions sur le terrain.

Cette période d'immersion passée, un **premier comité de pilotage** avec les parties prenantes du projet a eu lieu le **28 avril 2022**. Au cours de ce comité de pilotage, il a été présenté un rappel du projet, du rétroplanning, de la méthodologie de travail. Un premier retour sur les immersions a été réalisé ainsi qu'un partage des enjeux sur les emplois et métiers sur lesquels porte la démarche de diagnostic GPECT. Un premier guide d'entretien pour la rencontre des collaborateurs d'Odivea a été soumis lors de ce comité de pilotage. De plus, une première version de l'accord de confidentialité RGPD a été proposée.

Le comité de pilotage du 28 avril 2002 a retenu **les métiers suivants à investiguer :**

- électromécanicien,

- technicien réseaux eau potable,
- technicien traitement eau potable,
- technicien réseaux assainissement,
- technicien process station d'épuration,
- technicien maintenance électrotechnique

Une **étape de communication interne,** auprès des salariés et des instances représentatives du personnel, a eu lieu courant du mois de **mai 2022.**

Le 10 juin 2022, une liste définitive des salariés volontaires participants au projet a été transmise à Creativ ainsi que les ajouts et validation du guide d'entretien.

Le volet interne du diagnostic a ainsi pu débuter par **la rencontre des 3 collaboratrices du service des Ressources humaines le 10 juin** et les **premiers entretiens avec les 19 collaborateurs** d'Odivea **du 21 juin 2022 au 21 juillet 2022.**

LE DIAGNOSTIC SUR LE VOLET INTERNE d'Odivea sur les métiers de l'eau potable et de l'assainissement a mis en exergue différents éléments :

- la raison d'être d'Odivea se décline bien dans les valeurs exprimées par le personnel (responsabilité, engagement, innovation, solidarité, exigence),
- la dynamique de croissance d'Odivea en cours et à venir au regard d'un besoin certain de recrutements pour pallier au renouvellement des générations, d'un besoin de disposer de compétences adaptées aux évolutions technologiques et une évolution des métiers,
- des sources de satisfaction et de motivation pour le personnel qui sont, principalement, liées à la relation managériale, à la richesse du métier, à la polyvalence mais aussi à l'ambiance de travail, au matériel pour travailler, à la satisfaction client et enfin au sentiment d'utilité.
- Les salariés exerçant dans les métiers de l'eau potable et de l'assainissement sont soumis à monter l'astreinte et cela est majoritairement perçu comme faisant partie du métier. La perception de cette astreinte va aussi varier en fonction de plusieurs paramètres (la fréquence de l'astreinte, la saison, l'âge du salarié, son lieu de domicile et sa situation familiale).
- Parmi les besoins exprimés par les salariés rencontrés, le besoin en personnel et en matériels spécifiques arrivent en priorité.
- Les difficultés de recrutement sur les métiers d'électromécanicien et de technicien de maintenance en électronique peuvent être attribuées à une combinatoire de plusieurs facteurs (les attentes managériales, le sourcing, les délais dans le process de recrutement, l'évaluation des compétences lors des recrutements, la politique salariale, le process d'intégration). Toutefois, il est à noté que même si le recrutement sur ces métiers reste complexe, la fidélisation l'est moins puisque l'ancienneté moyenne sur ce type de poste est de 12 à 13 ans.

Ces éléments du diagnostic interne ont été communiqués lors du **deuxième comité de pilotage qui s'est tenu le 21 novembre 2022.**

Une analyse du travail et de l'activité sur les 6 métiers retenus a également été transmise au cours de ce deuxième comité de pilotage. Elle s'est matérialisée par la remise de Troncs Communs d'Activité.

LE DIAGNOSTIC SUR LE VOLET EXTERNE en lien avec le marché du travail du territoire dijonnais

Creativ s'est rapproché du GIP Formation Tout au Long de la Vie à qui elle a confié la réalisation de l'étude et de l'analyse du marché du travail sur les métiers de l'eau potable et de l'assainissement.

Il s'avère que :

- ces métiers se retrouvent à la jonction de plusieurs secteurs d'activité (secteur du BTP, secteur du service aux personnes et à la collectivité, secteur de l'industrie, de l'installation et de la maintenance).
- Le nombre de demandeurs d'emploi, tant au niveau national, qu'au niveau de la Côte d'Or, recherchant dans les 6 métiers ciblés par ce projet, est très peu nombreux.
- Le nombre d'offres diffusées durant la période 2018-2021 a significativement augmenté dans le zone d'emploi de Dijon et notamment en installation et maintenance électrotechnique et maintenance électrique.

