



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



RAPPORT D'ACTIVITE

Au 31 décembre 2015

17, avenue Champollion
21000 DIJON
03 80 73 06 10

www.mdefbassindijonnais.org



Table des matières

1. INTRODUCTION.....	5
2. AXE 1 - PARTICIPER AU DEVELOPPEMENT DE L'ANTICIPATION DES MUTATIONS ECONOMIQUES.....	7
1. 1 - Impulser et promouvoir une dynamique d'actions de GPTEC sur le bassin dijonnais, en adéquation avec la stratégie définie par la gouvernance des territoires.....	10
1. 2 - Renforcer la sécurisation des trajectoires et des parcours professionnels grâce à la mise en place d'une Plate-Forme GTEC (211D).....	14
1.3 - Mettre en œuvre des actions de GPTEC sectorielles.....	25
1.3.1. - Mettre en œuvre une Gestion Prévisionnelle Territorialisée des Emplois et des Compétences dans l'Économie Sociale et Solidaire en Côte d'Or (211A).....	25
1.3.2 - Intégrer et soutenir la problématique « développement durable » dans le secteur du bâtiment (224).....	36
1.3.3 - Mettre en oeuvre une Gestion prévisionnelle Territorialisée des L'Emploi et des Compétences dans le secteur du tourisme.....	45
1.4 - Mettre en place des actions de GPTEC à partir de thématiques transversales.....	52
1.4.1 - Favoriser la solidarité intergénérationnelle (211E).....	52
1.4.2 - Combattre le temps partiel subi (231).....	65
1.4.3 - Coordonner la mise en place d'une Gestion Anticipée des Compétences et de l'Emploi sur le Territoire (G.A.C.E.T.) (2.1.1 C).....	76
3. AXE 2 - CONTRIBUER AU DEVELOPPEMENT LOCAL DE L'EMPLOI.....	83
2.1 - Promouvoir, développer et gérer les clauses sociales sur le territoire (322A, 322B et 322C).....	85
4. Evolution du nombre d'heures d'insertion réalisées.....	88
5. Répartition des heures réalisées.....	88
6. Les modalités d'exécution de la clause année 2015.....	89
2.2 - Encourager la Responsabilité Sociale des Entreprises (350).....	92
7. AXE COMPLEMENTAIRE : ACTIONS EN MATIERE D'ACCUEIL, D'ORIENTATION OU D'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES A LA RECHERCHE D'UN EMPLOI.....	101

3.1 - Animer les Points Relais (action 510).....	101
Carte des Points Relais et de Proximité.....	102
3.2 - Accueillir, informer, diriger vers les partenaires (action 520).....	109
3.2.1 - Les contacts.....	109
3.2.2 - Les activités.....	110
8. CONCLUSION.....	111
9. ANNEXES : INDICATEURS DE RESULTATS.....	112

INTRODUCTION

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

Par conséquent, au delà de la délivrance d'une **offre de services partenariale de proximité sur les points relais du territoire soutenue par les collectivités locales** la gouvernance de la Maison de l'emploi et de la formation du bassin dijonnais a décidé de concentrer son activité sur ces deux champs qui sont :

- participer au développement de l'anticipation des mutations économiques,
- contribuer au développement local de l'emploi.

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

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

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

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

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

Les thématiques travaillées en 2015 sont nombreuses et variées :

- le lancement d'une **nouvelle action de GPEC territoriale dans le secteur du tourisme, alors que de grands projets structurants sont attendus sur le territoire (Cité de la Gastronomie, Climats de Bourgogne)**;
- la continuité de la **collaboration étroite avec la CRESS dans le domaine de l'Economie Sociale et Solidaire** : sécurisation des parcours professionnels, gestion des âges, pénibilité au travail... ;
- la poursuite de l'action engagée avec les **professionnels du bâtiment** (en lien avec le développement durable et les plans climats) pour **anticiper et préparer les**



conséquences de la transition énergétique et l'évolution nécessaire des compétences au sein de ce secteur d'activité (évolution de la commande, formation des entreprises aux nouvelles normes...);

- l'aboutissement de la **plateforme dynamique d'accès à l'emploi**, action destinée à l'insertion des publics en difficulté, avec la mise en oeuvre d'une POEC embrayage sur l'agglomération dijonnaise et de deux POEC emplois-compétences sur les territoires ruraux;
- l'avancée significative de **l'action solidarité intergénérationnelle** montée en partenariat avec deux lycées professionnels, des entreprises et le rectorat, aboutissant à la créations d'outils et la constitution d'un partenariat solide afin de permettre la diffusion des bonnes pratiques;
- la montée en charge de l'action **temps partiel "subi" chez les femmes**, avec des résultats prometteurs dans l'expérimentation d'un accompagnement spécifique des publics et d'un travail sur les compétences avec l'aide d'entreprises.

En outre, à la demande et sous le pilotage de la DIRECCTE, la Maison de l'emploi coordonne la **Plate-forme GTEC du bassin dijonnais**, pour laquelle il s'agit de :

- **anticiper les implantations et le développement des entreprises sur les territoires (volet offensif)**
- **accompagner les entreprises en difficulté ou restructuration (volet défensif).**

Sur sollicitation et en lien avec les acteurs compétents (agence de développement économique, administrateurs judiciaires, services de l'Etat, Pôle emploi, consulaires...), une offre de services co-construite et adaptée est proposée aux entreprises.

Axe 2 : Contribuer au développement local de l'emploi

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

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

La Maison de l'emploi et de la formation dresse ci-après un bilan des actions engagées au cours de l'année 2015.



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

CONTEXTE :

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

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

Son socle d'emploi présentiel rend l'économie de plus en plus dépendante aux évolutions démographiques et de ce fait s'appuie sur la demande économique locale. Rayonnant sur le bassin dijonnais, le Grand Dijon est un territoire attractif pour les actifs de l'aire urbaine, pour les étudiants et les entreprises. Sa population, assez âgée et au pouvoir d'achat plutôt élevé, constitue un potentiel favorable au développement de l'économie présente¹. Le tissu économique du bassin dijonnais est diversifié limitant ainsi l'impact du retournement de la conjoncture, un élément sécurisant en matière d'implantation de nouvelles entreprises.

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

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

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

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

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

- avoir une légitimité technique

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

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

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

ENJEUX :

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

(source étude APEC 2013).

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

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

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

OBJECTIFS GENERAUX :

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

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



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

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

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



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

DATE DE MISE EN OEUVRE DE L'ACTION :

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

CONTEXTE :

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

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

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

ENJEUX :

- contribuer à l'élaboration d'une stratégie de territoire (priorités d'actions, partenariat, moyens etc.),
- légitimer la MDEF comme initiateur, coordonnateur et fédérateur de projets GPTEC,
- fédérer l'ensemble des acteurs concernés par cette démarche.

SECTEUR D'ACTIVITES :

Tous secteurs.

CIBLE :

Sans objet.

PERIMETRE :

Territoire de la MDEF et plus particulièrement les zones rurales



MOYENS MOBILISES :

Interne MDEF: 0,45 ETP (0,20 ETP chargée de projet et 0,25 ETP encadrement)

PARTENAIRES :

Initiateur : MDEF du bassin dijonnais

Porteur : MDEF du bassin dijonnais

Autres partenaires :

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

OBJECTIFS GENERAUX :

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

OBJECTIFS OPERATIONNELS :

- participer à l'animation des partenaires du territoire afin de favoriser l'émergence de projets de Gestion Prévisionnelle Territorialisée des Emplois et des Compétences,
- réaliser des états des lieux statistiques, enquêtes terrain (entreprises, partenaires...),
- formuler des préconisations et déterminer la faisabilité / les conditions de mise en œuvre des actions en fonction des différents territoires.

DESCRIPTION DE L'ACTION :

Cette action a pour objectif de permettre la mise en œuvre d'une Gestion Territorialisée des Compétences et de l'Emploi (GTEC), c'est à dire de **fournir à la gouvernance des territoires, les éléments nécessaires (informations, analyse, outils, partenariats, ressource humaine...) à la mise en œuvre d'une stratégie et d'un plan d'actions.**



Elle implique :

- la gouvernance des territoires dans la décision,
- la MDEF en ingénierie, coordination et la mise en œuvre,
- le partenariat élargi (voir ci-dessous) dans l'analyse de situation et le diagnostic partagé.

RESULTATS OBTENUS

1/ Démarrage d'une action nouvelle à l'échelle du bassin dijonnais:

L'étude, menée en 2014, afin de déterminer l'opportunité de lancer **une GPTEC dans le secteur du tourisme** a été présentée aux partenaires composant le comité technique de la Plate-Forme GTEC du bassin dijonnais en septembre 2014. L'action a été engagée en mai 2015 (voir fiche chapitre 1.3.3.).

2/ Investigations et préparation d'actions nouvelles en zone rurale :

Les zones rurales nécessitent une approche particulière, allant au delà de la simple déclinaison des actions décidées à l'échelle du bassin dijonnais.

Des rendez-vous ont été organisés en 2015 auprès des collectivités rurales suivantes :

- Communauté de Communes de la Plaine Dijonnaise
- Communauté de Communes d'Auxonne Val de Saône
- Communauté de Communes du Mirebellois
- Communauté de Communes de Pontailler-sur-Saône
- Communauté de Communes de Gevrey Chambertin
- Ville d'Auxonne
- Pays Seine et Tille en Bourgogne
- Ville d'Is/Tille.

Lors de ces rendez-vous, la MDEF a mené un échange constructif avec ses interlocuteurs afin de déterminer les axes de travail à venir. D'autres collectivités seront approchées au second semestre.

Les travaux relatifs à la renégociation des conventions entre la MDEF et les différentes collectivités (Charte des Points Relais et des Territoires, conventions bilatérales) ont fait écho à des interventions d'élus lors des Conseils d'Administration de la MDEF.

De ces différentes investigations, il ressort différents projets d'actions nouvelles d'anticipation des mutations économiques :

- une action **dans le domaine de la logistique**, sur le territoire de la Communauté de Communes de la Plaine Dijonnaise
- une action **en direction des entreprises artisanales et TPE** dans le Pays de Seine-et-Tille en Bourgogne.



3/ Autres actions envisagées:

La MDEF du bassin dijonnais a pris contact avec le député de Côte d'Or, Laurent GRANDGUILLAUME, au sujet de **l'expérimentation "zéro chômage de longue durée**. Elle étudie l'opportunité de lancer un projet sur le bassin dijonnais.

Par ailleurs, les différents contacts partenariaux engagés par la MDEF mettent en lumière l'opportunité de travailler sur une ou plusieurs des thématiques suivantes:

- **l'impact de l'économie collaborative sur le travail, la gestion des emplois et des compétences:** étude-action à mener avec Dijon Développement. Ce projet fait suite à la publication du rapport Mettling ("transformation numérique et vie au travail") qu'avait commandité François Rebsamen, maire de Dijon, lorsqu'il était ministre du Travail.
- **la réorientation des étudiants en sciences humaines décrocheurs** en partenariat avec l'Université de Bourgogne
- **le développement économique dans les quartiers "politique de la ville"...**

OUTILS ELABORES :

sans objet

POINTS DE VIGILANCE / FACTEURS DE REUSSITE :

- la feuille de route concernant chacun des territoires ruraux doit être validée par la gouvernance de ce territoire
- le portage par la MDEF doit être appuyé par la collectivité locale, ainsi que par les partenaires institutionnels, tout particulièrement par l'État (légitimer la MDEF);
- un engagement fort du monde économique est nécessaire (clubs d'entreprises, chambres consulaires, ...), ainsi que des autres partenaires de terrain.



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

DATE DE MISE EN OEUVRE DE L'ACTION :

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

CONTEXTE :

Alors que les licenciements économiques et les menaces de licenciements économiques se multipliaient sur le territoire national et sur le bassin dijonnais, l'Unité Territoriale Côte d'Or de la DIRECCTE, a pris l'initiative, en mars 2013, de créer nouveau dispositif afin d'agir pour anticiper et accompagner le plan social d'une entreprise particulière².

Suite à cette expérience, dont les résultats ont été positifs, il a été décidé de monter un dispositif permettant d'anticiper les mutations économiques et de traiter à la fois les cas d'**entreprises en difficulté et d'entreprises en développement**, avec une entrée « emplois, compétences ».

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

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

Cependant, la plate-forme GTEC ne sera véritablement efficace que si elle parvient à agir en **anticipation des mutations économiques**. C'est la raison pour laquelle la MDEF et ses partenaires ont commencer à envisager, en milieu d'année, d'autres modes d'intervention.

ENJEUX :

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

- mettre en place une **approche globale** des entreprises
- **réinscrire les questions d'emploi, de compétences et de travail au cœur des problématiques d'activité des entreprises**
- **optimiser et décloisonner les dispositifs de soutien** au développement économique, à l'emploi et à la formation

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



- faciliter l'accès des entreprises à ces services
- faciliter l'**accès des entreprises aux services** proposés par le territoire
- animer et coordonner au niveau territorial les acteurs institutionnels
- favoriser les rencontres entre les entreprises, voire les coopérations.

SECTEUR D'ACTIVITES :

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

CIBLE :

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

PERIMETRE :

Bassin d'emploi dijonnais.

MOYENS MOBILISES :

Interne MDEF (1,2 ETP environ)

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

Dispositifs de droit commun :

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

Comités de suivi.

PARTENAIRES :

Initiateur : UT 21 DIRECCTE

Porteur : MDEF du bassin dijonnais

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

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



OBJECTIFS GENERAUX :

La Plate-Forme GTEC du bassin dijonnais est **une offre de services à destination des entreprises du territoire du bassin dijonnais. Elle vise à mieux repérer et analyser les mutations économiques et leurs conséquences sur les métiers, les emplois, les compétences et les organisations du travail.**

Elle doit également permettre **d'apporter du conseil et des ressources aux entreprises et aux actifs pour les aider à affronter ces mutations.**

OBJECTIFS OPERATIONNELS :

L'action de la Plate-Forme GTEC doit permettre:

- la détection des problématiques rencontrées par les entreprises,
- l'analyse de leurs besoins (diagnostic),
- la formulation de préconisations,
- la mise en œuvre de prestations directes et/ou la mise en relation avec le partenaire compétent,
- une ingénierie partenariale afin de coordonner la réponse,
- le montage d'actions territoriales.

DESCRIPTION DE L'ACTION :

Cette plate-forme doit fournir une vision globale des mouvements de main d'œuvre actuels et à venir sur le bassin dijonnais (secteurs et entreprises en diminution ou en augmentations d'effectifs), et permettre **d'anticiper et d'articuler** les actions du territoire dans le respect des compétences de chacun des acteurs.

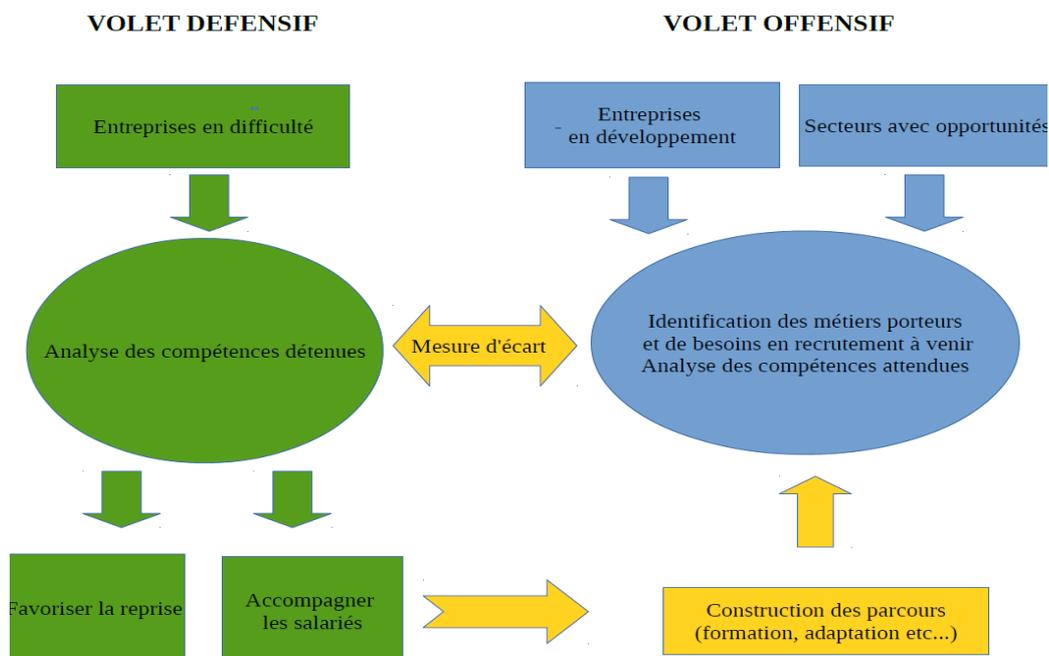
Cette plate-forme doit favoriser le partage et l'appropriation d'une stratégie de développement économique du territoire.

Il s'agit de proposer au bassin dijonnais un lieu d'informations, d'échanges, de réflexion prospective, de coordination et de construction de réponses concertées par les acteurs locaux.

Concernant la méthode, elle privilégiera la valorisation des ressources humaines par les compétences : elle agira sur la sécurisation des parcours professionnels en mobilisant les compétences transférables des individus et/ou en leur permettant d'acquérir des compétences nouvelles.

Cette plate-forme dispose à la fois d'un volet défensif et d'un volet offensif.





Volet défensif :

Sur le volet défensif, il va s'agir d'apporter une réponse immédiate et opérationnelle aux entreprises en difficulté avec des dispositifs qui existent déjà.

Les compétences détenues seront analysées avec deux objectifs : favoriser la reprise (cartographie des compétences) et valoriser les compétences des salariés à titre individuel ou collectif (favoriser leur reconversion).

La plate-forme œuvre pour le reclassement des salariés, en complément des dispositifs d'accompagnement de droit commun prévus par le code du travail (contrats de sécurisation professionnelle, cellules de reclassement) et le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi.

Volet offensif :

Sur le volet offensif, il y a deux cas de figure : sécuriser les parcours au sein d'entreprises en implantation / développement ou travailler à moyen ou long terme.

Il y a donc deux modes de sollicitation de la Plate-Forme GTEC : par le repérage des entreprises qui ont des besoins en compétences ou l'identification de secteurs d'activité en développement. Dans les deux cas, une démarche d'analyse des compétences des métiers porteurs sera effectuée.

Une mesure d'écart sera ensuite réalisée entre les compétences attendues sur le volet offensif et les compétences détenues sur le volet défensif.

RESULTATS OBTENUS

A/ Entreprises accompagnées

1/ Entreprises en difficulté

La Plate-Forme est intervenue auprès de **trois entreprises en grande difficulté**: la Chocolaterie de Bourgogne, l'Entreprise Dijonnaise et Rudo Chantiers (opérateur de désamiantage). Elle a été **mobilisée très tardivement** dans le cas de de l'Entreprise Dijonnaise et de Rudo Chantiers, peu de temps avant la liquidation des entreprises. Dans le cas de la Chocolaterie de Bourgogne, l'intervention de la Plate-Forme s'est faite un peu plus en amont mais les salariés n'étaient pas mûrs pour une action immédiate.

La MDEF a coordonné l'intervention des prestataires (AFPA Transitions et ARIQ BTP). Elle a accompagné la réalisation de passeports compétences avec l'AFPA Transitions.

Entreprise	Date de saisie	Prescripteur	Date de 1 ^{er} entretien	Nombre de salariés menacés	Nombre de salariés accompagnés	Mesure utilisée	Prestataire	dates de réalisation
Chocolaterie de Bourgogne – DIJON	10/11/2014	UT 21 DIRECCTE	25/11/2014 réunion avec le dirigeant et les organisations syndicales	343 salariés menacés – 110 licenciés	Environ 30 postes analysés 37 personnes ont bénéficié d'un accompagnement à la réalisation du passeports compétences	Diagnostic d'employabilité (prestation collective) Passeport Compétences (outil du Conseil régional de Bourgogne)	AFPA TRANSITIONS MDEF (22) et AFPA TRANSITIONS (15)	A partir du 22 décembre 2014 Mars 2015
Entreprise Dijonnaise – DIJON	Mars 2015	UT 21 DIRECCTE	Pas rencontré l'entreprise – contacts téléphoniques	80 personnes – liquidation de l'entreprise	12 personnes accompagnées (5 ont élaboré un projet de formation BTP, 1 personne hors BTP et 2 personnes ont retrouvé un emploi BTP)	Portail BTP	ARIQ BTP	Avril-mai 2015
SAS RUDO Chantiers – NORGES LA VILLE	23/11/2015	UT 21 DIRECCTE	30/11/2015 Intervention devant les salariés en même temps que Pôle Emploi (présentation de la CSP)	55 à Norges la Ville – liquidation de l'entreprise	11 personnes intéressées par la prestation Portail BTP. Al »issue de l'information collective le 8 décembre, 6 personnes prennent rendez-vous. 17 personnes intéressées par la prestation AFPA Transitions (seront recontactées pour un RDV)	Portail BTP Appui Personnalisé au Reclassement (prestation individuelle – 9h)	ARIQ BTP AFPA TRANSITIONS	Décembre 2015 – janvier 2016

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

De plus, dans le cas de la Chocolaterie de Bourgogne, le Diagnostic d'Employabilité effectué par l'AFPA Transitions va alimenter le travail 2016 sur le plan de formation.

Par ailleurs, à la demande de l'UT Côte d'Or de la DIRECCTE, la MDEF a visité une entreprise du secteur du paysage en activité partielle. Il a été convenu avec l'employeur que si les difficultés persistaient, les compétences des salariés menacés seraient analysées à l'automne afin d'envisager une reconversion. Heureusement, la situation de l'entreprise s'est améliorée et l'intervention n'a pas été nécessaire.



Focus sur l'utilisation du passeport compétences dans l'accompagnement des salariés de la Chocolaterie de Bourgogne:

En accord avec le Conseil régional de Bourgogne qui a développé l'outil et à titre expérimental, il a été décidé d'utiliser le passeport compétences dans l'accompagnement de salariés de la Chocolaterie de Bourgogne, menacés de licenciement.

37 salariés volontaires ont bénéficié de cet accompagnement, réalisé par la MDEF et l'AFPA Transitions. Il en ressort les éléments suivants :

- l'accompagnement à la réalisation du passeport est indispensable pour les personnes les moins autonomes
- la personne identifie ses compétences et reprend confiance en elle
- le travail effectué est utile pour la suite de l'accompagnement et la rédaction du CV (lien réalisé avec la cellule de reclassement)
- si le passeport ne permet pas de construire un projet, il peut constituer une première étape avant un bilan de compétences, une VAE etc...
- il est nécessaire d'accompagner la suite du parcours et de faire en sorte que les différents interlocuteurs s'approprient le passeport car son utilisation par le bénéficiaire n'est pas spontanée.

2/ Entreprises en implantation / développement

a/ Extension de la zone commerciale du Cap Vert à Quetigny:

La Plate-Forme a été saisie par la Commune de QUETIGNY le 25 septembre 2014.

6 entreprises devaient s'implanter fin mars-début avril 2015 dont 4 restaurants (Tommy's Diner, La Boucherie, Pizzeria Del Arte, Les Trois Brasseurs), un bowling et une salle de sport (L'Orange Bleue), pour un total de 138 postes environ. Un hôtel (Akena) doit s'installer en 2016.

Actions réalisées:

Des réunions de travail régulières ont eu lieu entre les différents partenaires (Ville de Quetigny, Point Relais de Quetigny, Pôle Emploi, Mission locale, MDEF-PLIE). De plus, plusieurs temps de travail ont réuni Pôle Emploi (Agence Voltaire et équipe MRS), la Mission Locale et la MDEF.

Les contacts auprès des employeurs ont été pris par Pôle Emploi et la MDEF, avec l'appui de la Ville de Quetigny.

Deux modalités de traitement des candidatures ont été définies: pour les postes qualifiés (candidatures sur offres présentées à l'employeur) / pour les postes non qualifiés (utilisation de la Méthode de Recrutement par Simulation quand l'employeur en est d'accord).



Les recrutements ont été gérés par Pôle Emploi (traitement des offres, MRS...). Les partenaires (Pôle Emploi, Mission Locale, PLIE, Point Relais ont mobilisé leurs candidats).

D'autre part, afin de favoriser des candidatures de proximité, deux informations collectives avaient été organisées à Quetigny les 18 et 20 novembre 2014 (mobilisation des publics Pôle Emploi, Mission Locale, PLIE, Point Relais de Quetigny et autres partenaires).

A la fin du premier semestre 2015, **seuls quatre établissements ont ouvert leurs portes** : 2 restaurants (La Boucherie, 12 embauches et Pizzeria del Arte, 22 embauches), le bowling (3 embauches) et la salle de sports (1 embauche). Un restaurant est en cours de recrutement (Holys' Dinner avec Pôle Emploi), Un autre reporte son ouverture à l'été 2016 (Les Trois Brasseurs).

Entreprises		Date de saisie	Prescripteur	Ouverture prévue / embauche	Ouverture effective	Nombre de salariés recrutés	Mesure utilisée	Partenaires mobilisés	Remarques
Zone commerciale du Cap Vert à QUETIGNY	La Boucherie	25/09/14	Ville de QUETIGNY	1 ^{er} trimestre 2015	OUI	12	Recrutement classique	Coordination : MDEF 1ers contacts : MDEF et Pôle Emploi Traitement des candidatures : Pôle Emploi Mobilisation des publics : Pôle Emploi, Mission Locale, PLIE, Points Relais, candidatures ville de Quetigny	Un comité réuni de façon régulière au Point Relais de QUETIGNY Valorisation des candidatures des Quetinois
	Pizzeria De Arte			1 ^{er} trimestre 2015	OUI	22	Méthode de recrutement par simulation (MRS)		
	Les Trois Brasseurs			1 ^{er} trimestre 2015	NON, décalée à l'été 2016				
	Holy's Dinner			1 ^{er} trimestre 2015	NON, décalée début 2016	en cours	Recrutement classique		
	Bowling			1 ^{er} trimestre 2015	OUI	3			
	Salle de sport « l'orange bleue »			1 ^{er} trimestre 2015	OUI	1			
	Hôtel Akena			2016					

b/ Entreprise Alu Concept:

Sur ce dossier, la Plate-Forme a été saisie par Dijon Développement courant mai 2015.

Un entretien diagnostic, réalisé par la MDEF, a eu lieu le 1^{er} juin 2015 avec le directeur d'usine.

L'entreprise, qui conçoit et fabrique sur-mesure des portails, clôtures, garde-corps, marquises et autres fabrications personnalisées en aluminium, se développe et ouvre un second site (rue de la Breuchillère à Dijon) dont la mise en service est prévue début 2016. Le nouveau site intégrera une nouvelle installation de peinture automatique et devra permettre d'optimiser la gestion informatisée des stocks.

Les recrutements se font en plusieurs phases :

- le recrutement d'un Responsable de production lancé en juin 2015 et pourvu en novembre 2015 par un ancien salarié de TRW ; celui-ci sera également chargé de la supervision du nouveau site de la rue de la Breuchillère et participera activement en collaboration avec le directeur d'usine à l'inventaire des besoins et au recrutement de l'équipe de production du futur site.

- les recrutements d'un Responsable de secteur finition et d'un Technicien de maintenance lancés en décembre 2015 et pourvus début 2016 par deux anciens salariés de TRW.



- les recrutements prévus durant le 1^{er} semestre 2016 : un chargé d'affaires/dessinateur bureau d'études et des opérateurs de production (ce dernier utilisera vraisemblablement la méthode de Recrutement par Simulation en lien avec Pôle Emploi).

Les recrutements ont été réalisés sur la base d'un partenariat étroit avec Pôle Emploi que la MDEF a initié en mettant en place deux rencontres conjointes MDEF/Pôle Emploi dans les locaux d'Alu Concept en juillet et novembre 2015. Par ailleurs, la MDEF a sollicité les cellules de reclassement du territoire.

Pour les autres entreprises orientées par Dijon Développement, malheureusement, le timing ne correspondait pas. La plate-forme était sollicitée trop tôt ou trop tard.

B/ Partage des constats :

Le 5 décembre 2015, lors du comité technique de la Plate-Forme GTEC, la question de la **pertinence de l'intervention de la Plate-Forme** a été posée.

Par ailleurs, un **problème de lisibilité a été repéré**, notamment sur la question du périmètre de la Plate-Forme. Les personnes non averties (élus par exemple) ont des difficultés à comprendre ce qui relève de la MDEF et ce qui relève de la Plate-Forme.

Concernant les entreprises en difficulté : **il est nécessaire d'intervenir ponctuellement** lorsque les licenciements sont effectués avec aucune prestation en dehors de la CSP et/ou lorsque l'on a affaire à des salariés dont le reclassement sera particulièrement difficile. (interventions d'urgence). Les actions de fond peuvent se faire dans le cadre du plan d'actions (voir III).

Concernant les entreprises en implantation, la plus-value par rapport au travail de Pôle Emploi n'est pas évidente. D'autre part, il n'y a pas de correspondance entre les profils / volumes de personnes licenciées et les besoins des entreprises en implantations.

Il en ressort que **l'intervention de la Plate-forme ne doit pas être systématique. Elle ne doit être proposée, qu'après évaluation, et si une coordination extérieure est nécessaire** (exemple : un gros dossier de type TELETECH), avec des enjeux politiques et stratégiques et/ou quand il faut proposer des solutions "hors normes".

Concernant l'émergence d'idées de projets: la plate-forme a permis l'émergence de l'action GPECT tourisme. Il est intéressant de continuer à faire émerger des actions nouvelles et profitables au territoire. **Il faut donc réfléchir à une instance de concertation ayant cette finalité, avec les partenaires sociaux notamment.**

Concernant le plan d'actions de la Plate-Forme : l'intervention en mode projet avec une logique collective est l'essence même du rôle de la MDEF (cf son cahier des charges). Pourquoi telle action est-elle intégrée à la Plate-Forme ? **Le périmètre de la Plate-Forme doit être rediscuté.**

C/ Plan d'actions proposé pour 2016:

3 actions vont être menées en 2016:

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

Au delà des compétences techniques métiers, un certain nombre de compétences sont indispensables à la bonne marche d'une entreprise, quelque soit sa taille : communication, RH, secrétariat / bureautique, gestion (environnement juridique, fiscal, comptabilité, gestion du personnel), commercial, connaissance des institutions et interlocuteurs, des mesures etc....

L'action menée aura pour but de :

- repérer ces compétences indispensables (étude auprès d'une dizaine d'entreprises artisanales "exemplaires") : une grille d'entretien a été créé par la MDEF à cet effet. Par ailleurs, la Chambre de Métiers a confié à la MDEF une liste d'entreprises à contacter;
- visiter d'autres entreprises artisanales (à priori non exemplaires) et de déterminer si les compétences visées sont détenues en interne, si celles-ci font appel à une ressource externe (expert comptable, fédération...) ou si elles sont démunies en la matière;
- proposer des actions correctives à partir des manques repérés.

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

L'action vise à articuler et rendre lisible l'offre de services des différents partenaires en direction des entreprises en difficulté, et à proposer un accompagnement aux entreprises en activité partielle pendant cette période délicate. L'offre de services de la Plate-Forme leur sera proposée ainsi que l'orientation vers le partenaire le plus approprié.

Lors d'une réunion préparatoire organisée par la MDEF le 17 décembre 2015 et réunissant la DIRECCTE, les fédérations professionnelles (FFB, CAPEB, FRTP), Dijon Développement, les chambres consulaires (CCI et CMA), les participants ont fait le constat qu'il existait un grand nombre d'outils mais qu'un manque de lisibilité persistait pour les entreprises.

De ce fait, ils ont décidé de :

- **la réalisation d'un tableau de synthèse** qui répertorie tous les outils existants, à destination des partenaires. Cet outil sera créé par la MDEF et alimenté à partir des informations communiquées par les partenaires;
- **l'orientation des entreprises en activité partielle par la DIRECCTE vers un partenaire**, en fonction de l'organisation professionnelle (OP) de l'entreprise. Si l'entreprise n'est pas adhérente à une OP, la DIRECCTE les orientera vers les chambres



consulaires (proposition d'ajouter, si cela est possible, sur les outils d'entretiens de la DIRECCTE avec les entreprises, une question afin de savoir si les entreprises adhèrent à une OP) ;

- **l'intervention de la Plate-forme GTEC si une problématique RH est repérée** : la MDEF coordonnera, si nécessaire, un travail d'analyse des compétences des personnes menacées, avec diffusion de candidatures dans le réseau, etc...

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

Cet outil aura **une clef d'entrée compétences** et sera en cohérence avec les outils d'analyse des compétences utilisés sur le territoire. Il permettra, dans un premier temps, de rapprocher des profils d'actifs en recherche d'un nouvel emploi des besoins des entreprises partenaires. Un appui conseil sera réalisé auprès des entreprises afin de les accompagner (expression du besoin et sensibilisation au fait que le profil "parfait" n'existe pas, d'où la nécessité de passer par l'approche compétences). Il va s'agir de faire bouger les pratiques.

Il pourrait permettre ensuite, d'avoir une vision macroéconomique de l'offre et la demande d'emploi, ainsi que des écarts constatés entre l'une et l'autre. Les analyses conduites permettront la mise en place d'actions destinées à réduire les écarts (formations notamment).

OUTILS / METHODOLOGIES / LOGICIELS DEVELOPPES :

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

POINTS DE VIGILANCE / FACTEURS DE REUSSITE :

Conditions de réussite :

- bénéficier de l'appui des élus,
- agir en proximité et avec une bonne connaissance des territoires,
- faire en sorte que les différents partenaires acceptent de travailler dans le cadre d'une coordination générale et non pas seulement au bénéfice d'un secteur d'activité ou d'un domaine d'activité,
- veiller à l'articulation des offres de services des différents partenaires afin de définir une offre de services Plate-Forme



- avoir accès à l'information et la partager entre partenaires dans le cadre d'une charte de confidentialité
- communiquer efficacement l'offre de services de la Plate-Forme auprès des entreprises et des actifs

Points de vigilance :

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



1.3 – Mettre en œuvre des actions de GPTEC sectorielles

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

DATE DE MISE EN OEUVRE DE L'ACTION :

2015 - 2017

CONTEXTE :

Avec 21 200 salariés à la fin 2011, l'Économie Sociale et Solidaire (ESS) représente 13,3% de l'emploi salarié en Côte-d'Or. Elle occupe une place importante dans l'économie cote d'orientée d'autant que le volume d'emplois ne traduit qu'une partie du rôle socio-économique de l'ESS. Les organisations de l'ESS sont des acteurs sociaux et des agents de lien social, de par leur mode d'intervention et la participation des membres et des habitants. Elles sont des acteurs du développement local en répondant souvent à des logiques et des besoins locaux non couverts.

L'ESS est présente dans tous les secteurs d'activité, notamment la santé, le social et le médico-social, les activités financières et d'assurances, les services à la personne, l'insertion, le sport, la culture mais aussi l'industrie, l'agriculture et le commerce, etc. Cette diversité des activités entraîne une pluralité des métiers exercés tels que les aides-soignants, infirmiers, moniteurs-éducateurs, aides à domicile, chargés de clientèle bancaire, directeurs, techniciens de surface, etc. et des conditions de travail proposées. L'ESS se caractérise en effet par une proportion plus élevée de contrats à temps partiel ou à durée déterminée et des niveaux de rémunérations annuelles brutes moyennes parfois inférieures dans certains secteurs d'activité.

La Bourgogne est l'une des régions les plus concernées par le vieillissement des salariés. Avec plus de 3 100 salariés (15%) de plus de 55 ans en 2010 en Côte d'Or, dont de nombreux cadres, l'ESS est très touchée par cette évolution démographique. Les entreprises doivent anticiper ces départs afin de conserver leurs compétences et de les transmettre à une nouvelle génération de salariés. L'économie sociale et solidaire doit rééquilibrer sa pyramide des âges, attirer de nouveaux salariés (jeunes), favoriser la mobilité professionnelle préventive.

En 2013-2014, la MDEF du bassin dijonnais et la CRESS Bourgogne ont travaillé de concert et entamé une **démarche de GPEC territoriale** dans le secteur de l'ESS en Côte d'Or. Suite à un **diagnostic partagé** avec les acteurs du territoire, un certain nombre de problématiques ont été identifiées et un **plan d'actions pluri-annuel (2015-2017)** a été proposé.

Les thématiques des actions à conduire doivent permettre de répondre aux enjeux suivants.



ENJEUX :

- Préparer et transmettre les savoir-faire pour les entrants (recrutement),
- Sécuriser les parcours professionnels des salariés et favoriser la mobilité professionnelle,
- Gérer les âges,
- Adapter les compétences aux évolutions culturelles du travail et des valeurs de l'ESS,
- Mutualiser les actions de formation professionnelle.

SECTEUR D'ACTIVITES :

Secteur de l'Économie Sociale et Solidaire, avec des actions ciblées sur des sous-secteurs.

CIBLE :

Les actions préconisées concerneront les établissements de l'ESS, leurs salariés mais également les demandeurs d'emploi du territoire et les partenaires du SPE local.

PERIMETRE :

Département de la Côte d'Or

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

MOYENS MOBILISES :

- interne MDEF (0,4 ETP) : chef de projet, chargé de développement PME-TPE,
- temps de travail de la CRESS Bourgogne

PARTENAIRES :

Initiateurs et porteurs : MDEF du bassin dijonnais et CRESS Bourgogne

Autres partenaires :

Comité de pilotage :

- Chambre Régionale de l'Économie Sociale et Solidaire de Bourgogne,
- Direction régionale et unité territoriale Côte d'Or de la DIRECCTE,
- Direction régionale et départementale de la Jeunesse et de la Cohésion Sociale,
- SGAR,
- Conseil régional de Bourgogne,
- Conseil départemental de la Côte d'Or,
- Grand Dijon,



- Ville de Dijon,
- Direction régionale et départementale de Pôle Emploi,
- URSSAF,
- OPCA : AGEFOS PME, UNIFAF et UNIFORMATION
- partenaires sociaux représentatifs du secteur: syndicats de salariés (CFDT, CGT, CGC, CFTC, FO) et patronaux (UDES (USGERES) et UNIFED).