L'ANALYSE DES ENJEUX ET PLAN D'ACTIONS :

L'analyse des enjeux s'est effectuée en concordance avec l'étude « Emploi, compétences et formations » réalisée par la Filière Française de l'Eau.

L'enjeu principal est de faire en sorte que les métiers de l'eau potable et de l'assainissement répondent aux évolutions réglementaires, environnementales, sanitaires et sociétales, ainsi qu'aux besoins nouveaux des usagers de l'eau.

Ce qui amène la question de l'approche « compétences » et l'enjeu du « comment attirer les candidats vers le secteur ».

Une des préconisations pour répondre à cet enjeu serait d'initier une approche « compétences » qui succéderait à l'approche « métiers ».

D'autres pistes ont été évoquées lors du comité de pilotage du 21 novembre 2022 : avoir une approche intersectorielle en effectuant des rapprochements avec d'autres branches professionnelles, établir un plan d'actions spécifique pour des départs prévisibles, anticiper grâce à la mise en place d'AFEST (action de formation en situation de travail), promouvoir les métiers, l'entreprise et sa culture, outiller le process de recrutement.

B. Perspectives

Suite au comité de pilotage du 21 novembre 2022, une réunion interne au sein d'Odivea permettra de s'approprier le diagnostic, de le partager et d'envisager des pistes d'action pour 2023.

III. Mise en place d'une démarche de GPECT de la filière numérique avec NUMEUM

A. Rappel du contexte

Depuis plusieurs années, l'économie numérique se développe fortement sur le territoire Bourgogne Franche-Comté. L'écosystème se structure autour de différents acteurs permettant de développer une vraie expertise régionale et la moyenne des effectifs évolue

avec de plus en plus de recrutements.

CREATIV' avait alors initié en 2021 un contact avec NUMEUM pour apprécier l'opportunité d'engager une réflexion sur les besoins en emplois et en compétences du secteur du numérique et apprécier l'utilité d'une démarche partenariale.

En effet, Creativ' ' a développé ces dernières années des projets dans la majorité des secteurs d'activités économiques structurants pour le territoire, à l'exception du numérique. Cette orientation s'inscrit dans la continuité des filières définies comme stratégiques par Dijon Métropole.

Suite à ces échanges, CREATIV' et NUMEUM ont travaillé ensemble sur des projets communs portés par Dijon métropole et sur la réponse à deux appels à projet pour promouvoir les métiers du numérique.

B. Bilan 2nd semestre 2022

Appel à projet SPRO sur la création d'outils pour promouvoir les métiers.

Fin Décembre, l'appel à projet du SPRO n'avait toujours pas rendu son verdict concernant le dossier déposé par CREATIV' et NUMEUM. Le projet consiste à créer des outils de promotion des métiers du numérique inédits pour aller sensibiliser au plus près les demandeurs d'emploi et publics scolaires. Pour les demandeurs d'emploi, ces outils

Démarche de GPECT filière numérique.

En Septembre 2022, NUMEUM a sollicité Dijon Métropole et CREATIV' pour réfléchir à la mise un oeuvre sur 2023 d'un projet de GPECT de la filière numérique.

Cette volonté de développer une GPECT intervient à une période charnière pour la filière qui s'est récemment restructurée - Syntec et Tech-In France devenant NUMEUM en 2022.

Une première réunion projet s'est déroulée le Vendredi 23 septembre 2022 et a permis de dégager deux axes stratégiques pour la filière :

- des entreprises qui rencontrent des difficultés de recrutement ;
- l'apparition de nouveaux métiers et de nouvelles activités notamment en lien avec la relation client (SAV, support).

C. Perspectives 2023

Démarche de GPECT filière numérique

Un premier comité technique doit se réunir début 2023 pour valider le périmètre de l'action, le budget et les financements ainsi que le rétroplanning.

Plusieurs éléments sont déjà définis. Opérationnellement, l'OF du Numérique sera le maître d'ouvrage et CREATIV' le maître d'œuvre chargé de la mise en œuvre de la démarche sur le territoire.

Le listing comprendra des entreprises adhérentes de NUMEUM mais aussi des entreprises non adhérentes mais ayant des postes et des besoins dans les métiers du numériques qui seront définis.

L'OF du numérique souhaite bénéficier d'un diagnostic partagé des emplois et des compétences disponibles et attendues afin de construire un plan d'action visant à sécuriser les recrutements à venir et le développement des compétences des collaborateurs en lien les acteurs territoriaux de l'insertion, de l'emploi et de la formation.

Sur la base d'indicateurs à définir par le comité technique, CREATIV' propose une première grille d'entretien à l'OF du numérique et Dijon Métropole.

L'analyse réalisée permettra aux entreprises de mieux anticiper leur gestion des ressources humaines, en fonction de la démographie des effectifs, des postes et compétences clés, des tensions sur le marché de l'emploi et de leurs orientations en matière de RSE.

III. Territoire d'Innovation

IV. Le Hub emplois et compétences des Industries de Santé

Contexte et rappel du projet

Officialisé en 2021, le Hub emplois et compétences des industries de santé est une initiative territoriale autour des membres fondateurs: Dijon Métropole, le pôle BFCare, Creativ', l'UFR Sciences de Santé, Université de Bourgogne, France Chimie BFC, l'UIMM et l'OPCO2I.

Structuré autour d'un plan d'action en 4 axes, le HUB Emplois et Compétences des Industries de Santé a pour ambition:

- de communiquer et d'animer l'écosystème d'acteurs du territoire
- d'être expert du secteur des industries de santé, ses métiers, ses compétences, ses opportunités
- de promouvoir la filière santé sur le territoire auprès de différents publics cibles (scolaires, étudiants, demandeurs d'emploi, prescripteurs de l'orientation et de l'emploi…)
- de piloter la « task-force » pour répondre collectivement à des problématiques du secteurs

Pilotage Communication	Expertise	Promotion	Task force
Mettre en place des instances de suivi et de pilotage du Hub	Analyser en continu les besoins en compétences des industries de santé	Organiser la promotion du secteur	Monter des actions collectives sur les besoins emplois compétences
Donner une identité au Hub emplois et compétences	Identifier et animer l'écosystème d'acteurs territoriaux emplois et compétences	Créer des outils de communication	Dispositif mobilisable à la demande des entreprises ou sur prescription des membres du Hub
Communiquer sur le Hub, son périmètre et ses actions	Recenser les organismes et les offres de formations	Animer la relation Ecoles-Entreprises	
	Informer les organismes de formation sur les besoins du secteur	Prospecter des profils qualifiés à l'extérieur de la Région	

Le plan d'action se déroule à l'échelle de Dijon Métropole et de la Bourgogne et à destination des Industries de Santé du territoire, des scolaires, des étudiants, des jeunes diplômés, des cadres, des demandeurs d'emplois,…

B. Bilan 2nd semestre 2022

Les assises de la formation

Le HUB emplois et compétences des industries de santé a organisé le 22 Septembre 2022, la première édition des assises de la formation des industries de santé, au Campus ESEO de Dijon.

Une cinquantaine de participants ont répondu à l'appel : acteurs de l'insertion, organismes de formation, collectivités et entreprises.

Le programme était le suivant :

- Retour sur les actions du HUB
- Etat des lieux et prospectives des métiers des industries de santé présentés par les différentes fédérations (LEEM, SNITEM, AFSSI, FHF, FHP).
- Présentation d'initiatives innovantes de formation pour accompagner l'évolution des compétences par l'Université de Bourgogne, l'UFR Sciences de santé et le centre de simulation médicale.

Les retours de l'enquête de satisfaction partagée aux participants et intervenants ont été très positifs et ont permis de faire remonter des thématiques à aborder lors du prochain évènement de ce type.

Axe promotion

La promotion des métiers est un des enjeux majeurs traité par le HUB. A ce titre, plusieurs actions ont été menées sur le 2nd semestre. :

- Intervention dans les collèges / lycées / écoles via le catalogue Relation Ecole-Entreprise.
- Organisation d'actions durant la semaine de l'industrie pharmaceutique à destination des demandeurs d'emploi (parcours immersif à la Fabrik de l'orientation), des étudiants de la faculté de pharmacie (présentation des métiers avec témoignages de professionnels) et des acteurs de l'emploi (visites de 3 entreprises -URGO, Crossject et Delpharm).
- Participation aux différents évènements « emploi » du territoire pour renseigner les publics sur les métiers et les offres à pourvoir (via le site internet du HUB).