Comités techniques:

Ils seront dimensionnés en fonction des différentes sous-actions et pourront comprendre les partenaires suivants:

- Chambre Régionale de l'Économie Sociale et Solidaire de Bourgogne,
- Unité territoriale Côte d'Or de la DIRECCTE,
- Pôle Emploi,
- Mission Locale,
- Cap Emploi/SAMETH,
- OPCA : AGEFOS PME, UNIFAF et UNIFORMATION,
- Conseil régional de Bourgogne,
- Conseil départemental de la Côte d'Or,
- ARACT Bourgogne,
- des entreprises et leurs IRP...

OBJECTIFS GENERAUX :

Les actions menées devront permettre de :

- accompagner le renouvellement (suite aux départs à la retraite notamment) et la montée en compétences des équipes en vue d'une mobilité interne,
- permette la professionnalisation et le développement des compétences des nouveaux entrants et des salariés,
- travailler sur la qualité de l'emploi et la pénibilité au travail
- ainsi que sur la sécurisation des parcours professionnels.

DESCRIPTION DES ACTIONS :

Quatre actions démarreront en 2015.

Les deux premières seront menées en continu tout au long des trois années et auront vocation à être transversales. Les deux autres, seront des expérimentations sur un périmètre réduit et devront permettre de définir des méthodes et processus qui pourront ensuite être réutilisés dans un autre contexte.



// Action "Réaliser une cartographie de l'ESS sur le territoire"

Cette action se situe en amont des autres actions, qu'elles concernent les nouveaux entrants dans l'ESS ou les salariés actuels. Elle va permettre d'identifier les secteurs et métiers prioritaires dans lesquels mener les actions expérimentales.

OBJECTIFS OPERATIONNELS :

- réaliser une analyse minutieuse du secteur et repérer les points forts et les points faibles
- cibler les secteurs à investir
- identifier les métiers émergents et le potentiel d'emplois
- créer des outils d'analyse de compétences
- repérer les compétences transversales qui permettront les passerelles entre différents métiers .

RESULTATS OBTENUS :

La première étape a été de cibler les secteurs et métiers dans lesquels seraient menées les actions. En effet, le secteur de l'ESS est très vaste, il regroupe plusieurs sous-secteurs et pour mener des actions efficaces, il convient d'en circonscrire précisément le périmètre. Pour cela, la MDEF et la CRESS se sont donc appuyées sur les travaux réalisés lors du diagnostic partagé et sur les partenaires.

A partir des travaux précédents, des tableaux de synthèse ont été construits et complétés. Ils ont été enrichis par l'apport des partenaires interrogés (les 3 OPCA partenaires (Uniformation, UNIFAF, AGEFOS PME), UNIFED, Pôle Emploi). Ces derniers ont été invités à s'exprimer sur les secteurs et métiers prioritaires à investir, à distance dans un premier temps puis lors d'une réunion de synthèse le 30 juin 2015.

A partir des éléments collectés et mis au débat (voir tableau ci-après), il a été décidé de **travailler en priorité sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés aides-à domicile et aides-soignants, confrontés à des problématiques de pénibilité au travail et menacés d'inaptitude médicale.**

En effet, cette question est récurrente dans les secteurs santé-action sociale et action sociale qui a eux seuls représentent environ 50% des effectifs de l'ESS.

Toutes les problématiques n'ont pas pu être abordées lors de cette réunion de synthèse et des travaux complémentaires seront engagés au fil du temps.



THEMATIQUE REPEREE	Secteur/sous-secteur dans lequel est repérée la problématique	Métiers présentant la problématique	Taille des structures dans lesquelles la problématique est repérée	Commentaires	Des actions ont-elles déjà été menées pour répondre à cette problématique ?	
					OUI, citer les actions et préciser si elles sont suffisantes ou pas	NON
Métiers avec de fortes difficultés de recrutement (sur les secteurs visés dans les colonnes de droite, on a des difficultés à recruter des hommes)	Total ESS	Animateurs sociaux-culturels et de loisirs		- Métier non attractif pour des postes auprès de certains publics (personnes âgées) -- Métier non attractif // certaines zones géographiques	Adaptation du cursus pour une formation en 18 mois éligible aux contrats de professionnalisation, emplois d'avenir, C.A.E. + transfert de compétences AMP/IAS avec passerelle possible	La formation n'est pas la priorité des petites structures. Il faudrait des relais pour donner l'information. Il existe une formation spécifique avec revalorisation salariale mais la structure doit avoir un label.
	Sanitaire et Médico-social	Aides à domicile (déplacement, travail fractionné, contrats courts, temps partiel, etc.)				
	Action sociale	hébergement social et médico social, aide à domicile. Lassitude mentale, inaptitudes physiques, absences courtes et longues durées)	Taille peu importante, le plus important étant la localisation géographique et la nature des publics accueillis	- Quotas insuffisants au regard des besoins - Secteur libéral plus attractif	Travail avec le Conseil Régional sur la mise en place de formations au niveau inter-régional mais encore insuffisant	
	Sanitaire	Aides-soignants (travail de nuit, week-end, etc)				
	Santé	Aides-soignants (travail de nuit, week-end, etc)				
	Arts et spectacles	Animateurs sociaux-culturels et de loisirs Moniteurs et éducateurs sportifs	toutes tailles		Plutôt quelques difficultés de recrutement, en particulier pendant les périodes de vacances. Problème d'attractivité / travaux auprès des personnes âgées.	POE collective (attention, conditions d'accueil et d'encadrement pas toujours optimales). Emplois d'avenir
Métiers avec des problématiques de pénibilité (TMS, risques psycho-sociaux)	Aide à domicile construction et agriculture	aides soignantes	toutes tailles	Les AS formées préfèrent souvent travailler en structure plutôt qu'au domicile, certaines préfèrent aussi continuer sur un cursus d'infirmier diplômé d'Etat (IDE). Problème d'horaires dans les emplois à domicile.	Augmentation du nombre de places conventionnées par le CRB.	
	Sanitaire et Médico-social	Aides soignants Auxiliaires de puériculture DEAS, aides-soignants, éducateurs spécialisés (publics difficiles = adaptation aux exigences des structures)		Enquête SUMER 2010 et CARSAT sur les secteurs d'activité. Fonctions de production, de maintenance, de nettoyage, de cuisine, de préparation quand les infirmiers vont en psychiatrie par exemple.		
Métiers pour lesquels une préparation des demandeurs d'emploi est nécessaire	Sanitaire, social et médico-social	Aides à domicile Cadres, intermédiaires de proximité	toutes tailles	Il semble impensable d'envoyer au domicile des salariés, non formés des tuteurs de formation en secteur privé dans l'évolution des problématiques des usagers, glissement de tâches, inaptitudes, injonctions paradoxales	Formation prévention des risques et accompagnement à la POE collective, un effectif conséquent pour monter des POE=> on pourrait monter une POE à plusieurs OPCA	Nécessité de décroisser, de trouver des passerelles
	Sanitaire, social et médico-social	intervenants à domicile	toutes tailles	Corrélation des salaires, non formés des tuteurs de formation en secteur privé dans l'évolution des problématiques des usagers, glissement de tâches, inaptitudes, injonctions paradoxales	Outil conseil au recrutement de Pôle Emploi	Pas de réflexion en général sur leurs conditions de travail
Secteurs pour les quels les outils de la formation professionnelle sont mal et/ou insuffisamment utilisés	La formation professionnelle est largement utilisée y compris pour la qualification puisque plus de 50% des fonds sont mobilisés pour qualifier les salariés. C'est plutôt le manque de moyens financiers au-delà de la contribution formation qu'il faut souligner eu égard notamment à l'absence de mobilisation de la région que du CSE de page 408.					
	Petites entreprises : un catalogue pour les formations. Il leur faut un retour sur investissement rapide.					
Métiers / secteurs pour lesquels il est nécessaire de travailler sur la sécurisation des parcours	Action sociale	intervenants à domicile	toutes tailles	la branche au travers d'un ADEC national Sur la voie de la professionnalisation, une "seconde partie de carrière"	référé Bourgogne Centre la région que du CSE de page 408. Plateforme Structurante AGEF l'intervenant à domicile avec la CARSAT (détecter les risques au domicile, faire relais à la hiérarchie, à la famille, gestes et postures, 1ers secours) ADEC : action sur le responsable de secteur. Un référentiel pour mieux les outiller d'un point de vue managérial. On finance des formations gestion du stress.	
	Santé	Aides-soignants		« Il faudrait changer de métier à 50 ans. »		
	Sports et loisirs					
	Arts et spectacles	reconversion vers pédagogie ou professorat limitante				
Métiers / secteurs pour lesquels il est nécessaire de travailler sur la sécurisation des parcours	Action sociale					
	Aide à domicile	intervenants à domicile	toutes tailles	la branche au travers d'un ADEC national travaille sur les problématiques de "seconde partie de carrière"	Des outils sont mis à disposition pour mener des entretiens. Auto-diagnostic, cartes de mobilité, C.E.P., C.P.F.	
	Santé					
	Enseignement					
	Finances et assurances					
Métiers / secteurs avec une pyramide des âges déséquilibrée	Observatoire régional de l'ESS Bourgogne : 4 secteurs d'activité avec davantage de départs en retraite (et renouvellement là où les besoins devraient continuer à se développer : aide à domicile, services à la population,.....)					
	Suite à l'enquête emploi réalisée par l'Observatoire de Branche et UNIFAF en 2012, force est de constater que tous les métiers sont concernés puisque plus de la moitié des professionnels de la Branche en Bourgogne ont entamé leur seconde partie de carrière => UNIFAF propose des accompagnements à la GPEC encore peu mobilisés à ce jour					
	Aide à domicile	intervenants à domicile	toutes tailles	métiers très peu attractif pour les jeunes,	emploi d'avenir,	
	Chantiers d'insertion	encadrement	toutes tailles			
Métiers / secteurs en émergence / en développement	Glissement de tâches DEAS vers DEI, DEAMP vers DEAS pour adapter le personnel à l'évolution des personnes accueillies (vieillesse notamment) et faire le lien entre médico-social handicap et médico-social gérontologie					
	Total ESS	Métiers liés à l'environnement, métiers verts (ingénieur écoconception, auditeur vert, etc). Métiers du numérique, NTIC				
Action sociale	Métiers liés au vieillissement et à la dépendance (coordinateur de soin à domicile, etc.)					



III/ Action "proposer un plan de communication afin de permettre une meilleure attractivité de l'ESS:

Il s'agit de créer les outils qui permettront aux acteurs de l'ESS (salariés, élus et cadres dirigeants) et aux demandeurs d'emploi non seulement de mieux connaître l'ESS, un modèle économique qui fonctionne autrement, mais également de s'approprier ses valeurs et son mode de fonctionnement.

OBJECTIFS OPERATIONNELS :

- donner une représentation juste et exhaustive de ce qu'est l'ESS,
- valoriser son image et son modèle économique pour attirer des candidats,
- acculturer les nouveaux entrants et les « prescripteurs » aux valeurs et aux pratiques de l'ESS,
- favoriser l'intégration des nouveaux entrants et des salariés actuels dans l'ESS.

RESULTATS OBTENUS :

Ce plan sera adapté aux besoins des actions à venir et notamment de l'action suivante en direction des acteurs de l'emploi.

III/ Action "partager les spécificités de l'ESS et de ses métiers avec les acteurs de l'emploi afin de permettre la préparation des candidats et un positionnement adéquat" :

Cette action doit permettre de communiquer auprès des professionnels accompagnant des publics en recherche d'emploi afin de :

- leur permettre de mieux connaître le secteur de l'ESS et ses spécificités
- mieux présenter les opportunités d'emploi dans l'ESS aux demandeurs d'emploi
- les pré-sélectionner et, le cas échéant, les préparer au recrutement dans l'ESS de façon optimale.

En 2016, les travaux s'étendront à l'optimisation de l'intégration des nouveaux entrants.

OBJECTIFS OPERATIONNELS :

- identifier les besoins d'information et de connaissance des acteurs de l'emploi,
- sensibiliser les conseillers et chargés d'entreprises des acteurs de l'emploi,
- savoir faire expliciter leurs spécificités aux établissements de l'ESS pour améliorer la prise en compte de ces spécificités dans les offres d'emploi,
- améliorer la transmission des offres d'emploi ESS au SPE et la rédaction des offres,
- améliorer la visibilité des offres d'emploi ESS pour les demandeurs d'emploi.



RESULTATS OBTENUS :

Pour avancer sur cette question, il était nécessaire de **confronter les attentes et les besoins des entreprises (reprise des éléments issus du diagnostic partagé - 2014) aux représentations et aux modes de travail des acteurs de l'emploi.**

a/ Enquête auprès des partenaires de l'emploi:

Une enquête a été réalisée par la MDEF et la CRESS, auprès d'un échantillon de 28 personnes salariées des principaux partenaires de l'emploi (11 salariés de Pôle Emploi, 7 de la Mission Locale, 2 des Services emploi ville, 5 du PLIE, 1 de l'Université, 2 de l'APEC).

Il s'agissait d'évaluer **le degré de connaissances que les professionnels de l'emploi avaient de l'ESS** (le secteur, les acteurs, les valeurs, les métiers), ainsi que leurs représentations.

L'enquête révèle que la majeure partie des interrogés connaît peu ou pas du tout l'ESS. Un tiers des personnes interrogées ne connaissent pas les métiers de l'ESS et lorsque des métiers sont cités, il s'agit principalement de ceux ayant trait au champ du sanitaire et social. On retrouve également des métiers plus transversaux et des fonctions support (agent administratif, chargé de clientèle, chargé de projet...) pour 53,6% des réponses. Par ailleurs, le secteur de l'ESS est fortement identifié comme utilisateur de contrats aidés.

L'enquête partenaires a ensuite questionné la **pratique professionnelle des salariés des structures de l'emploi en matière de traitement des offres d'emploi de l'ESS et d'orientation des publics vers l'ESS**. Il s'avère que la majorité des interrogés ne différencient pas une offre d'emploi issue du secteur de l'ESS d'une offre d'emploi classique et ils n'ont pas une approche différente par rapport à un candidat qui recherche un emploi dans le secteur de l'ESS. Pour ceux qui ont une approche différente, ce sont les valeurs humaines et l'intérêt pour l'insertion et le social qui seront mis en avant pour valoriser la candidature.

b/ Enquête auprès des entreprises:

Ces éléments sont à rapprocher des informations issues de l'enquête menée par la MDEF et la CRESS, en 2014, dans les établissements de l'ESS:

- 47% des établissements interrogés faisaient état d'au moins un besoin en personnel non satisfait ;
- les difficultés évoquées étaient les suivantes: manque de personnes qualifiées, recherche de profils spécifiques (notamment des candidats très polyvalents pour 26% des personnes interrogées), nécessité que ces candidats détiennent un certain nombre de compétences "comportementales" (esprit collaboratif, autonomie, mobilité, motivation, savoir-être) ;
- par ailleurs, le recrutement était conditionné par l'adhésion des candidats au projet et aux valeurs de la structure pour 80% des établissements interrogés. Les expériences bénévoles et militantes étaient importantes pour 45% des établissements interrogés.



c/ Nécessité de monter des actions correctives:

Ces constats traduisent **une inadéquation entre certains des besoins en compétences des établissements de l'ESS et la réponse apportée par les partenaires de l'emploi.**

Des actions correctives doivent donc être conduites afin de mieux traiter les besoins en compétences d'entreprises de l'ESS volontaires, en veillant à la qualité et la pérennité de leurs recrutements.

Le 24 novembre 2015, la MDEF et la CRESS ont organisé une réunion avec des partenaires de l'emploi et des entreprises afin de présenter les éléments issus des deux études et tester auprès d'eux des pistes d'actions.

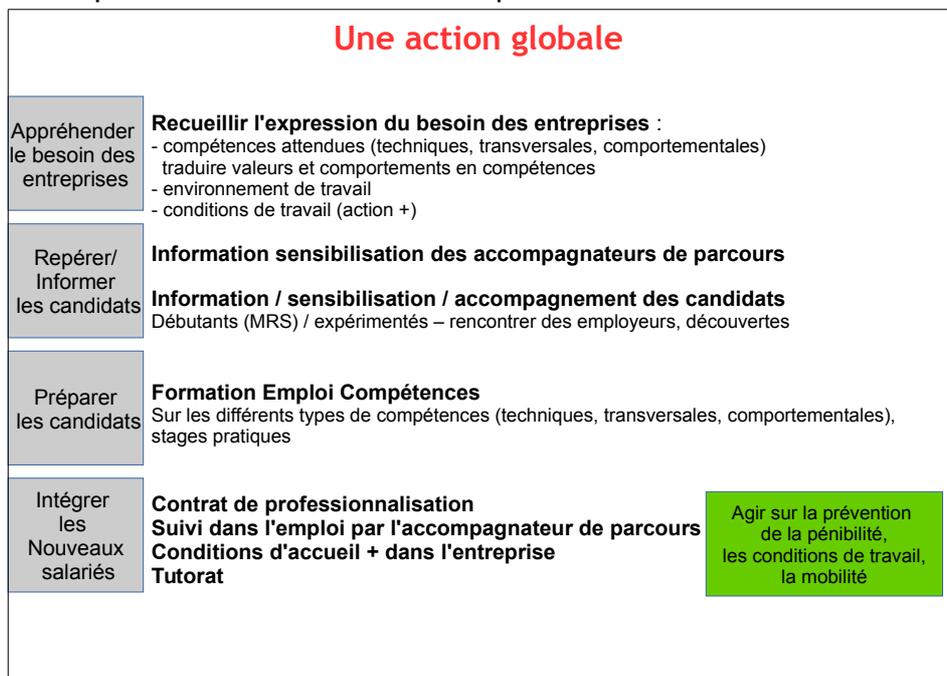
3 entreprises de l'ESS étaient présentes (la SDAT, chantier d'insertion - MGP, mutuelle - RIE, restaurant d'entreprise). Par ailleurs, des plusieurs rendez-vous ont eu lieu auprès de la FEDOSAD, association de services aux personnes (la représentante de la FEDOSAD n'a pas pu assister à la réunion).

Parmi les partenaires de l'emploi et de la formation présents, on comptait Pôle Emploi, le PLIE, la cellule insertion de l'Université de Bourgogne et le GIP FTLV - Éducation Nationale.

Après un temps de partage des constats, les échanges ont porté sur la nécessité d'une **action globale** permettant de :

- permettre aux partenaires de l'emploi et de la formation de mieux appréhender les besoins des employeurs, y compris sur ce qu'ils appellent les "valeurs"
- renforcer l'attractivité des métiers,
- mieux informer, sélectionner et préparer les publics,
- mieux accompagner l'intégration des nouveaux embauchés.