Axe expertise

Concernant l'axe expertise, le HUB a avancé sur deux actions phares :

- La réalisation d'une cartographie permettant de recenser l'offre de formation du CAP au BAC + 8 en BFC concernant les métiers des différents univers. Le travail va se poursuivre avec la rencontre des différents acteurs de la formation (établissement, OF, EMFOR) et l'intégration des informations sur le site internet du HUB..
- Le pilotage du projet PMIS (Parcours Maintenance des Industries de Santé) financé dans le cadre de l'appel à projet de la Région « Initiatives Territoriales ».
  - Pour rappel, une enquête de 2021 sur les besoins en compétences a mis en évidence un besoin récurrent sur les postes en production et en maintenance et une inadéquation des compétences attendues par les employeurs du secteur d'activité et celles des demandeurs d'emploi. Un constat ne permettant pas d'apaiser ce marché du travail en tension
  - Pour répondre à cet enjeu le HUB, l'UIMM et le CNAM déploient le projet PMIS, qui vise à construire et expérimenter un module de formation spécifique "industrie de santé" dans les parcours de formation classique "industrie" et "maintenance". Deux parcours de formation vont être colorés avec un module commun santé de 60h :
    - CQPM Maintenance industriel du pole formation l'UIMM – lancement prévu en Fév./Mars 2023
    - BAC +1 Pilote de lignes automatisées du CNAM : date de lancement à définir
  - Le premier parcours va ainsi ouvrir en Février / Mars 2023 au pôle formation de l'UIMM et les acteurs du projet travaillent actuellement sur la communication et le sourcing.

CREATIV' est notamment mobilisé pour le pilotage du projet et l'animation de l'axe « sourcing » et « levée des freins » en lien avec les prescripteurs/orienteurs de l'emploi.

C. Perspectives 2023

Axe Promotion

Le HUB va poursuivre ses interventions auprès des établissements scolaires et maintenir sa participation sur les évènements « emploi » du territoire qui permettent de toucher un grand nombre de personnes.

La prochaine semaine des métiers de l'industrie pharmaceutique se déroulera du 2 au 9 Octobre. Pour cette occasion, le HUB a proposé à son comité de pilotage l'organisation d'un évènement « La voie des Talents » Industrie de Santé qui a validé l'idée.

Un premier temps de travail est prévu courant Janvier pour réfléchir sur le lieu, la cible, le parcours et le budget de l'action.

Lancement d'une étude préalable à une GPECT industrie de santé

Le Pôle BFCARE a commandé à CREATIV' une prestation pour conduire une démarche d'état des lieux préalable à une GPECT.

Celle-ci se déroulera de Décembre 2022 à Mai 2023. Deux études seront menées en parallèle :

- Une étude quantitative menée auprès des 300 entreprises de BFC pour avoir la tendance des métiers en tension, les métiers à venir et les métiers stratégiques
- Une étude qualitative menée auprès de 30 à 40 entreprises de BFC sur des thématiques structurantes (nouvelles technologies, transition écologique, nouvelles pratiques de travail…).

Les livrables de l'action serviront notamment

- à mettre en évidence et caractériser les problématiques RH liées au recrutement, à l'attractivité des métiers
- à préfigurer le travail de cartographie des besoins en emploi et en compétences des entreprises du territoire qui pourront être exploités par la suite dans une démarche GPECT de la filière.

Plusieurs parties prenantes ont d'ores et déjà été informés de la démarche et certains vont y prendre part notamment pour le listing (PMT, Cluster TIS, OPCO 2i, EMFOR…).

Une réunion de lancement se déroulera le 18 Janvier en compagnie des partenaires du projet et de quelques entreprises pour présenter la démarche, faire valider les listings et les questionnaires.

Mise en place d'un Campus des Métiers et des Qualifications d'Avenir Santé

Une réunion entre le Pôle BFCARE, l'ISIFC et le rectorat a eu lieu en Décembre Elle a permis de prendre connaissance du périmètre du CMQ et de faire un point d'étape.

- Le périmètre englobera les dispositifs médicaux, la bio-production, la chimie-pharma, l'E-Santé et le service à la personne.
- Le directeur opérationnel est recruté et devra répondre à des AMI Campus et Métiers d'Avenir pour financer des projets. Une personne sera également affectée à Nevers.

La question de la gouvernance et du portage des actions sur des lieux emblématiques doit encore être encadrée par les parties prenantes. Le HUB menant des actions sur la

promotion des métiers et l'adaptation de l'offre de formation, il se rapproche des objectifs d'un CMQ.

V. DEFI - Destination Formation Innovante

A. Contexte et rappel du projet

Le projet DEFI est issu du plan d'action de la GPECT Tourisme (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences Territoriale), menée par Creativ' entre 2015 et 2019. Il est financé par le Conseil Régional de Bourgogne Franche-Comté dans l'Axe 3 du Plan Régional d'Investissement dans les Compétences et par le Fond Social Européen. Il a été engagé sur le premier semestre pour une durée de 24 mois.

DEFI vise à concevoir et expérimenter avec les organismes et établissements de formation régionaux de nouvelles solutions pédagogiques. La construction de cette ingénierie inédite va combiner à la fois :

- des nouveaux outils digitaux (serious game, réalité virtuelle, application de rapid-learning) ;
- du théâtre forum dans le but de travailler la gestion de situations complexes dans le cadre d'une relation client, ainsi que la capacité à se mettre en scène pour adapter sa posture et son langage à différents types de clientèles et de situations.

Ces solutions auront vocation à être transférables sur tous les terrains de la relation client et certaines d'entre elles seront également accessibles en anglais.

Pour mettre en œuvre ce projet, Creativ' s'appuie sur L'Agence Activement Bousculante (LAAB) dont le savoir-faire est orienté sur le développement des compétences sociales et relationnelles et de Manzalab', créateur d'expériences immersives & digitales pour la formation et la communication.

Le projet est composé de 3 briques de formation nécessaires à une bonne couverture des besoins en compétences :

- *brique 1* : gestion des situations relationnelles ou comment se mettre en position d'acteur dans la relation client.
- *brique 2* : savoir-faire et aptitudes en lien avec les techniques commerciales : savoir accueillir, orienter, conseiller, vendre.
- *brique 3* : promotion et la valorisation du patrimoine matériel et immatériel, de la gastronomie régionale.

B. Bilan 2nd semestre 2022

Le comité de pilotage du 13 Juillet 2022 a validé la proposition de CREATIV' de prolonger le projet de 6 mois, soit jusqu'en Juin 2023.

En effet, les acteurs du projet ont observé une réelle montée en puissance de l'implication des organismes de formation dans l'acculturation aux outils et dans leurs mises en œuvre auprès des publics apprenants. Une des clés du projet DEFI réside dans l'accompagnement à la mise en œuvre proposée aux professionnels tout au long du projet.

Plusieurs éléments ont ainsi conduit CREATIV' a sollicité la Région Bourgogne Franche Comté pour la rédaction d'un avenant :

- Arrivée récente de nouvelles structures de formation dans le projet DEFI
- Expérimentation des différentes modalités par les OF à partir de Septembre 2022.
- Sous consommation du budget alloué au projet.

Cette prolongation permettra de renforcer l'accompagnement auprès des professionnels et de produire de nouvelles réalisations sur les thématiques attendues.

Le cabinet DIDACTION, en charge de l'évaluation continue du projet, a accueilli favorablement cette prolongation du projet afin d'avoir plus d'éléments observables et de retours des professionnels quant à l'impact du projet.

La Région a accepté la demande de CREATIV' en Octobre 2022.

Le second semestre a également permis d'accompagner les OF dans le déploiement des différentes modalités DEFI.

L'équipe projet a ainsi organisé des sessions « practice » de théâtre forums auprès de formateurs déjà formés afin d'avoir un retour d'expérience mais aussi auprès de formateurs novices pour les initier à cette pédagogie.

Les sessions se sont déroulées en Septembre sur Dijon, Besançon et Auxerre et ont réuni 28 formateurs.

L'équipe projet a également mis en place des comités pédagogiques individualisés par OF pour traiter de l'avancée du projet et accompagner les besoins. L'idée étant que chaque OF impliqué dans DEFI expérimente au moins une modalité

C. Perspective 2023

Suite à l'accord de la Région, le projet DEFI-Destination Formation Innovante se poursuivra donc jusqu'au 30 Juin 2023.

Plusieurs actions vont être poursuivies, d'autres mises en place :

- Organisation d'une nouvelle session de formation de formateurs à la pédagogie expérientielle et au théâtre forum
- Co-construction de modules de rapid-learning sur la brique 3 « promotion et valorisation du patrimoine matériel et immatériel, d ela gastronomie régionale». La méthodologie impliquera des formateurs volontaires afin de les faire monter en connaissance sur les thématiques abordées et monter en compétences sur la création d'un module de rapid-learning.
- Poursuite de l'accompagnement des organismes de formation : recensement de leurs besoins, mise en place d'actions individuelles et/ou collectives.
- Finalisation des livrables du projet : guides pédagogiques, outils digitaux et rapport d'évaluation du cabinet DIDACTION.