Pour faire face aux problématiques de recrutement énoncées par certaines entreprises de l'ESS, différentes pistes de travail ont été évoquées:



Suite aux premières investigations, deux types de métiers sont envisagés :

- les métiers de l'aide à la personne
- les métiers d'encadrants techniques dans le secteur de l'insertion.

IV/ Action "engager des processus de sécurisation des parcours et de mobilité professionnelle - lutter contre l'usure professionnelle et les risques psychosociaux":

Il s'agit, d'une part, de valoriser et d'utiliser les leviers existants et d'autre part, de monter des actions innovantes, en vue de sécuriser les parcours professionnels des salariés. La recherche de passerelles vers des métiers proches ou éloignés sera réalisée, grâce à une approche par les compétences.

OBJECTIFS OPERATIONNELS :

- promouvoir les outils de la formation professionnelle tout au long de la vie
- travailler sur le projet individuel d'évolution des salariés,
- développer des partenariats inter OPCA pour des formations communes
- sensibiliser l'encadrement,
- permettre la reconversion des salariés en souffrance.

RESULTATS OBTENUS :

Cette action expérimentale, dont l'opportunité a été validée avec les partenaires (voir action cartographie), sera réalisée dans le secteur social et le secteur médico-social. Elle concernera **deux métiers celui d'aide-soignant et celui d'aide à domicile**, particulièrement concernés par les problématiques de pénibilité.

Elle visera à:

- **accompagner des personnels** aides-soignants / aides à domicile menacés d'invalidité médicale et ne pouvant pas être reclassés en interne, en vue d'un reclassement dans une autre entreprise, voire un autre secteur. Au total 10 salariés volontaires issus de 3 à 5 entreprises seront concernés par cette action. L'action devra permettre :
 - d'analyser leurs compétences afin de déterminer avec eux les réorientations possibles sur leur territoire,
 - de renforcer leur employabilité par la mise en œuvre de parcours formatifs,
 - sécuriser leurs parcours et la mobilité professionnelle, en leur permettant d'obtenir un débouché dans le secteur de l'ESS ou en dehors,
 - organiser des passerelles, à l'échelle du territoire, entre ces secteurs et ces métiers et d'autres secteurs et métiers à identifier.



- **faire changer les pratiques au sein des établissements** concernés (mieux accompagner les salariés menacés d'inaptitude médicale, renforcer la prévention des problématiques de pénibilité et d'usure professionnelle en agissant sur l'environnement de travail et ce dès l'entrée dans l'entreprise) et plus globalement, modéliser et essayer.

Le projet a été présenté à la DIRECCTE en juin 2015. Des rendez-vous avec le Conseil régional, les OPCA (Uniformation et UNIFAF), les branches, les organisations syndicales, Cap Emploi /SAMETH et des entreprises ont été réalisés par la CRESS et la MDEF, au second semestre 2015. Un dossier de demande de financement a été déposé par la CRESS Bourgogne dans le cadre du Contrat de Plan État-Région.

Au 31 décembre 2015, ce projet avait reçu l'adhésion des partenaires et surtout de plusieurs établissements de l'ESS :

- la FEDOSAD, la Mutualité Française (secteur de l'aide à la personne)
- le Centre Divio (centre hospitalier).

Des contacts ont également été noués avec l'ADMR (secteur de l'aide à la personne) mais doivent être poursuivis.

Les premières instances (comité technique et comité de pilotage) doivent être réunies en janvier 2016.

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

- matrice pour la cartographie,
- questionnaire d'enquête des acteurs de l'emploi.

POINTS DE VIGILANCE / FACTEURS DE REUSSITE :

- associer l'ensemble des partenaires et notamment les partenaires sociaux
- ne pas se disperser et se concentrer sur un petit volume d'actions bien ciblées
- assurer la cohérence entre les différentes actions.



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

DATE DE MISE EN OEUVRE DE L'ACTION :

2013-2015

CONTEXTE :

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

L'analyse de l'état des lieux, complétée d'une enquête auprès des entreprises ont constitué la base de l'élaboration du plan d'actions co-produit par les parties prenantes concernées, au cours d'une large phase de concertation qui a mobilisé plus de 40 professionnels de la filière réunis au sein de trois groupes de travail thématiques. La réflexion des groupes s'est articulée autour de trois axes de travail : l'offre globale avec au cœur le regroupement d'entreprises, la formation et sa conception sur chantier tout en réalisant les travaux, la commande publique et privée et son adaptation à d'autres modes d'agir.

ENJEUX :

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

SECTEUR D'ACTIVITES :

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

CIBLE :

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



PERIMETRE :

Bassin d'emploi couvert par la MDEF du Bassin Dijonnais

MOYENS MOBILISES :

1 Chargée de projet en 2015

PARTENAIRES :

Initiateur : MDEF du bassin dijonnais

Porteur : MDEF du bassin dijonnais

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

OBJECTIFS GENERAUX :

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

OBJECTIFS OPERATIONNELS :

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



DESCRIPTION DE L'ACTION :

A/ Montage

Dans un premier temps, la MDEF a réalisé un diagnostic territorial en s'appuyant sur un état des lieux statistique effectué par la CERA et des enquêtes terrains menées par une chargée de développement TPE/PME de la MDEF (230 questionnaires réalisés sur un panel de 1500 entreprises).

Ce diagnostic a été partagé avec les partenaires dans le cadre de réunion par cercles concentriques autour de la volonté d'agir concrètement et simultanément sur l'offre et la demande.

Des groupes de travail thématiques ont ensuite été mis en place pour réfléchir sur les modalités des actions pour:

- répondre aux besoins des acteurs de la demande (donneurs d'ordre, collectivités) : inciter les entreprises à se regrouper pour développer une offre globale et offrir un interlocuteur unique aux donneurs d'ordre, leur permettant ainsi d'élargir la concurrence et on l'espère d'améliorer la qualité du rendu grâce à la formation des compagnons axée sur la mise en œuvre d'une réelle co-activité des différents corps d'état.
- répondre aux besoins des chefs d'entreprises : offrir la possibilité de se former sur site tout en réalisant une commande pour obtenir la mention « RGE » rendue obligatoire et s'attacher surtout à former toute la ligne hiérarchique notamment les compagnons.
- s'organiser pour développer une offre globale s'articulant autour des groupements d'entreprises permettant de se positionner sur des marchés aussi bien publics que privés de plus grande ampleur et d'être plus crédibles et efficaces face aux entreprises générales.

Le plan d'actions, validé en comité de pilotage est le suivant:

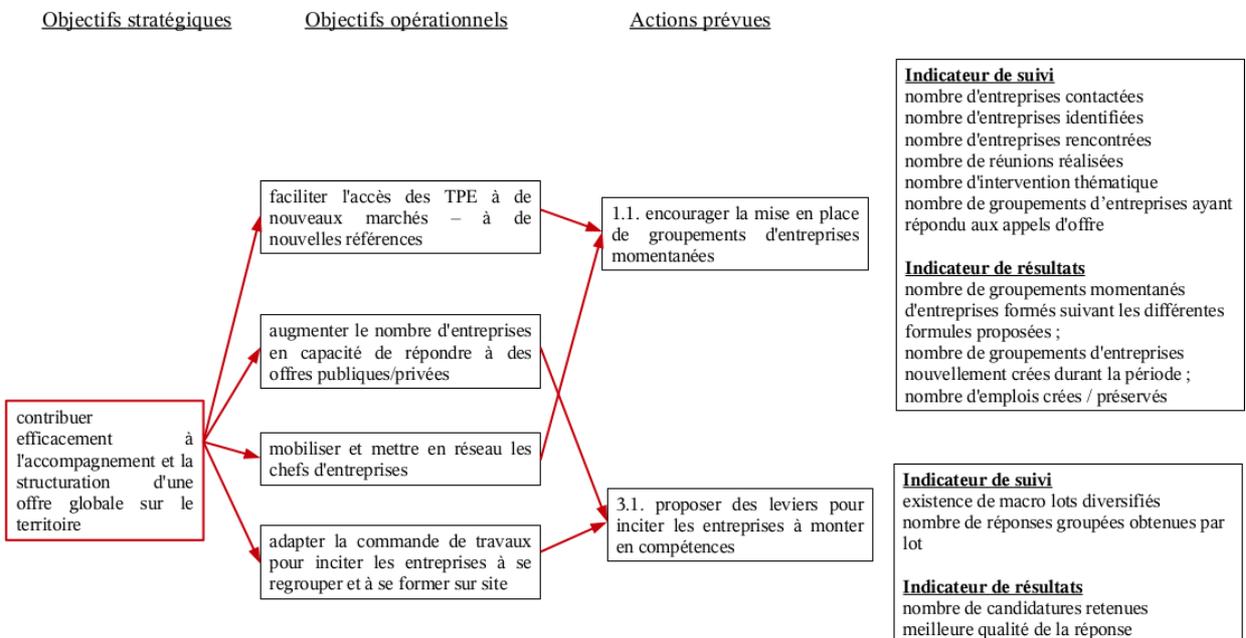
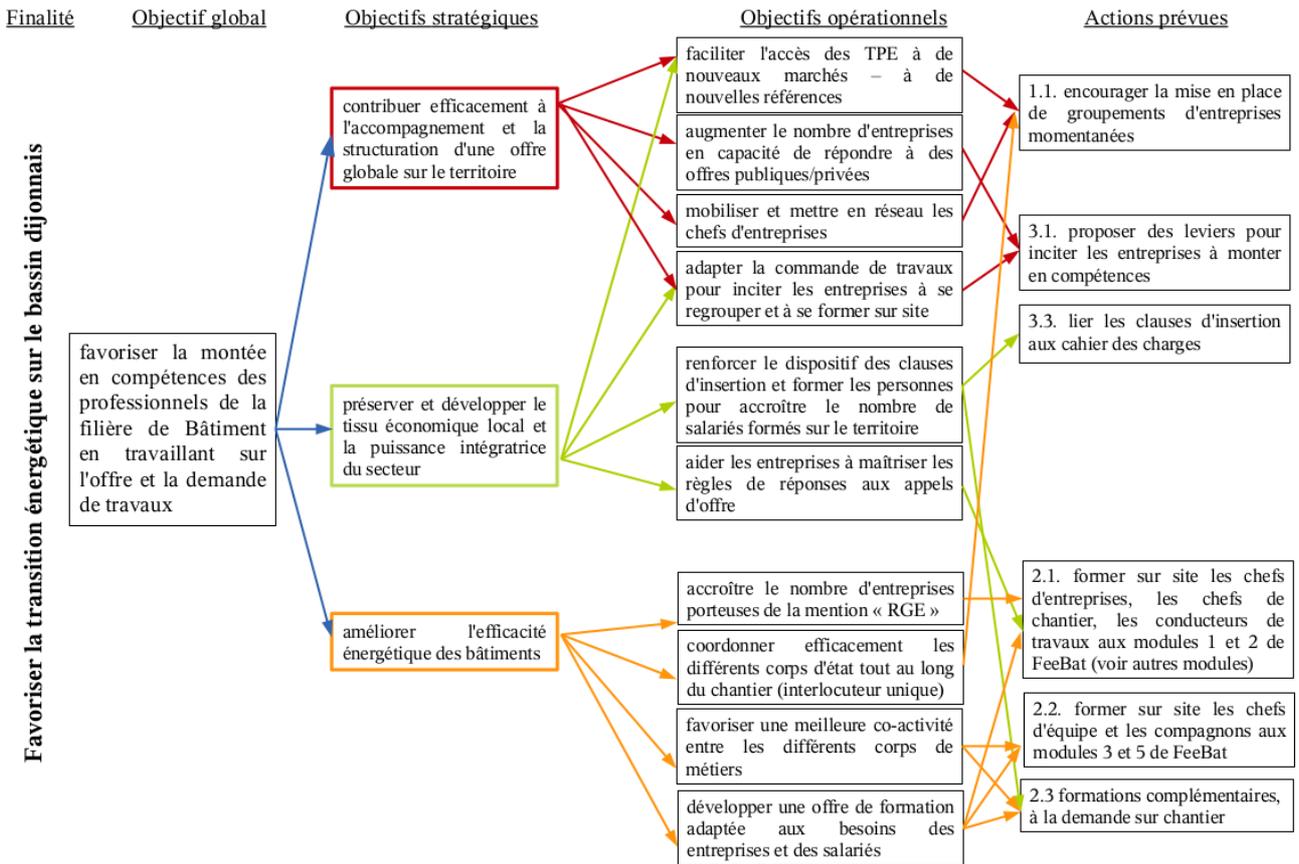
1/ construire une proposition concrète de mise en œuvre de chantiers tests commandés par des donneurs d'ordre publics et privés (Dijon Habitat , Icade Promotion) : il s'agit de 38 maisons à construire en 2015 et de 45 logements collectifs neufs pour le bailleur social;

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

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

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

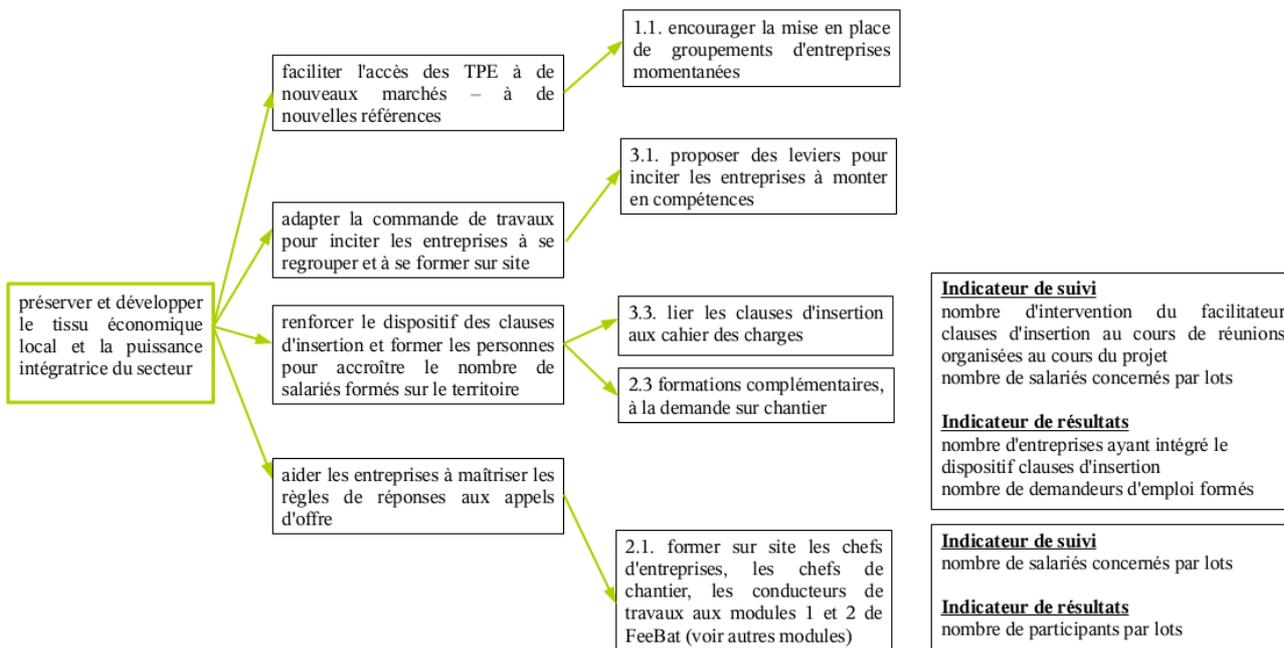




Objectifs stratégiques

Objectifs opérationnels

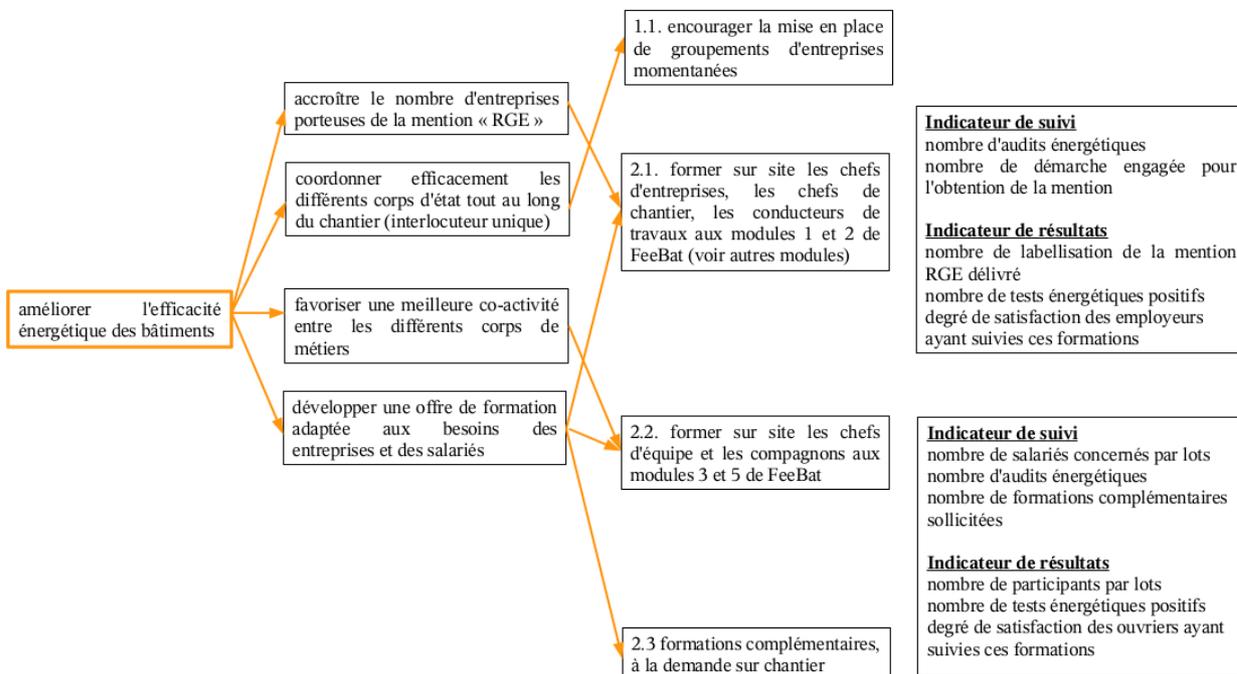
Actions prévues



Objectifs stratégiques

Objectifs opérationnels

Actions prévues



B/ Mise en œuvre:

1/ mise en place de formations sur site:

Des échanges ont eu lieu avec l'organisme de formation IFRB et les deux donneurs d'ordres partenaires: Dijon Habitat (bailleur social) et ICADE Promotion (promoteur).

Un calendrier a été défini. Le premier chantier test sera celui d'ICADE Promotion et devrait démarrer en septembre 2015.