Un évènement de restitution et de valorisation viendra clôturer le projet.

Les projets en lien avec le développement économique local

I. La Cité de l'Emploi

A. Contexte et présentation du projet :

Issue de la seconde vague de déploiement de l'expérimentation nationale, la Cité de l'emploi de l'emploi Dijon Métropole a démarré fin d'année 2021. Elle fait partie des 84 Cités de l'emploi labellisées sur le territoire.

L'animation et la coordination nationale des Cités de l'emploi sont assurées par l'Agence Nationale de la Cohésion des Territoires (ANCT) en lien étroit avec la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (DGEFP)
Le pilotage des Cités de l'emploi est confié aux Préfectures de département

En concertation avec la Préfecture de Côte d'Or et la Direction Départementale de l'Emploi du Travail et des Solidarités (DDETS), Dijon Métropole a mandaté Creativ' pour animer et coordonner sa Cité de l'emploi.

L'objectif de la Cité de l'emploi est de rétablir une égalité d'accès des résidents QPV à l'ensemble des mesures du plan de relance.
La Cité de l'emploi est un outil territorial qui vise à mieux articuler l'ensemble des ressources et compétences de l'ensemble des acteurs du territoire, en faveurs de l'accompagnement des publics éloignés de l'emploi.

Trois grands enjeux sont attachés à la Cité de l'emploi :

- Renforcer la coopération des acteurs villes, insertion et emploi-formation

RECENSER ET FEDERER

- Fiabiliser le recours au droit commun

ALLER VERS ET RACCROCHER POUR INTENSIFIER

- Définir une offre spécifique pour les résidents des QPV dont les besoins ne sont pas couverts

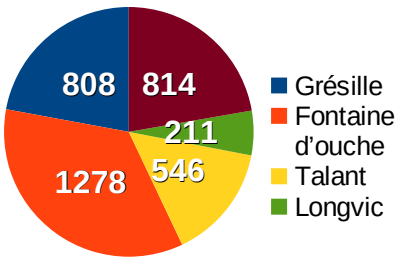
INNOVER ET EXPÉRIMENTER

Dijon Métropole a fait le choix de cibler particulièrement les publics de plus de 30 ans en orientant plus précisément certaines de ses actions au bénéfice des femmes et des seniors.

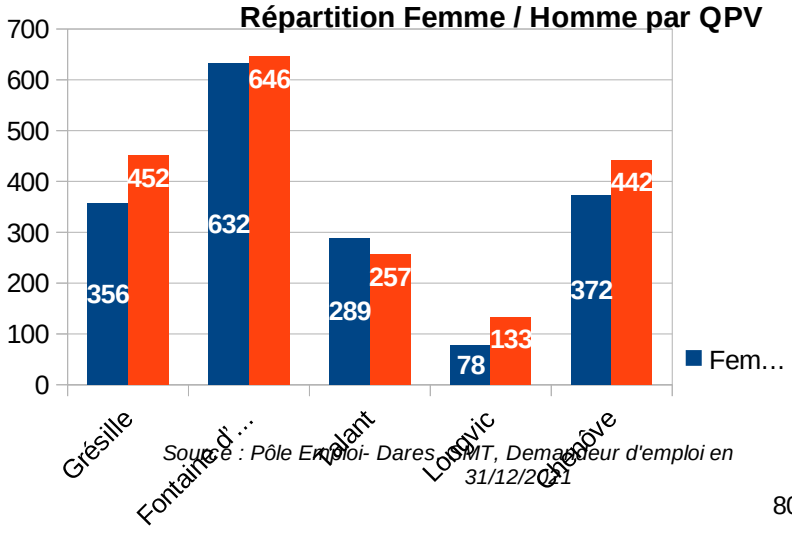
✔ **En quelques chiffres :**

- 4 communes : Dijon – Chenôve – Longvic – Talant
- 5 QPV : Les Grésilles – Fontaine D'Ouche – Le Mail – Le Bief du Moulin – Le Belvédère
- 3657 demandeurs d'emploi résidant en QPV