2/ Incitation à la constitution de groupement d'employeurs:

Au premier semestre 2014, la MDEF a contacté 236 entreprises. Parmi elles, 68 entreprises se sont déclarées intéressées et 26 ont été rencontrées dans le cadre de réunions de proximité.

Au second semestre 2014, la Maison de l'Emploi et de la Formation s'est dotée des services d'un expert pour accompagner les entreprises volontaires sur 3 jours de formation (octobre 2014, janvier 2015 et juillet 2015) afin de se constituer en groupement.

RESULTATS OBTENUS :

A/ Mise en place de formations sur site:

La MDEF a rencontré à plusieurs reprises l'IFRB et ICADE Promotion afin d'élaborer le plan de formation adapté au chantier (Villas Boétie - 40 logements à Chevigny-Saint-Sauveur), ainsi que les modalités de mise en œuvre. En effet, l'originalité de cette formation est qu'**elle sera dispensée sur site et qu'elle touchera l'ensemble des corps d'état mobilisés.**

La première formation, a démarré le 10 décembre 2015

ICADE Promotion est le premier donneur d'ordre privé à s'associer à cette démarche. Cette volonté s'inscrit dans le cadre des exigences globales que la société s'impose sur ses constructions en termes de labellisation (NF LOGEMENT) et RSE (Responsabilité Sociétale et Environnementale).

Ce partenariat a permis la mise en place d'un plan d'actions pour accompagner la montée en compétences des entreprises en les mettant **en situation réelle** sur une opération précise de construction de logements neufs (où les exigences en termes de réglementation thermique et d'étanchéité à l'air sont élevées).

Les entreprises bénéficient d'**une formation théorique ainsi et d'une formation pratique sur site** pour la mise en place de leurs ouvrages, par l'expert qui va ensuite réaliser l'ensemble des contrôles en fin de chantier.

Il s'agit d'impliquer les entreprises locales dans la démarche afin de **favoriser leur maîtrise des process qualité et en faire des partenaires privilégiés** sur lesquels il est possible de s'appuyer à long terme.

Sur l'opération étudiée, les entreprises suivantes ont été associées à la démarche :

- SBTP – gros œuvre,



- OXXO – menuiseries extérieures,
- NICOLARDOT – menuiseries intérieures,
- R2P – cloisons, doublages,
- SILFEO – plomberie, chauffage, ventilation,
- STCE ELECTRICITE - électricité.

IL S'AGIT D'UNE FORMATION INNOVANTE qui va permettre de:

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

Par ailleurs, **les effets induits** attendus sont:

- des bâtiments avec une **meilleure efficacité énergétique**,
- une **baisse du nombre de malfaçons** et donc une **baisse des coûts**,
- une meilleure compréhension des nouvelles réglementations par les personnels formés,
- l'acquisition de nouveaux gestes techniques qui seront reproduits sur les chantiers.

B/ Incitation à la constitution de groupement d'employeurs:

Au cours du premier semestre 2015, des rencontres de cadrage ont eu lieu entre la MDEF, le PACT (association de promotion de l'amélioration de l'habitat) , Bourgogne Bâtiment Durable (BBD), le Grand Dijon et la CAPEB.

BBD, le PACT et le Grand Dijon ont été informés et sollicités sur les aspects techniques pour la mise en place du groupement d'entreprises avec les artisans accompagnés par l'expert.

Contenu de l'accompagnement:

Journées 1 et 2:

Les entreprises ont ainsi pu apprécier les avantages que leur confère le groupement, à savoir, pouvoir :

- proposer une offre globale de services ;



- étendre son activité ;
- réaliser des chantiers dans une logique d'éco-construction ;
- travailler en équipe et acquérir les éléments de co-activité ;
- renforcer sa présence sur le marché local ;

A l'issue de la 2ème journée, certaines entreprises ont fait savoir qu'elles avaient la volonté de se constituer en groupement mais pour répondre dans un premier temps à des marchés dédiés à la rénovation de maisons individuelles. En effet, les chantiers expérimentaux ne correspondent pas aux marchés actuellement visées par ce groupement d'employeurs.

La MDEF souhaite encourager la mise en place de groupements d'entreprises quelque soit le type de chantiers. Elle a donc accédé à leur demande.

Journée 3:

La troisième journée avec ACE Consulting a permis aux entreprises de:

- partager une vision commune du groupement,
- faire l'esquisse d'une charte éthique/valeurs du groupement (confiance, transparence, équité, convivialité),
- évaluer les compétences, les sensibilités, les souhaits de chacun pour définir les rôles (commercial, administratif, gestion, planning et conduite de travaux...), les moyens disponibles et les objectifs souhaités,
- organiser les flux (information, commandes, réalisations, etc),
- travailler sur les processus possibles et les interfaces de fonctionnement,
- prévoir pour la première année de fonctionnement les investissements nécessaires,
- prévoir les moyens financiers nécessaires au fonctionnement du groupement.

La MDEF s'est engagée à accompagner ces entreprises jusqu'à la constitution du groupement et elle a multiplié les démarches en ce sens tout au long de l'année.

Elle a organisé des réunions en soirée avec les entreprises candidates et elle a fait intervenir en conférence téléphonique, à plusieurs reprises, des professionnels tels que les coopératives du bâtiments ou des clusters.

La constitution d'un groupement d'entreprises nécessite **une maturation** suffisamment importante pour que les entreprises candidates mesurent bien les implications d'une telle adhésion. Certaines entreprises pressenties ont abandonné le projet tandis que d'autres (elles sont quatre à la fin 2015) ont confirmé leur engagement à aboutir à un groupement permanent.

Il est essentiel pour les chefs d'entreprise concernés d'avoir la même conception du groupement, la même exigence en terme de qualité de travail, les mêmes valeurs, la même taille critique et également une trésorerie saine.



Par ailleurs, en parallèle de ces rencontres, la MDEF a réalisé des démarches auprès de donneurs d'ordres pour mieux connaître le marché de la réhabilitation des logements collectifs.

OUTILS / METHODOLOGIES / LOGICIELS DEVELOPPES :

POINTS DE VIGILANCE / FACTEURS DE REUSSITE :

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



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

DATE DE MISE EN OEUVRE DE L'ACTION :

A partir de mai 2015.

CONTEXTE :

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

ENJEUX :

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

SECTEUR D'ACTIVITES :

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

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

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

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

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

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

CIBLES :

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



PERIMETRE :

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

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

MOYENS MOBILISES :

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

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

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

PARTENAIRES :

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

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

Autres partenaires :

Comité de pilotage:

- Communauté Urbaine du Grand Dijon / Dijon Développement,
- Unité Territoriale Côte-d'Or de la DIRECCTE,
- Conseil régional de Bourgogne,
- Collectivités territoriales (en fonction du périmètre de l'action),
- Délégué au Tourisme,
- Déléguée à la Culture,
- Branches professionnelles (UMIH, Fédération Régionale des Offices du Tourisme et Syndicats d'Initiatives...),
- Pays Beaunois,
- Maison de l'Emploi et de la Formation du bassin dijonnais.

Comité technique (sera dimensionné en fonction du projet)

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



- Office du Tourisme Dijon
- Côte-d'Or Tourisme,
- Bourgogne Tourisme,
- Fédération Régionale des Offices du Tourisme et Syndicats d'Initiatives
- Chambre de Commerce et d'Industrie
- Chambre d'Agriculture
- OPCA (à définir en fonction du périmètre du projet).

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

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

OBJECTIFS GENERAUX :

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

OBJECTIFS OPERATIONNELS :

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



DESCRIPTION DE L'ACTION :

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

Pour ce faire, il s'agira de :

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

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

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

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

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

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



RESULTATS OBTENUS :

L'année 2015 a été essentiellement consacrée à la préparation et au lancement du projet.

1/ Préparation du projet:

A partir de mai 2015, la MDEF du bassin dijonnais a rencontré les acteurs clés du territoire afin de :

- mieux appréhender les réalités du secteur du tourisme et en partager les enjeux
- recueillir leur adhésion et leur soutien.

Par ailleurs, une première présentation du projet et de la méthode a été effectuée lors du comité technique de la plate-forme GTEC, le 2 juin 2015 .

Ces différents contacts ont permis de confirmer l'opportunité du projet et de partager les enjeux du secteur. Les partenaires ont mis en exergue les mutations du secteur dues aux changements des habitudes de consommation, à la montée en gamme attendue et à une augmentation de la concurrence. Les compétences liées à l'accueil, à la maîtrise des langues étrangères et aux NTIC apparaissent comme un socle incontournable pour faire face à ces évolutions.

Lors d'une réunion préalable au lancement de l'action, en septembre 2015, avec l'Unité Territoriale de la DIRECCTE et le Conseil régional de Bourgogne, les participants ont convenu de la nécessité de circonscrire le projet à trois sous-secteurs. La MDEF a donc à nouveau rencontré les partenaires du tourisme pour déterminer les sous-secteurs les plus pertinents.

Au final, tout au long de l'année, la MDEF a rencontré l'ensemble des partenaires suivants : l'Unité Territoriale Côte d'Or de la DIRECCTE, le Service Mutations Économiques du Conseil régional de Bourgogne, la Fédération Régionale des Offices de Tourisme et Syndicats d'Initiatives (FROTSI), l'Union des Métiers et des Industries Hôtelières (UMIH), la Fédération Nationale des Syndicats d'exploitants Agricoles (FNSEA), Bourgogne Tourisme, la Chambre de Commerce et d'Industrie, la Chambre d'Agriculture, l'élue déléguée au Tourisme et l'élue déléguée à la Culture de la Ville de Dijon, l'Office du Tourisme de Dijon, Côte d'Or Tourisme, le Club Hôtelier Dijon, AGEFOS PME, Uniformation, le Fonds d'Assurance Formation de l'Industrie Hôtelière (FAFIH) et le FORCO (OPCA des entreprises du Commerce et de la Distribution).

2/ Lancement du projet:

Une réunion technique organisée en novembre 2015 avec l'Unité Territoriale de la DIRECCTE et le Conseil régional de Bourgogne a permis de valider le périmètre et la méthodologie du projet.

Les 3 sous secteurs retenus sont :

- l'hôtellerie-restauration,
- les offices du tourisme et les syndicats d'initiatives,
- les associations culturelles et musées.



La méthodologie relative à l'état des lieux sera différente en fonction de chacun de ces trois sous-secteurs. Les modalités d'investigations seront adaptées en fonction de leur degré de structuration et de l'existence ou non de statistiques publiques (articulation entre éléments quantitatifs et qualitatifs) :

- le C2R Bourgogne sera mobilisé pour l'analyse du secteur de l'hôtellerie-restauration et de ses caractéristiques (la MDEF a programmé une réunion de travail avec le C2R en janvier 2016 pour formaliser le cahier des charges de l'étude);
- la MDEF réalisera des entretiens qualitatifs auprès des acteurs institutionnels afin de repérer les enjeux spécifiques à chacun de ces trois sous-secteurs;
- les investigations en entreprise seront, quant à elles, centrées sur les évolutions identifiées dans ces trois sous-secteurs et leurs incidences sur les métiers ciblés, ceux en lien avec la relation clients.

Par ailleurs, une démarche de GPEC territoriale multisectorielle est en cours dans le Pays Beaunois. Dans la mesure où le tourisme est un axe fort de cette GPECT, il est convenu que la MDEF prenne contact avec eux pour partager la méthodologie et mutualiser les investigations.

La MDEF travaille également à des investigations conjointes avec Pôle Emploi, la Mission Locale, le FAFIH, etc...

OUTILS / METHODOLOGIES / LOGICIELS DEVELOPPES :

Méthodologie de GPTEC.

POINTS DE VIGILANCE / FACTEURS DE REUSSITE :

- mobilisation et implication des acteurs locaux aux différentes étapes du projet.
- implication des entreprises et de leurs réseaux.



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

1.4.1 – Favoriser la solidarité intergénérationnelle (211E)

DATE DE MISE EN ŒUVRE DE L'ACTION :

2013 - 2016

CONTEXTE :

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

D'autre part, dans le cadre de leur formation, les élèves scolarisés en sections professionnelles doivent réaliser un stage en entreprise (de 6 à 8 semaines). Des difficultés récurrentes sont observées pour ces élèves: difficultés à trouver un terrain de stage, problématiques de mobilité, plus ou moins bonne intégration des objectifs de stages, comportement parfois inapproprié en entreprise...

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

Après une enquête approfondie, questionnant les représentations et les valeurs professionnelles des jeunes ainsi que les représentations en lien des entreprises et partenaires de l'emploi, la MDEF a présenté les résultats de ces investigations fin juin-début juillet 2014. Six entreprises, deux partenaires et les deux responsables des lycées partenaires ont participé à la restitution.

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

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

Les travaux engagés ont permis non seulement de partager constats et analyses mais aussi de proposer un plan d'actions.

ENJEUX :

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

Dans le cadre d'une approche globale de la gestion des âges et des compétences, le projet vise à favoriser une culture de coopération professionnelle, **dès le stage en**



entreprise (périodes de 6 à 8 semaines/an), entre les jeunes scolarisés en sections professionnelles (Génération Z) et l'entreprise (tuteur/tutrice) et ainsi faciliter l'insertion professionnelle des jeunes en sortie de formation initiale.

Les enjeux pour les jeunes :

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

Les enjeux pour les entreprises :

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

SECTEUR D'ACTIVITES :

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

CIBLE :

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

- le Lycée Prieur de la Côte d'Or à Auxonne où trois sections sont concernées:
 - ✓ CAP Agent d'Entreposage et de Messagerie (AEM),
 - ✓ BAC PRO Maintenance des Équipements Industriels (MEI),
 - ✓ BAC PRO Électrotechnique, Énergie, Équipements communicants (ELEEC),
- le Lycée Antoine à Chenôve où 3 sections sont concernées :
 - ✓ CAP Conducteurs d'Installations de Production (CIP),
 - ✓ BAC PRO Pilote de Ligne de Production (PLP),
 - ✓ BAC PRO Logistique.

MOYENS MOBILISES :

- chargée de développement (0,3 ETP),
- appui de 2 stagiaires en première année de BTS Communication (Lycée Prieur de la Côte d'Or) en mai et juin 2015



PARTENAIRES :

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

Porteur : MDEF du bassin dijonnais

Autres partenaires :

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

OBJECTIFS GENERAUX :

Le projet vise à favoriser une culture de coopération professionnelle, autrement dit faire travailler ensemble des acteurs salariés aux motivations différentes : **les jeunes de la « génération Z »** (nés à partir de 1992, salariés de demain) et les salariés des autres générations (baby-boomers, X et Y).

DESCRIPTION DES ACTIONS :

Les actions devront permettre l'instauration d'un contexte favorable à l'intégration et à la fidélisation des jeunes en entreprise, tout d'abord dans le cadre d'un stage intégré à leur formation et à plus long terme, dans le cadre de leur insertion professionnelle (en contrat de génération notamment).

Le plan d'actions GPECT Solidarité intergénérationnelle, validé par les partenaires et opérationnalisé en 2015, est détaillé ci-après, avec les objectifs inhérents à chacune des fiches actions ainsi que les résultats obtenus en 2015.

I/ Axe 1: préparer la relation entreprises:

A/ Fiche action n°1 : Actualiser et développer le fichier entreprises des lycées professionnels (lycée Prieur de la Côte d'or et lycée Antoine)

L'action vise à faciliter les démarches de recherche de stages, pour les lycéens avec le soutien des équipes pédagogiques, en permettant l'identification des entreprises partenaires des lycées dans un fichier partagé.



La mise à jour du fichier entreprise sera suivie par une action de développement pour intégrer de nouvelles entreprises partenaires et ainsi maximiser les opportunités de lieux de stages.

Le développement de la relation avec les entreprises participera à l'insertion professionnelle des jeunes à l'issue de leur formation .

OBJECTIFS OPERATIONNELS :

- actualiser le fichier entreprises des lycées,
- soutenir la communication des lycées vers les entreprises,
- intégrer de nouvelles entreprises dans les fichiers,
- soutenir la méthode pour que l'alimentation continue.

RESULTATS OBTENUS :

Les deux lycées partenaires ont transmis leurs fichiers entreprises (bases de données) à la MDEF. Au vu de la taille de ceux-ci (513 entreprises pour le lycée Antoine et 1205 pour le lycée Prieur de la Côte d'or), il a été convenu de prioriser l'actualisation des données d'entreprises relatives aux sections:

- Maintenance des Équipements Industriels (MEI) et Électrotechnique Énergie Équipements Communicants (ELEEC) pour le lycée Prieur de la Côte d'or (**145** entreprises)
- Systèmes Électroniques Numérisés (SEN) et Pilote de Ligne de Production (PLP) pour le lycée Antoine de Chenôve (**49** entreprises).

Avec le soutien de deux étudiantes en BTS Communication, la MDEF a établi une trame d'entretien, validée par les partenaires du projet, pour qualifier le fichier entreprises des deux lycées et récolter :

- les informations administratives liées à l'entreprise (activité, section(s) professionnelle(s) en lien, coordonnées et identité du dirigeant) et celles liées au tuteur (identité, fonction et coordonnées)

- **des informations qualitatives** : retour sur l'expérience d'intégration de stagiaires des deux lycées, opportunité de visiter l'entreprise et/ou de bénéficier d'un témoignage professionnel.

Durant les phases de prospection téléphonique, les entreprises avaient la possibilité de donner leur accord de principe pour accueillir les élèves dans le cadre d'une visite et/ou intervenir au sein des lycées pour apporter un témoignage professionnel.

De plus toutes information relevant des expériences passées d'intégration des stagiaires ont été notées, qu'elles soient positives ou négatives.

Résultats :

- fichier du lycée Prieur de la Côte d'Or : 90 actualisations téléphoniques et 45 actualisations « administratives »
- fichier du lycée Antoine : 49 actualisations téléphoniques



- entretiens approfondis avec 9 tuteurs ayant déjà intégré au moins 1 élève des lycées.

La MDEF a relevé un nombre significatif de remarques du type « l'entreprise ne prend plus de stagiaire » ou « l'entreprise n'accueille dorénavant que stagiaires majeurs ».

De ce fait, les partenaires ont décidé de **différer les actions visant à développer les fichiers entreprises** pour comprendre dans un premier temps ces réticences.

Les membres du Comité de pilotage ont formulé l'hypothèse que les aspects « Sécurité » étaient jugés contraignants par les entreprises pour l'intégration de jeunes mineurs (démarches administratives compliquées et coûteuses en temps).

Le Rectorat/CREE a considéré cet aspect : un document de synthèse accessible (cf. la complexité de lecture des différents décrets) était en cours de réalisation en décembre 2015. Les partenaires du projet seront soutiendront la communication de cet outil aux entreprises.

B/ Fiche action n°2 : Préparer les élèves à la recherche de stage par la mise en œuvre d'ateliers

Les équipes pédagogiques soulignent des difficultés récurrentes pour les élèves à investir le stage en entreprise : démarches de « dernière minute », appropriation partielle des objectifs de stage, comportements parfois inadaptés en entreprise. Il s'agit d'assurer le passage de relais pour l'animation des ateliers « Préparation à la recherche de stage » « Simulation d'entretiens de simulations », proposés par la MDEF depuis 2 ans maintenant.