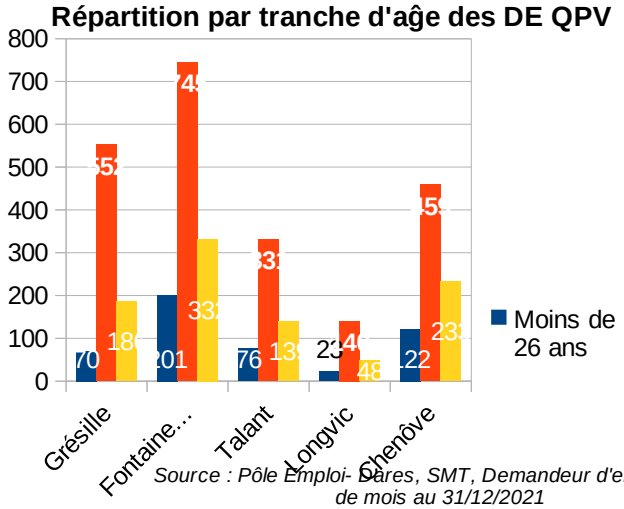
Répartition des DE par QPV



Source : Pôle Emploi- Dares, SMT, Demandeur d'emploi en fin de mois au 31/12/2021



Source : Pôle Emploi- Dares, SMT, Demandeur d'emploi en 31/12/2021



Source : Pôle Emploi- Dares, SMT, Demandeur d'emploi en fin de mois au 31/12/2021

B. Bilan 2022 de la 1ère année

Recrutement d'un Chargé de projet,

Ce recrutement a permis de s'emparer de la mise en œuvre du 1er objectif. L'animation du réseau des acteurs a démarré tout d'abord par une cartographie réelle de l'existant.

Rencontres avec les acteurs

Ces rencontres visent :

- à faire connaissance avec l'écosystème des acteurs qui accompagnent le public cible
- communiquer sur la mission de Creativ' en terme d'animation et de coordination,
- détecter la connexion possible par rapport aux actions existantes et repérer les manques pour certains publics, sur certains territoires .

A ce jour une vingtaine d'acteur a été rencontré notamment pour communiquer sur les actions de de la Cité de l'emploi.

La cartographie des besoin reste à affiner bien que ces échanges aient déjà mis en avant un besoin de communication entre les acteurs.

Implication des entreprises sur le dispositif

Dans un contexte de marché de l'emploi en tension, l'accès et le retour à l'emploi des habitants des quartiers représente un objectif majeur au service des besoins économiques du territoire.

Aussi, CREATIV' s'est rapprochée du MEDEF Côte d'Or afin d'impliquer la principale organisation interprofessionnelle du territoire dans la mobilisation des entreprises.

A l'occasion d'une rencontre entre la Présidente de CREATIV' et le Président du Medef, il est apparu une forte convergence entre les préoccupations du Président du Medef et les orientations du plan d'action de la Cité de l'emploi.

Dans ce cadre, la promotion des bonnes pratiques des entreprises est apparu comme un enjeu majeur.

- Par ailleurs, le territoire de Dijon Métropole dispose d'un réseau d'entreprises pleinement

engagées dans l'inclusion des publics fragiles, en premier lieu des habitants de quartiers, par le biais des **dispositifs du PLIE ou bien des clauses d'insertion.** En effet, outre les bons résultats en matière d'accès à l'emploi de ces dispositifs, les demandeurs d'emploi des quartiers prioritaires représentent une part importante des publics accompagnés et des sorties positives.

Temps fort 2022

- **Pratiques inclusives : « Un levier pour pour la performance et l'attractivité des entreprises »**

Événement conjointement organisé avec le MEDEF Cote d'or qui a permis de mobiliser les entreprises autour de la thématique de l'inclusion.

Objectifs :

- Proposer un cadre d'échange privilégié pour favoriser la rencontre entre les entreprises / employeurs et opérateur de l'inclusion,
- Favoriser le développement de pratiques vertueuses

En quelques chiffres :

- 34 entreprises mobilisées
- 20 structures opératrices de l'inclusion
- 116 personnes présentes contre 137 inscrites
- Budget : 0 €

Bilan :

Cette action a suscité une grande satisfaction à la fois de la part des entreprises et également des intervenant et des opérateurs.
Le MEDEF et la Cité de l'emploi souhaite poursuivre dans cet dynamique. Une réflexion quant à la continuité de cette soirée est menée.

2) Révèle toi par le sport

Action menée en partenariat avec la ville de Chenôve qui a contribué à renforcer la dynamique de aller vers au cœur des quartiers prioritaires.