OBJECTIFS OPERATIONNELS:

- identifier le ou les partenaires, la ou les entreprises, en capacité de préparer et outiller les élèves dans le cadre de leur recherche de stage et assurer le passage de relais,
- leur transférer outils et méthodes.

RESULTATS OBTENUS:

1/ Appui à la recherche de stage:

En 2013-2014, le MDEF est intervenue dans le cadre d'animation d'ateliers centrés sur la recherche de stage. La verbalisation des attentes et des craintes des élèves pour le stage a toujours été un moment fort « pédagogiquement ». En effet, pouvoir échanger sur le stage de troisième, avec un travail de réflexion personnelle (passage à l'écrit) sur les attentes et craintes de chacun, donnait lieu à un échange riche.

Ces éléments sont fondamentaux pour les enseignants et doivent leur permettre d'apporter aux élèves un soutien adapté pour aborder la période de stage de 6 à 8 semaines.



La MDEF a donc construit, avec **les partenaires École/Entreprise** du projet, un outil sera présenté plus précisément dans la fiche action n°3. Cet outil permettra de recueillir les attentes et des craintes des élèves. Il leur permettra également d'être soutenus par les enseignants dans la phase de recherche de stage et accueillis par l'entreprise de manière individualisée.

2/ Ateliers mobilité:

La problématique de mobilité a très souvent été mentionnée lors des groupes de travail. Les jeunes peu mobiles concentrent leurs recherches de stage sur les zones les plus accessibles pour eux. Cette difficulté n'est pas spécifique au territoire rural, les élèves de Chenôve n'utilisant pas forcément les outils de mobilité de l'agglomération.

Les effets de cette problématique sont doubles :

- des entreprises qui sont « saturées » de demandes, qui se retrouvent en difficulté pour assurer un tutorat de qualité,
- des élèves qui ne peuvent pas développer les compétences attendues et nécessaires pour l'obtention de leurs diplômes.

Il a été convenu de mettre en place un atelier expérimental visant à favoriser la mobilité des élèves. La MDEF a donc élaboré un contenu qui a été testé au mois de juin 2015 auprès de la section AEM du lycée Prieur de la Côte d'Or, au sein du Point Relais d'Auxonne.

Le contenu de l'atelier était le suivant :

- photo-langage pour évaluer la représentation de la mobilité,
- échanges sur les pratiques de mobilité mises en œuvre pour les stages, les activités de loisirs...
- présentation de l'offre de services en matière de mobilité des territoires ruraux Auxonne, Pontailler et Genlis ainsi que des outils (site Mobigo) et des tarifs,
- exercice pratique de recherche d'itinéraire et de coût sur internet,
- présentations des aides financières pour la mobilité (Conseil régional, Mission Locale, Pôle Emploi).

Remarque : la mobilisation des partenaires de l'emploi Pôle Emploi et Mission locale n'a pas été possible, ces jeunes étant scolarisés.

Cet atelier s'est révélé pertinent pour les élèves et pour l'enseignant présent : au-delà des apports d'informations sur les outils et dispositifs existants (largement méconnus par les élèves), cet atelier a été l'occasion pour eux de considérer leur mobilité avec davantage d'anticipation, d'organisation et de précision.

Depuis mars 2015, la Mission Locale de Dijon porte le dispositif « Plate-forme Mobilité », destiné au public en insertion professionnelle. Dans une perspective d'anticipation, les partenaires Mission locale, Rectorat/CREE et Conseil Régional de Bourgogne étudieront (janvier 2016) les possibilités financières pour mobiliser ce dispositif auprès des jeunes scolarisés en sections professionnelles.

Un atelier expérimental, prévu le 15 janvier 2016 (accueillant 9 élève de la section AEM et un enseignant), pourra confirmer l'intérêt et la nécessité de soutenir les élèves dans le



développement de la compétence « mobilité » dans le cadre de leurs recherches de stage et de leur insertion professionnelle.

Dans le cadre de ce projet, la Mobilité est donc un axe de travail majeur pour l'année 2016.



II/ Axe 2: optimiser la période de stage

A/ Fiche action n°3 : Individualiser l'accueil des stagiaires

L'action vise à soutenir les partenaires (enseignants et tuteurs) à la phase d'accueil du stagiaire, phase qui conditionne largement la façon dont le stage va être vécu par le jeune et par le tuteur. Les réunions de travail entreprises/lycées et les comités de pilotage ont permis d'acter la nécessité de créer :

- un outil de liaison à remplir par les enseignants permettant au tuteur de mieux connaître l'élève (ses points forts, les activités à réaliser en particuliers...),
- une check-list pour l'accueil des stagiaires à l'intention des tuteurs.

OBJECTIFS OPERATIONNELS:

- faire le point sur les outils existants pour chacun (entreprises, lycées),
- recenser les demandes, les besoins de chacun
- adapter/créer des outils communs pour faciliter l'accueil du jeune en stage,
- permettre l'appropriation pour chaque acteur du stage (jeunes, enseignants et tuteurs).

RESULTATS OBTENUS:

Suite aux groupes de travail et afin de faciliter l'accueil des stagiaires, deux outils ont été **co-construits** par les partenaires du projet, dans le cadre de groupes de travail, animés par la MDEF.

1/ « Fiche individuelle de période de formation en milieu professionnel »

La création de cette fiche (document papier recto/verso) répond aux difficultés rencontrées par les entreprises qui accueillent un stagiaire, quant à la définition d'une mission de stage (« *Que peut faire le stagiaire, quels sont ses objectifs de stage ?* »).

Nous avons déjà noté que la connaissance des objectifs de stage n'était pas non plus forcément très claire pour les élèves, ce qui pouvait rendre difficile leur démarche de prospection entreprises.

La 1ère partie de cet outil permet donc à *l'enseignant référent* pour le suivi de l'élève :

- d'indiquer ses coordonnées et les objectifs pédagogiques de la période de stage,
- de préciser pour l'élève en question les activités à réaliser/à observer,
- d'indiquer les points forts de l'élève : aspects techniques et/ou comportementaux.

« Une demande de stage étayée donne de la matière à l'entreprise pour accueillir le jeune ».

La seconde partie de l'outil est réservée aux élèves qui pourront y inscrire leurs attentes mais aussi leur craintes. Cet exercice constitue une première préparation à l'entretien.



Cette fiche sera signée par l'enseignant et l'élève, et sera utilisée dès la phase de prospection entreprise pour la recherche d'un lieu de stage.

Une partie enfin est destinée à l'entreprise d'accueil et plus particulièrement au tuteur, qui, après avoir considéré l'ensemble des éléments concernant l'élève, renseignera ses coordonnées dans le cadre du suivi de stage par l'enseignant référent.

Ce document est actuellement en phase de test au Lycée Prieur de la Côte d'Or.

Les enseignants ont apporté soutien aux élèves dans la rédaction du document, dans le cadre de l'Aide personnalisée (1 heure /semaine).

Nous avons imaginé un test auprès de 2 sections professionnelles (ELEEC et MEI). Le lycée Prieur de la Côte d'Or a souhaité élargir la cible en proposant également l'outil aux élèves de CAP AEM et étudiants de BTS Communication.

La MDEF engagera la phase d'évaluation de l'outil à partir de février 2016, auprès des entreprises, des enseignants et des élèves. A noter que les premiers retours sont tous positifs et que le Lycée Prieur de la Côte d'Or prévoit une adaptation de cet outil pour les élèves de 3ème prépa - professionnelle.

2/ « Guide du tuteur pour l'entretien d'accueil personnalisé des stagiaires »

L'accueil de l'élève stagiaire doit être un moment particulièrement privilégié lors du 1^{er} jour de stage, afin de contribuer à sa bonne intégration au sein de l'équipe. Il doit permettre au jeune de trouver plus facilement sa place au sein de l'équipe durant les semaines de présence.

Cette attente est particulièrement forte chez les élèves et la crainte d'être « mis de côté pendant le stage » est prégnante.

Les entreprises partenaires du comité de pilotage reconnaissent aisément que cette phase n'est pas toujours considérée par les tuteurs.

Cette fiche, co-construite avec ces entreprises, reprend l'identité du jeune, les dates de stage et les coordonnées de l'enseignant référent.

Elle permettra au tuteur :

- de planifier l'arrivée de l'élève (par exemple : J-15, informer l'équipe de l'arrivée du jeune),
- de vérifier que l'ensemble des documents lui ont été remis (conventions de stage, CNI...),
- de s'assurer qu'il a bien remis au jeune les documents essentiels pour son stage (livret, d'accueil, règlement intérieur...),
- de noter le matériel éventuellement mis à disposition du jeune (EPI...),
- de noter les modalités d'encadrement défini définies avec le jeune,

et sera signée par le jeune et le tuteur.

Le guide a été proposé à un échantillon d'entreprises lors de la phase d'actualisation des fichiers. L'évaluation a été réalisée en septembre 2015.



Si cet outil s'avère pertinent pour les tuteurs (« ça me donne un cadre », « il y a effectivement des étapes que je ne fais pas ») son utilisation est, pour le moment, prématurée

En effet, les entretiens approfondis menés par la MDEF auprès de 9 tuteurs révèlent qu'ils ressentent un manque de considération de la fonction tutorale:

- 67 % ne sont pas destinataires de conventions de stage , et parmi eux 33 % « découvrent » le jeune le premier jour du stage;
- 67 % n'ont pas de temps dédié à l'encadrement du jeune.

Les partenaires du projet valident **la nécessité de travailler sur la fonction tutorale en 2016**. La MDEF engagera un diagnostic approfondi au niveau des dirigeants/gérants d'entreprises (source : fichiers actualisés des lycées) pour considérer la fonction Tuteur.

Cette démarche aura un effet « prise de conscience », comme le souligne l'entreprise DALKIA.

B/ Fiche action n°4 : Renforcer le lien Ecole-Entreprise durant la période des stage

Il s'agit de permettre une meilleure communication entre le lycée professionnel et l'entreprise d'accueil durant le stage pour :

- engager les ajustements si nécessaires, au vue des objectifs de stage,
- prévenir les ruptures.

OBJECTIFS OPERATIONNELS:

- identifier l'outil ou les outils permettant d'optimiser la communication entre les enseignants référents, les tuteurs et les élèves, durant la période de stage,
- apporter, si besoin, les modifications nécessaires afin d'optimiser l'utilisation de l'outil ou des outils,
- permettre l'appropriation par les utilisateurs : entreprises, élèves et enseignants référents,
favoriser l'utilisation systématique de l'outil par les utilisateurs.

RESULTATS OBTENUS:

Les échanges dans le cadre des groupes de travail ont mis en avant la volonté commune de voir un lien renforcé entre le lycée et l'entreprise d'accueil durant le stage de l'élève. Aussi les outils créés s'attachent à mentionner les coordonnées précises de l'enseignant référent et du tuteur d'entreprise.

Les 2 lycées disposeront d'un outil commun à la rentrée de septembre 2015 – Pronotes – pour lequel un accès aux tuteurs de stage est prévu.

Les entreprises sont également très sensibles à la venue des tuteurs en entreprises et insistent sur le fait que celle-ci doit être fixée en amont.



C/ Fiche action n°5 : Favoriser l'expression et l'appropriation des apports du stage chez l'élève

L'action permettra:

- un retour qualitatif sur la période de stage vécue par l'élève pour engager, si besoin, les actions correctives et gagner en efficacité pour les entreprises,
- une expression de leur vécu de stage, qui favorisera la prise de recul (apports du stage) pour les élèves.

OBJECTIFS OPERATIONNELS:

- permettre aux entreprises un retour qualitatif sur la période de stage vécue par l'élève pour engager si besoin les actions correctives et gagner en efficacité,
- permettre aux élèves d'exprimer leur vécu de stage, et ainsi favoriser la prise de recul (apports du stage).

RESULTATS OBTENUS:

L'article L124-4 du Code de l'Éducation prévoit que « *tout élève ou étudiant ayant achevé sa période de formation en milieu professionnel ou son stage transmet aux services de son établissement chargés de l'accompagner dans son projet d'études et d'insertion professionnelle un document dans lequel il évalue la qualité de l'accueil dont il a bénéficié au sein de l'organisme. Ce document n'est pas pris en compte dans son évaluation ou dans l'obtention de son diplôme.* »

Les partenaires du projet ont donc créé l'outil « *Évaluation du stage en entreprise par le stagiaire* ». Ce document permet à l'élève, à l'issue de son stage, de poser une évaluation écrite.

4 parties sont prévues :

1/ informations administratives (identité de l'élève, dates de stage, entreprise d'accueil, identité et fonction du tuteur)

2/ accueil en stage : 6 items

Par exemple : « L'équipe était prévenue de mon arrivée » Oui Non

3/ Encadrement/Accompagnement

Par exemple : « L'enseignant a rencontré mon tuteur » Oui Non

4/ Bilan du stage.

Le document élaboré a été présenté aux enseignants des deux lycées et a reçu un accueil très favorable. Il a été testé auprès de 12 élèves du lycée Antoine de Chenôve (juin 2015).

La MDEF a fait le point avec eux : il n'y a eu aucune difficulté de compréhension quant au vocabulaire utilisé. Ce sont des éléments qu'ils ont l'habitude de donner oralement à leur enseignant. C'est un support très pertinent pour l'enseignant, qui devra soutenir le passage à l'écrit de ses élèves.



Cet outil sera évalué à partir de février 2016, dans un premier temps auprès des élèves :

- en Terminales SEN du lycée Antoine

- en BTS Communication 2ème année, CAP AEM et Bac Pro MEI et ELEEC (1ère année), du lycée Prieur de la Côte d'Or.

Les entreprises sont également en attente de retours de la part des stagiaires.

Pour éviter tout biais dans l'évaluation réalisée par les élèves, il est envisagé une restitution globale aux entreprises d'accueil, avec la possibilité pour les enseignants d'échanger individuellement avec les entreprises pour lesquelles un échange apparaîtrait indispensable. La MDEF apportera un soutien à la création de cet outil, à partir d'avril 2016.

III/ Axe 3 : soutenir l'insertion professionnelle des jeunes issus des lycées:

Fiche action n°6 : Mettre en place un vivier de compétences sur le territoire.

Dans la perspective globale de repérer les compétences d'un territoire, l'action vise à intégrer les jeunes en formation dans un vivier de compétences (CV-thèque) pour faire connaître leur profil et favoriser leur insertion professionnelle (job d'été, premier emploi).

OBJECTIFS OPERATIONNELS:

- faciliter le repérage par les entreprises des compétences disponibles sur le territoire,
- soutenir les jeunes scolarisés en formation professionnelle dans leur recherche de job d'été
- faciliter / accélérer les démarches d'insertion professionnelle des jeunes **sortants** de formation initiale.

RESULTATS OBTENUS:

Au mois de juin 2015, la MDEF a rencontré M. FURLAN de l'Atelier RSH, qui intervient pour des solutions d'accompagnement des entreprises dans le cadre de la RSE, via notamment la constitution d'un vivier de compétences.

La possibilité d'intégrer les jeunes sortants de formation initiale dans ce vivier est tout à fait envisageable.

Une réunion MDEF/Atelier RSH/Lycée Antoine et lycée Prieur de la Côte d'or s'est déroulée en juillet 2015. Les relais sont actés.

M. Furlan a animé un atelier « Entretien de motivation » en octobre 2015, pour les étudiants de BTS Communication du lycée Prieur de la Côte d'Or.

La MDEF a mobilisé son réseau « partenaires », à la demande des lycées.

Pour exemples, elle a permis aux étudiants de BTS Communication du lycée Prieur de la Côte d'Or de travailler à des projets intégrés à la validation de leur diplôme via mise en relation avec la boutique « Des Habits et vous » d'Auxonne (création de support de



communication) et l'AS Genlis (création de supports de communication et participation aux projets du club de football).

Par ailleurs, dans la perspective globale de repérer les compétences du territoire, la MDEF intégrera les jeunes en formation dans un vivier de compétences (CV-thèque) pour faire connaître leur profil et favoriser leur insertion professionnelle (job d'été, premier emploi). Cet outil devrait être opérationnel en mai 2016.

OUTILS / METHODOLOGIES / LOGICIELS DEVELOPPES :

3 outils ont été créés :

- Fiche individuelle de période de formation en milieu professionnel
- Guide du tuteur pour l'entretien d'accueil personnalisé des stagiaires École
- Évaluation du stage en entreprise par le stagiaire.

Le Rectorat/CREE a sollicité la MDEF pour présenter le projet (méthode et outils) aux animateurs du Pôle de stages en novembre 2015.

Avec l'accord de l'ensemble des partenaires du projet, une diffusion est prévue, début 2016, sur le site internet du Rectorat/CREE.

A l'initiative de la MDEF, une conférence de presse sera également organisée en mars 2016 pour permettre à chacun des partenaires de témoigner de son investissement et de l'avancée du projet.

POINTS DE VIGILANCE / FACTEURS DE REUSSITE :

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



1.4.2 – *Combattre le temps partiel subi (231)*

DATE DE MISE EN OEUVRE DE L'ACTION :

2013-2015

CONTEXTE :

Cette action, « Gestion du temps partiel – Le temps partiel subi chez les femmes », s'inscrit dans le cadre :

- de **la loi relative à la sécurisation de l'emploi** (juin 2013). En effet, parmi les mesures destinées à faciliter l'accès à l'emploi et à lutter contre la précarité, figure la modification des règles relatives au temps partiel. L'article 8 propose un nouvel encadrement du temps partiel, avec l'instauration, notamment, d'une durée minimale hebdomadaire de 24 heures par semaine (sauf dérogation de branche)
- du **plan pluriannuel contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale** (mars 2015). Le plan s'articule autour de 3 axes d'interventions, dont l'action partenariale **au plus près des territoires et des personnes** et affirme un nouveau principe transversal : celui de l'accompagnement des publics fragilisés pour l'accès aux droits et à l'emploi.

La MDEF a initié un **projet de développement local pour un public fragilisé : les femmes à temps partiel subi résidant en zones rurales**. Ce projet s'inscrit dans une démarche de **Gestion Territoriale des Emplois et des Compétences (GTEC)**.

La MDEF a réalisé un **diagnostic partagé** sur cette question avec les partenaires du territoire. Les problématiques rencontrées par les publics et également par les entreprises, notamment au regard de la loi, ont été étudiées et débattues.

Les résultats des différents travaux ont permis d'élaborer des **axes de travail stratégiques**, validés en comité de pilotage, tandis que les partenaires manifestaient leur intérêt à poursuivre l'action dans le cadre du **renouvellement de la convention**.

Ce bilan considère la période du 1^{er} semestre 2015, visant à **finaliser l'élaboration du plan d'actions** (ingénierie) et **soutenir le démarrage de sa mise en œuvre**.

ENJEUX :

- Lutter contre la précarité des femmes salariées à temps partiel subi
- Améliorer la qualité de leur emploi
- Sécuriser leur parcours professionnel



- Accompagner la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle, de l'emploi et de la démocratie sociale et plus particulièrement l'application de la durée minimale d'activité à partir de juillet 2014
- Permettre aux entreprises de mieux recruter et de fidéliser leur personnel.

SECTEURS D'ACTIVITE :

- propreté
- services aux personnes
- collectivités

CIBLE :

- femmes salariées à temps partiel subi résidant sur les cantons ruraux d'Auxonne et de Genlis,
- entreprises proposant des postes à temps partiel sur ces territoires.

PERIMETRE :

- pour les femmes salariées : Communauté de Communes Auxonne Val de Saône et Communauté de Communes Plaine Dijonnaise ;
- pour les entreprises : bassin dijonnais voire ville de Dole.

MOYENS MOBILISES :

- chargée de développement (0,3 ETP),
- encadrement (0,05 ETP),
- tutorat de 2 étudiantes BTS communication pour une partie de leur mission de stage : création d'outils, création de supports et diffusion d'information...
- un logiciel pour le traitement des questionnaires.

PARTENAIRES :

Initiateur : MDEF du bassin dijonnais

Porteur : MDEF du bassin dijonnais

Autres partenaires :

- Unité Territoriale Côte d'Or de la DIRECCTE,
- Délégation Régionale aux Droits des Femmes,
- Pôle Emploi,
- Mission Locale,
- Centre d'information sur les droits des femmes et des familles - CIDFF
- Communauté de communes de la Plaine Dijonnaise,
- Communauté de communes Auxonne Val de Saône,



- Entreprises ONET et APEF,
- Association intermédiaire Domicile Services
- Fédération Française des Services à la Personne - FEDESAP
- Fédération des Entreprises de Propreté - FEP
- FARE Propreté.

OBJECTIFS GENERAUX :

- soutenir et accompagner les salariées à temps partiel subi vers un temps de travail conforme à leurs attentes,
- faire évoluer le processus d'embauche, en passant à une logique de compétences transférables.

OBJECTIFS OPERATIONNELS :

- initier des actions de proximité favorisant la communication adaptée d'information,
- formaliser un outil mettant en évidence le tronc commun d'activités et de compétences entre les métiers Aide ménagère (SAP), Agent d'entretien (Collectivités) et Agent de nettoyage (Propreté),
- mettre en place un vivier de compétences territorial (type base de données).

DESCRIPTION DE L'ACTION :

Les actions conduites devront permettre, pour les femmes à temps partiel subi de :

- soutenir l'accès à l'information, l'accès aux droits :
 - droit du travail
 - dispositifs de formation (VAE, bilan de compétences...)
 - mobilité (aides financières),
- soutenir la définition de nouvelles perspectives :
 - informations sur les secteurs d'activités, les métiers (compétences transférables)
 - travail sur l'estime de soi,
- soutenir les actes de candidatures :
 - utilisation des techniques de recherche d'emploi.

dans le cadre d'une offre adaptée. En effet, du fait de leur activité à temps partiel, les possibilités pour ces femmes de se mobiliser sont fluctuantes.

Concernant les entreprises cibles, les prospections seront centrées sur les secteurs des services aux personnes et de la propreté, afin de :

- dégager un tronc commun de compétences et de capacités sur les postes « Aide ménagère/Agent d'entretien »,



- sensibiliser les entreprises à la polyvalence entre ces deux secteurs

La finalité sera de favoriser et d'organiser le lien entre les compétences des salariées et les besoins des entreprises, par la constitution d'**un vivier de compétences territorial** (type base de données) qualifié, notamment en terme de disponibilités horaires.

Ce dernier aspect pourrait favoriser l'adhésion de partenaires (entreprises, branches...) à une expérimentation dédiée **au développement des prestations de nettoyage en journée pour le secteur de la Propreté.**

RESULTATS OBTENUS:

A/ Volet préventif et accompagnement des femmes à temps partiel subi

1/ Soutenir l'accès à l'information, l'accès aux droits

L'accès aux droits a été consacré priorité gouvernementale et constitue l'un des principes fondateurs du plan pluriannuel contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale (mars 2015), celui du « juste droit ».

Dans le cadre de ce projet, la MDEF et ses partenaires ont apporté un soutien direct à **28 femmes salariées à temps partiel subi.**

Age des femmes ayant bénéficié d'un soutien

Tranche d'âge	Nombre de femmes	Pourcentage
Moins de 26 ans	6	21,4%
De 26 à 50 ans	15	53,6%
Plus de 50 ans	7	25%
TOTAL	28	100%

La MDEF a informé :

- 5 femmes de moins de 26 ans (soit 83,3% des femmes jeunes ayant bénéficié d'un soutien) de l'opportunité d'être accompagnées par la Mission Locale
- 4 femmes sur 28 (soit 14,3% des femmes de 26 ans et plus) de leur droit de s'inscrire à Pôle Emploi, puisqu'elles recherchent un complément d'heures.

Les relais sont effectifs.

Dans **un cadre collectif et de proximité**, la MDEF et ses partenaires ont proposé des ateliers dont les thématiques ont été **repérées comme prioritaires lors de la phase de diagnostic** :

- *Atelier Droit du Travail : « Le contrat à temps partiel »*

Cet atelier a été animé par les services de renseignements juridiques de la DIRECCTE-UT21 en décembre 2014. 12 femmes étaient intéressées, 9 ont participé à l'atelier (3 étaient en heures travaillées).



- *Atelier Droit à la Formation : « Panorama des dispositifs existants »*

Cet atelier a été animé par le FONGECIF Bourgogne en mars 2015. 9 femmes étaient intéressées, 5 ont participé à l'atelier (4 étaient en heures travaillées).

- *Atelier « Conseil en Evolution Professionnelle - CEP »*

Cet atelier a été animé par le CIBC Bourgogne en avril 2015. 13 femmes étaient intéressées, 9 ont participé à l'atelier (4 en heures travaillées).

Suite à cet atelier, 6 femmes ont d'ores et déjà bénéficié d'un CEP. Les problématiques de mobilité ont été considérées puisque les entretiens ont été menés par téléphone.

- *Atelier « Compte Personnel de Formation - CPF »*

Cet atelier a été animé par le CIBC Bourgogne en novembre 2015. 8 femmes étaient intéressées, 6 ont participé à l'atelier (2 en heures travaillées).

Les agents d'accueil des Points Relais d'Auxonne et de Genlis, mis à disposition par les collectivités, ont participé à ces ateliers et sont à même de **relayer** l'ensemble des informations aux salariées les sollicitant, notamment à celles qui n'ont pas pu être présentes aux ateliers.

De plus, chaque atelier a donné lieu à une note de synthèse mise à disposition dans les zones accueils des Point Relais ruraux MDEF d'Auxonne et de Genlis.

Concernant **la zone accueil** du Point Relais d'uxonne, deux étudiantes de BTS Communication (au lycée Prieur de la Côte d'Or à Auxonne) ont apporté un soutien dans le cadre de leur mission de stage en réorganisant l'information à destination des publics et en **favorisant une information adaptée** aux salariés.

A la suite des ateliers, la MDEF a élaboré **un outil d'évaluation en ligne pour mesurer la satisfaction des participantes**.

91 % des participantes sont satisfaites et disposent des contacts nécessaires en lien avec les thématiques des ateliers : *« C'est indispensable » « Je comprends mieux les sigles » « A 50 ans, j'ai encore le droit de faire une formation »*.

D'autres besoins d'informations apparaissent sur les thématiques suivantes:

- *« Le Passeport compétences à quoi ça sert ? »*,
- *« J'élève seule mes enfants et c'est compliqué »*.

Les partenariats établis et ceux en cours, notamment avec l'Agence Solidarité Auxonne – ASF- et le Centre d'Information sur les Droits de Femmes et des Familles – CIDFF - permettront de nouvelles actions de proximité.

Plus précisément, le CIDFF (avec le soutien de la MDEF et de la DDSCS21) a pour projet d'intégrer un jeune en **service civique** au premier trimestre 2016, pour **soutenir l'accès aux droits** pour les femmes. Le tutorat sera partagé entre le CIDFF et la MDEF.

La mission sera articulée en quatre étapes : définir les grands champs d'accès aux droits (famille, emploi/formation, juridique...), repérer et informer des organismes référents au ni-



veau départemental et local, assurer une veille active sur les besoins des femmes en terme d'accès aux droits et enfin, initier **des informations collectives de proximité**.

2/ Soutenir la définition de nouvelles perspectives

- Le Passeport Compétences (outil du Conseil Régional de Bourgogne)

Pour faire suite aux résultats de l'évaluation, et dans un cadre expérimental, la MDEF a apporté un soutien individuel à 4 femmes, pour la réalisation de leur passeport compétences.

Pour ces 4 femmes, la formalisation des activités réalisées et des compétences développées leur a permis de gagner en « estime de soi ».

A l'issue, une femme a confirmé une démarche de VAE (diplôme d'Aide soignante) via un CEP au préalable et une femme a engagé un parcours de formation qualifiante (Secrétaire médicale)

En Juillet 2015, les partenaires ont jugé opportun de **mettre en place une information collective pour présenter cet outil et ainsi favoriser la définition de nouvelles perspectives**. Cette action n'a pas pu être réalisée : en effet, le développement d'un réseau d'accompagnants pour soutenir les personnes était toujours en cours en décembre 2015 au Conseil régional de Bourgogne.

A cette même période la MDEF a été sollicité par le Conseil régional de Bourgogne pour témoigner de cette expérience auprès du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CREFOP).

- La mobilité

La mobilité reste une problématique réelle, à minima pour six des femmes accompagnées.

Le dispositif récent « **Plateforme Mobilité** », porté par la Mission locale, est destiné, notamment, aux salarié(e)s précaires. Ce dispositif a donc commencé à être mobilisé, pour ce projet, via des diagnostics individuels.

Le diagnostic individuel permet de réaliser une cartographie des atouts et des freins de la personne afin d'élaborer des étapes de parcours et permettre de trouver sa solution de déplacement. Il permet également d'évaluer les orientations et les actions à préconiser, ce qui permet de mieux cibler les aides financières.

Seulement deux **femmes** ont accepté un diagnostic individuel, les quatre autres ne se sont pas réellement senties concernées et elles ont continué leurs recherches, en général sur leur commune de résidence.

Aussi, en septembre 2015, nous avons proposé un atelier collectif d'information pour favoriser les diagnostics individuels. Cinq femmes à temps partiel y ont participé et ont pu considérer

- leurs représentations de la mobilité,
- leurs pratiques,
- l'offre de mobilité sur leur canton de résidence.



www.mdefbassindijonnais.org

Au final quatre diagnostics individuels ont été engagés.

Remarque : en 2016, la thématique « mobilité » sera également travaillée avec les entreprises, comme nous le verrons plus loin.

- *L'estime de soi*

La précarité des femmes salariées à temps partiel subi engendre un **sentiment de dévalorisation** qui perturbe leurs démarches d'accès à un temps de travail conforme à leurs attentes: « *Je ne suis bonne qu'à faire cela* » « *A mon âge, il n'y a que ça* »...

Pour agir sur la dynamisation de ces femmes, il s'agit avant tout de **valoriser leurs compétences** et d'instaurer des relations de confiance qui permettront l'ouverture, l'expression et l'échange.

L'association SOLID'ERE a déjà travaillé sur cette thématique dans le cadre de la formation collective « Gagner en confiance en soi ».

La MDEF a rencontré l'association en juillet 2015 pour envisager les modalités de mises en œuvre d'une action **en zones rurales**, en considérant les disponibilités fluctuantes des femmes à temps partiel subi. Aussi, l'organisation d'ateliers collectifs est préférable.

Les thèmes pourraient être les suivants : « *Comment nourrir une dynamique professionnelle quand l'estime de soi a été touchée ?* » « *Comment, à partir d'une expérience professionnelle difficile, dépasser les croyances qui conditionnent notre rapport au monde professionnel ?* »

Les modalités de financement de cette formation seront à l'étude en 2016.

3/ Soutenir les actes de candidatures:

La MDEF a soutenu 12 femmes dans un cadre individuel :

- actualisation des CV, mettant notamment en avant leurs disponibilités horaires,
- développement d'un réseau de professionnels,
- préparation à l'entretien de recrutement.

9 d'entre elles ont vu leur situation évoluer, et plus précisément :

- 3 de manière durable : 1 travaille désormais à temps plein et 2 en temps partiel **choisi**
- 5 ont vu leur temps de travail augmenter de manière durable, mais pas suffisamment pour ne plus être à temps partiel subi.

Les compléments d'heures ont été obtenus dans les secteurs du service à la personne et de la propreté:

- 1 femme a repris une formation diplômante, en parallèle de son activité à temps partiel (2ème année de BTS Comptabilité et gestion des organisations)



3 d'entre elles n'ont pas encore pu évoluer : elle doivent réévaluer, repenser leurs critères de recherche , notamment au niveau géographique si elles maintiennent un projet dans le secteur des services à la personne et/ou de la propreté.

Début 2016, 2 d'entre elles devraient démarrer un atelier mobilité.

A ce jour, les agents d'accueil des Point Relais sont en mesure d'apporter un soutien ponctuel pour la réalisation des CV et des lettres de motivation.

Les femmes salariées à temps partiel subi doivent pouvoir bénéficier d'un accompagnement global. Les accompagnements menés par la MDEF ont permis à 9 femmes sur 12 de voir évoluer leur situation plus ou moins durablement. Lors du dernier comité de pilotage (novembre 2015), les participants ont convenu de solliciter le partenaire compétent, à savoir Pôle Emploi, pour permettre à ces femmes inscrites en catégorie B ou C d'être soutenues dans leurs démarches.

En 2016, la MDEF pourra apporter un appui-conseil pour la définition et la mise en œuvre d'un accompagnement innové/adaptée pour ces femmes qui ont des disponibilités fluctuantes.

B/ Volet Entreprises et collectivités

A la fin de la première convention, le plan d'actions validé par le comité de pilotage ciblait les secteurs d'activités suivants :

- **le Service aux personnes (SAP)**, et plus précisément le métier d'**Aide ménagère**,
- **la Propreté**, et plus précisément le métier d'**Agent de Nettoyage**,
- **La Fonction publique territoriale**, et plus précisément le métier d'**Agent d'entretien de collectivités** (cf. l'adhésion de la Communauté de communes Auxonne Val de Saône et celle de la Communauté de communes de la plaine dijonnaise)

Le plan d'actions validé, vise à faire évoluer le processus d'embauche, en passant à une logique de compétences transférables.

1/ Le tronc commun d'activités et de compétences (TCAC)

Durant la deuxième phase de ce projet, les communautés de communes des territoires ruraux concernés ont confirmé leur souhait que soit considéré le poste d'**Agent d'entretien de collectivités**.

Le Tronc commun d'activités et de compétences (TCAC) a donc été retravaillé dans sa forme pour mettre en avant :

- les compétences et activités communes aux 3 postes
- les compétences et activités spécifiques aux métiers d' Aide ménagère et d 'Agent de nettoyage
- les compétences et activités spécifiques aux métiers d' Agent de nettoyage et d'Agent d'entretien



- les compétences et activités spécifiques aux métiers d' Aide ménagère et d'Agent d'entretien.

La matériel utilisé, l'environnement et les conditions de travail ont été étudiés de la même manière.

Ce TCAC a été élaboré grâce aux échanges avec les entreprises (8 pour un total de 14 rendez-vous) et les deux communautés de communes, aux fiches métiers (ONISEP, site *bossons futés*, branches professionnelles...) et à l'analyse des offres d'emploi de proximité.

L'outil est validé dans sa forme et son contenu par les membres du Comité de Pilotage, les entreprises et les collectivités. Il doit être considéré comme un élément facilitateur pour continuer à sensibiliser les entreprises, mais aussi les salariées, à la notion de compétence transférable.

En 2014, nous avons déjà souligné **la difficulté pour sensibiliser les entreprises** à recruter autrement et à les interroger sur leur organisation du travail au vu des nouvelles modalités d'encadrement du temps partiel.

Les entreprises se sont montrées plus disponibles pour rencontrer la MDEF à partir du moment où l'objectif affiché était de « cerner leurs difficultés de recrutement ». Durant les entretiens, la loi de sécurisation de l'emploi a été abordée sans difficulté, dans le cadre du cumul de contrats à temps partiel notamment.

Remarque : Les obligations des entreprises et les modalités de rupture des contrats sont des éléments encore flous pour certaines entreprises. Lors du dernier Comité de Pilotage (novembre 2015), la MDEF a proposé une action en lien. Les partenaires ont estimé que les informations étaient disponibles auprès des branches, des fédérations et de la DIRECTE. Cette proposition n'a donc pas été validée.

Au 3ème trimestre 2015, **4 nouveaux membres ont intégré le Comité de pilotage**:

- la Fédération française des services aux personnes (FEDESAP),
- la Fédération des entreprises de Propreté (FEP),
- le FARE (opérateur FEP),
- Domiciles Services.

2/ Le vivier de compétences territorial:

Comme expliqué ci-dessus, les difficultés rencontrées dans le cadre de la prospection sont moindres lorsqu'une réponse immédiate et efficace est apportée à l'entreprise dans le cadre de recrutements à temps partiel en urgence.

L'importance du vivier de compétences territorial a été confirmée.

Cette base de données existe. Son informatisation doit être améliorée, c'est un objectif pour 2016.



En décembre 2015, l'agence de Services Aux Personnes VITAME a sollicité la MDEF sur les conseils de la FEDESAP.

La MDEF soutiendra le développement d'activité de cette agence en zones rurales (Genlis puis Auxonne). Le publics des salarié(e)s à temps partiel est une cible jugée pertinente par le Responsable de services.

Des actions d'informations, de sensibilisations seront engagées (pour les conseillers à l'emploi et les publics) pour favoriser la dynamique territoriale. L'outil vivier de compétences servira à finaliser les opportunités de recrutement.

D'autre part le FARE a communiqué à la MDEF un fichier entreprises (70 TPE/PME). Au 1^{er} trimestre 2016, il est prévu que la MDEF évalue leurs difficultés/opportunités de recrutement via enquête et visites. L'outil "vivier de compétences" leur sera présenté.

Dans le cadre des rendez-vous, la MDEF évaluera également la sensibilité des entreprises au développement des prestations de nettoyage en journée (cf. ci-dessous).

3/ Développement des prestations de nettoyage en journée (Propreté)

La FEP, l'UT21-DIRECCTE, la DDCS21 et La MDEF se réuniront en janvier 2016 pour démarrer les travaux sur ce thème, défini en 2015.

Cet axe intègre « **l'exemplarité de l'État** », qui depuis 2008 fixe des objectifs de prestations de nettoyage en journée. En 2013, il était question que « d'ici 2017(...) 60 % des sites de chaque département ministériel devront être concernés par le nettoyage en journée. Les objectifs intermédiaires pour la fin 2015 sont fixés à , respectivement, 50 % et 20 % ».