Cet événement a permis de mobiliser et accompagner des demandeurs d'emploi par le déploiement d'ateliers sportifs en pied d'immeuble.

Objectifs :

- Repérer et mettre ne valeur mettre en valeur les savoir être et savoir agir
- (Ré)engager les participants vers une démarche d'accès et ou de retour à l'emploi

En quelques chiffres :

- 8 entreprises mobilisées
- 20 structures opératrice de l'inclusion
- Objectif : 30 personnes
- Résultat : 13 participants
- Budget : 20,000 €

Bilan :

La mobilisation a été difficile car cette action a été programmé assez tardivement et sur une période chargée en événements.
Cette a action a insufflé une belle dynamique partenarial. Tout au long des 3 jours certains partenaire ont été présents sur les atelier et ont participer aux ateliers sportifs.
D'autre part, les opérateurs de l'inclusion et les organisme de formation se sont également mobiliser pour être présents 1/2 journée,

Les entreprises, quant à elles, ont également répondue présentes à notre invitation à participer au forum emploi. Toutefois, les recrutement remontent une appréciation mitigée de cette manifestation. Si l'outil d'évaluation les satisfaits, le peu de candidat présents les un peu déçus.

3) Regard Croisé – Ressources Cachées :

Action menée en partenariat avec le MEDEF visant, au travers de 2 deux jours de préparation et une matinée de rencontre avec des recruteurs, à préparer des chercheurs d'emploi de plus de 50 ans aux entretiens d'embauches.

Objectifs :

- Contribuer à renouer le lien entre les demandeurs d'emploi seniors et les entreprises et rompre leur isolement du marché du travail
- Favoriser un nouveau regard des entreprises sur les demandeurs d'emploi seniors en valorisant leurs compétences et leur expérience,
- Permettre aux demandeurs d'emploi de reprendre confiance en eux,
- Outiller les demandeurs d'emploi pour leurs futures actions de recherches d'emploi

En quelques chiffres :

- Objectif : 15 à 20 personnes
- Résultat : 8 participants pour 12 inscrits
- 11 recruteurs
- Budget : 6,000 €

Bilan :

Nous avons reçu un retour positif de l'action tant de la part des participants que de la part des entreprises.
La dynamique de groupe, l'échange le travail sur soi et la qualité des intervenants sont les points forts mis en valeur par les participants.
Les entreprises pour leur part ont appréciées ce temps d'échange avec les candidats mais déplorent le manque de temps d'échanges.
L'objectif de 15 à 20 participant nous à amener à prévoir des moyens non appropriés pour le le nombres de participant effectifs (2 animateurs, salle sur dimensionné et froide,…).

C. Orientations 2023

La Cité de l'emploi doit désormais se positionner dans une dynamique de maillage territorial.
La feuille de route 2002 proposait la mise en place de 4 actions. 3 d'entre-elles ayant été réalisées, il est nécessaire de la retravailler.

1) Recenser et fédérer

- **Poursuivre de la rencontre des acteurs :**

La dynamique d'échange et de de connaissance avec l'écosystème reste à conforter et la cartographie des acteurs du territoire et de ses besoins nécessite d'être approfondie.

- **Favoriser les échanges et l'interconnexion des acteurs :**

Ces interactions pourront être développées au travers de différents aspects :

→ café des partenaires,

→ groupe de travail

2) Aller vers et raccrocher pour intensifier :

Dans une logique d'instaurer une relation entre la Cité de l'emploi et les publics cibles pour obtenir leur adhésion et les amenés à sollicité les dispositifs de droits commun il est nécessaire d'adopter une démarche engagée et engageante.

- **Repérer les personnes, leur besoin et plus largement les besoins du territoire :**

→ présence dans le l'unité de service mobile Médiation Prévention Dijon Métropole sur chacun des territoire couverts

→ conception et réalisation d'un questionnaire à destination des habitants QPV

→ organisation d'actions en pied d'immeuble

3) Innover et expérimenter

Cet enjeux sera travail en appui du travail mener dans le cades deux autre enjeux. Ainsi nous partirons des besoins détectés du public et des territoires et mobiliserons les acteurs. Les objectifs principaux serons de :

Travailler les frein périphérique d'accession à l'emploi :

→ Organisation de groupe de travail à thème (numérique, logement,…)

→ Action en direction de femmes

→ Renouvellement et essaimage de certaines actions menées en 2022