La MDEF et ses partenaires s'appuieront sur les expériences réussies, notamment en Région Aquitaine (février 2015).

4/ La mobilité des salariées

Les partenaires du projet imaginent difficilement une mobilité alternative au fait de posséder le Permis B et un véhicule, pour exercer dans les secteurs cibles.

Lors du dernier comité de pilotage (novembre 2015), la MDEF a évoqué une expérience « Femmes de ménage à vélo » menée à Chalon sur Saône par l'association Espace Partage et Mobilités Actives (PAMA). Il est convenu de contacter cette association début 2016.

La MDEF sollicitera le Conseil Régional de Bourgogne – Direction des transports et de l'intermodalité et la Plate forme Mobilité pour disposer de l'ensemble des informations nécessaires à l'investissement opérationnel de cet axe de travail.

OUTILS / METHODOLOGIES / LOGICIELS DEVELOPPES :

- création d'un outil d'enquête spécifique, du Tronc Commun d'Activités et de Compétences et du vivier de compétences territorial,



- saisie et analyse via un logiciel adapté,
- entretiens semi-directifs (femmes salariées à temps partiel subi et entreprises).

POINTS DE VIGILANCE / FACTEURS DE RÉUSSITE :

- il convient d'adapter *une offre de soutien adaptée*. En effet, du fait de leur activité à temps partiel, les possibilités pour ces femmes de se mobiliser sont fluctuantes ;
- on note des difficultés à repérer les personnes salariées à temps partiel subi dans les Points Relais ;
- il faut soutenir le développement des partenariats de proximité, renforcer les coopérations rurales.



1.4.3 – Coordonner la mise en place d'une Gestion Anticipée des Compétences et de l'Emploi sur le Territoire (G.A.C.E.T.) (2.1.1 C)

DATE DE MISE EN OEUVRE DE L'ACTION :

2007-2015

Conduite de l'action dispositif IMAE jusqu'à son terme (2014)

Mise en œuvre de POEC d'octobre 2014 à mars 2015.

CONTEXTE :

La démarche de Gestion Anticipée des Compétences et de l'Emploi sur le Territoire (GACET) trouve son origine dans le montage, en 2005, de la Plate-forme Emploi (PFE) du dijonnais par AGEFOS PME en partenariat avec le PLIE du Dijonnais. Cette action a été créée dans le cadre d'une triple problématique :

- le niveau important du nombre de demandeurs d'emploi, notamment de longue durée,
- des tensions sur le marché du travail : des offres d'emploi difficiles à pourvoir faute de candidats susceptibles de tenir les postes concernés ou intéressés par ces offres,
- un marché de l'emploi caractérisé par une démographie vieillissante conduisant à une amplification et à un élargissement de ces tensions.

Depuis l'été 2008, la conjoncture économique s'est fortement dégradée. Le chômage s'est accru et les personnes peu qualifiées présentent davantage de risques d'être durablement exclues du marché de l'emploi. Par ailleurs, même si les difficultés de recrutement ont diminué, il reste nécessaire d'anticiper l'avenir et de former les salariés de demain.

Partenaire de la Plate-Forme Emploi depuis 2007, la Maison de l'Emploi et de la Formation du bassin dijonnais en est devenue, en 2009, le porteur administratif et financier tandis que la dimension de l'action était considérablement modifiée. L'action a été structurée en 3 axes (un axe « entreprises », un axe « publics » et un axe « formation ») et a pris le nom de Plate-Forme Emploi Compétences (PFEC) du bassin dijonnais. Elle a permis, en 2010-2011, la mise en œuvre de solutions formatives avec le concours de plusieurs partenaires (AGEFOS PME, CGPME Bourgogne, CESAM, GRETA, AFPA, APP Dijon, Conseil régional Conseil général, Pôle Emploi...).

De 2011 à 2013, la démarche de GACET s'est enrichie, avec la mise en place de la Plate-Forme d'Accès Dynamique à l'Emploi sur l'ensemble du bassin dijonnais, à l'initiative du PLIE. Les outils de mesure des compétences élaborés précédemment ont été enrichis et comprennent désormais un volet relatif aux freins périphériques. Les formations mises en œuvre agissent sur les compétences clefs, les compétences pré-techniques ou techniques, les compétences transversales et la résolution des freins à l'emploi (mobilité, budget, garde d'enfants...). Cette action se poursuit en 2014 avec le renforcement des



contacts avec le monde économique et le développement de partenariats avec les OPCA et les branches professionnelles.

ENJEUX :

- doter le territoire d'un outil associant l'analyse, l'anticipation et le rapprochement entre les compétences détenues par les publics et celles attendues par les entreprises,
- renforcer le partenariat avec les branches professionnelles,
- améliorer l'intervention coordonnée des différents acteurs,
- sécuriser les parcours vers l'emploi.

SECTEUR D'ACTIVITES :

La restauration rapide, le commerce, l'industrie, la logistique, les transports, le BTP, les services à la personne.

CIBLE :

Des demandeurs d'emploi actifs dans leurs démarches de recherche d'emploi, volontaires pour découvrir l'ensemble des secteurs ciblés et s'engager dans l'un d'entre eux.

Ces publics ne doivent pas présenter de difficultés en lecture, en écriture, en expression orale et en raisonnement logique qui soient telles qu'elles empêcheraient leurs apprentissages dans le cadre du scénario pédagogique prévu.

PERIMETRE :

Bassin d'emploi dijonnais.

MOYENS MOBILISES :

MDEF (1,5 ETP environ) : un chargé de projet, un appui administratif, un assistant pédagogique, une animatrice en lien avec le monde économique.

PARTENAIRES :

Initiateur : MDEF du bassin dijonnais/PLIE, Unité territoriale Côte d'Or de la DIRECCTE, Grand Dijon

Porteur : MDEF du bassin dijonnais

Autres partenaires :

Sur le volet entreprises : partenariats avec les OPCA (AGEFOS PME, Uniformation, FORCO, OPCA transports, ADEFIM, Constructys...) et les entreprises.



Sur le volet publics : mobilisation des prescripteurs (Pôle Emploi, Mission Locale, PLIE , Conseil général, Cap Emploi, communes, ...).

Sur le volet formation : appel à des organismes de formation et partenariat (Poinfore, Lagora Formation, ARIQ BTP, AFPA, AFT-IFTIM...

OBJECTIFS GENERAUX :

- anticiper les besoins du territoire dans une logique de filière,
- soutenir les branches dans leurs actions de promotion des métiers, de développement de l'alternance...,
- mutualiser l'action des partenaires pour proposer aux entreprises les compétences dont elles ont besoin,
- faciliter le retour à l'emploi des chercheurs d'emploi identifiés par les partenaires,
- rapprocher les compétences détenues par les candidats à l'emploi (chercheurs d'emploi, salariés) des besoins en compétences exprimés par les entreprises,
- mettre en œuvre les solutions formatives pour combler les écarts constatés,
- mettre en place une prise en charge holistique des publics (traitement conjoint de l'ensemble des difficultés majeures rencontrées par les individus dans leur objectif de retour à l'emploi).

OBJECTIFS OPERATIONNELS :

- aider les entreprises à recruter des personnes adaptées à leurs besoins futurs (créations de poste, remplacements),
- permettre aux publics en difficulté de retrouver un emploi,
- mettre en œuvre des parcours de formation « à la carte ».

DESCRIPTION DE L'ACTION :

Présentation globale du dispositif IMAE

IMAE est un dispositif de formation, de coaching et de placement à l'emploi, à destination des demandeurs d'emploi résidant sur le territoire du Bassin Dijonnais.

Il prévoit une période de formation de 6 semaines (parcours d'initiation), permettant aux apprenants de découvrir les secteurs et métiers en tension sur le territoire, de s'évaluer et de se positionner sur un projet d'emploi réaliste, au regard des besoins d'emplois locaux.

Au terme de cette période de formation, les apprenants sont coachés, sur une période pouvant aller jusqu'à 8 semaines, au cours de laquelle ils sont rencontrés, au moins une fois par semaine, par l'organisme (Opérateur Sectoriel / OS) en charge de la prospection et du placement sur le secteur sur lequel ils se sont positionnés durant leur parcours d'initiation. Durant cette période, une EMT-PR peut être mise en place pour aider aux placements des candidats.



Au terme de cette période de coaching, les personnes accompagnées doivent avoir retrouvé un emploi, d'une durée supérieure ou égale à 6 mois (hors contrat aidé), pour au moins 70 % d'entre eux.

Une POEI peut-être mise en place, en amont de l'emploi. Des dispositions ont été prises, par la MDEF avec plusieurs OPCA et le Pôle Emploi, afin de faciliter la mise en place de ces formations.

Les prises en charge :

Chaque consultation (écrite ou plénière) de la commission de validation, donne lieu à des demandes de prises en charge, sur les programmes complémentaires, pour chaque candidat validé. Ces prises en charge doivent s'opérer, avant l'entrée, si le délai le permet ou, au plus tard, durant la première semaine de formation sur le dispositif.

Les prises en charge doivent être retracées dans un outil de diagnostic fourni par la MDEF et cosignées par le stagiaire.

Ce diagnostic expose la situation du candidat et prévoit des actions à réaliser par celui-ci et, à suivre par l'organisme porteur du programme complémentaire concerné.

Par ailleurs, tous les candidats validés au moins 8 jours avant la date d'entrée en formation doivent être pris en charge, sur au moins une demi-journée, par l'organisme porteur de l'action IMAE (action pivot), pour la présentation opérationnelle du dispositif et la préparation des dossiers de rémunérations des stagiaires, qui devront être finalisés, selon les indications fournies par la commission de validation, dans la semaine suivant l'entrée en formation.

Le parcours d'initiation :

Au cours des 6 premières semaines de prises en charge sur le dispositif IMAE, les apprenants participent, en qualité de stagiaires de la formation professionnelle rémunérés, à une période de formation de 6 semaines, faisant intervenir, conjointement, l'ensemble des actions du dispositif, dans le cadre de l'action pivot.

La période de coaching :

Durant la période de coaching, allant de 8 à 20 semaines, les apprenants sont sous la responsabilité de l'opérateur sectoriel en charge de la prospection et du placement dans le secteur sur lequel ils se sont positionnés. Celui-ci doit les rencontrer, physiquement, au moins une fois par semaine.

Elle vise le placement de l'apprenant à l'emploi et passe par :

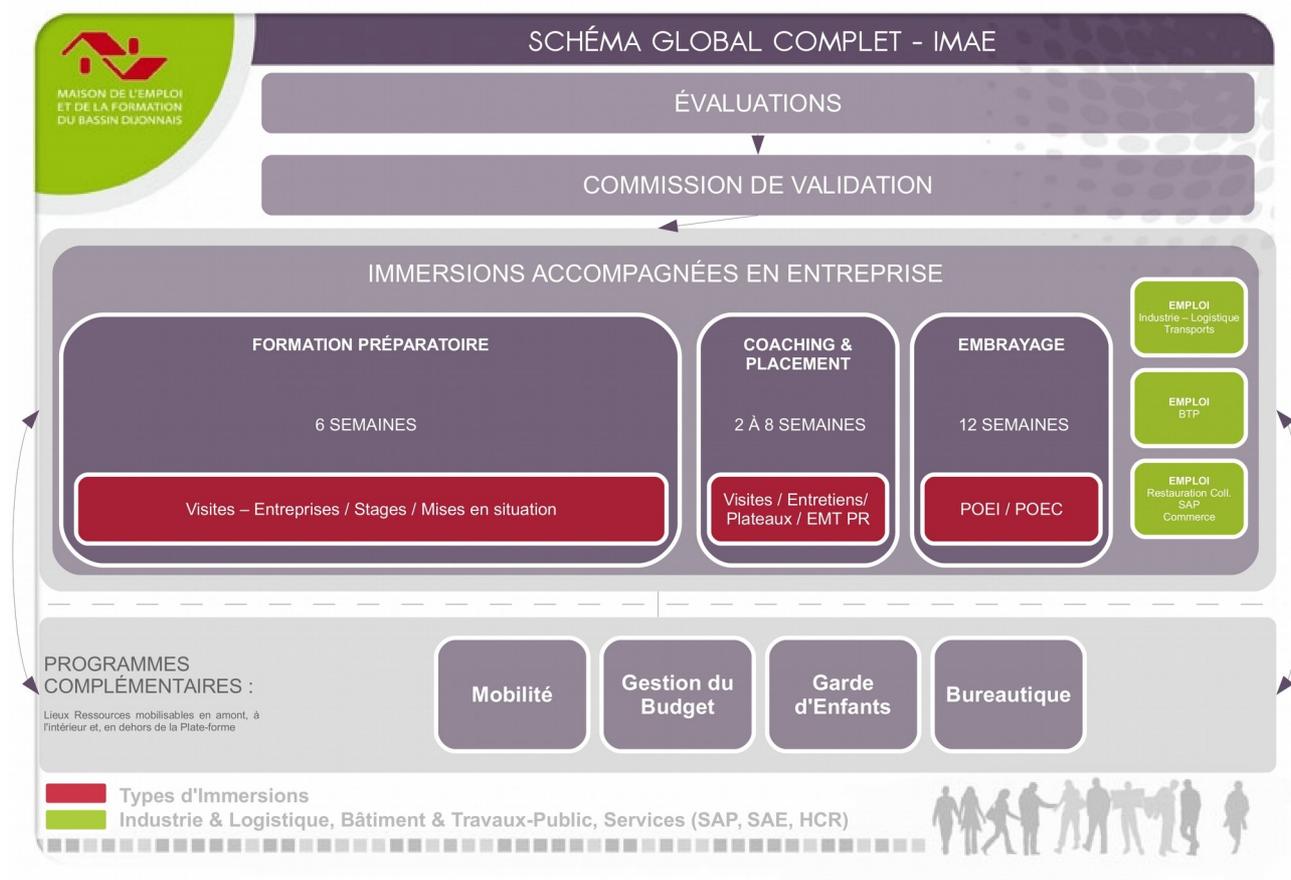
- l'évaluation de ses compétences,
- un travail sur son employabilité,
- un travail sur la communication et les stratégies de recherche d'emploi,
- la recherche d'offres ciblées,
- des mises en relation des apprenants avec des employeurs,
- la négociation des postes,

- la préparation du candidat à une période de formation préalable, en POEI ou POEC,
- la mise en place d'EMT-PR éventuelles.

L'emploi :

Après le placement à l'emploi, qui doit intervenir pour au moins 70 % des candidats entrés en coaching, l'opérateur sectoriel devra suivre le salarié et accompagner les entreprises d'accueil, sur une période allant jusqu'à 20 semaines, selon le temps de prise en charge encore non-consommé par l'apprenant.

Schéma global :



RESULTATS OBTENUS :

Nous ne reviendrons pas ici sur les résultats de l'action IMAE qui s'est achevée en décembre 2014.

En revanche, nous allons présenter les actions Préparations Opérationnelles à l'Emploi Collectives (POEC) qui ont suivi.

A/ POEC Embrayage:

Dans la continuité de l'action engagée en 2013 sur le dispositif IMAE, l'AGEFOS-PME a financé un ensemble de parcours de formation participant à la professionnalisation des apprenants. Ces POEC étaient tout d'abord indexées aux parcours IMAE.

Il a été décidé de ne plus le faire et d'étendre le recrutement à l'ensemble des actions de la Plate-Forme d'Accès dynamique à l'Emploi ainsi qu'aux prescripteurs de la Plate-Forme.

Deux POEC embrayage ont donc été montées avec l'AFPA. La première, a démarré le 13 octobre et a accueilli 14 stagiaires. La seconde a démarré le 1er décembre et a accueilli 25 stagiaires.

A la fin mars, les sorties se décomposaient de la manière suivante :

- POEC n°1: 2 sorties dynamiques, 9 sorties hors abandon et 3 abandons
- POEC n°2 : 1 sortie dynamique, 21 sorties hors abandon, 2 abandons et 1 exclusion.

B/ POEC emplois-compétences:

Ces actions de formation axées sur les compétences transverses s'inscrit dans l'héritage de GACET.

AGEFOS PME a souhaité monter deux actions délocalisées sur les territoires ruraux: sur les territoires de Genlis et d'Is-sur-Tille.

AGEFOS PME a financé ces deux actions et a sollicité la MDEF pour coordonner le recrutement des publics et l'animation du réseau de partenaires.

Le GRETA 21 a mis en œuvre les formations.

Les secteurs professionnels proposés étaient les métiers verts, la restauration rapide, la logistique, l'industrie, le service à la personne et le commerce.

Les secteurs professionnels visés par les candidats étaient:

- POEC Genlis : 3 personnes en logistique, 7 en commerce et 4 en SAP
- POEC d'Is/Tille : 7 personnes en SAP et 3 en logistique.

Au 30 juin, soit trois mois après la fin des POEC, les résultats obtenus étaient les suivants:

- POEC Genlis: 3 sorties dynamiques et 10 sorties hors abandon



- POEC d'Is-sur-Tille : 5 sorties dynamiques et 5 sorties hors abandon.

POINTS DE VIGILANCE / FACTEURS DE REUSSITE :

Sur les POEC:

- associer davantage les entreprises du territoire à la construction de ces dispositifs,
- avoir un délai de mise en œuvre plus long permettant cette association,
- prévenir les risques de rupture de parcours à l'issue de la formation.



AXE 2 - CONTRIBUER AU DEVELOPPEMENT LOCAL DE L'EMPLOI

CONTEXTE :

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

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

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

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

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

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

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

ENJEUX :

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

- elle doit résulter d'une analyse partagée,



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

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

OBJECTIFS GENERAUX :

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

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

Pour ce faire il s'agit de :

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



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

DATE DE MISE EN OEUVRE DE L'ACTION :

En continu.

CONTEXTE :

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

2004 : 5 086 heures réalisées par 46 personnes,

2009 : 105 458 heures réalisées par 254 personnes.

En 2009, une première étape de promotion des clauses sociales en rural a été activée et a pu générer des projets (marchés de travaux et de services).

Fort de cette réussite et du potentiel détecté tant sur l'agglomération qu'en milieu rural, cette action nécessitait d'être développée sur les marchés publics et privés.

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

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

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

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

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

ENJEUX :

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



CIBLE :

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

SECTEUR D'ACTIVITES :

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

PERIMETRE :

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

MOYENS MOBILISES :

2,9 ETP

PARTENAIRES :

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

Porteur : MDEF du bassin dijonnais / PLIE

Autres partenaires :

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

OBJECTIFS GENERAUX :

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

OBJECTIFS OPERATIONNELS :

- aider à la mise en œuvre des clauses sociales intégrées dans les marchés de travaux, de services et de fournitures pour les projets en cours,



- communiquer sur le dispositif d'appui pour la mise en œuvre des clauses sociales,
- sensibiliser les entreprises aux clauses sociales intégrées dans les marchés.

DESCRIPTION DE L'ACTION :

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

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

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

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

RESULTATS OBTENUS :

203 856 heures d'insertion ont été réalisées dont 193 646 heures sur l'agglomération dijonnaise et 10 209,68 heures sur le département de la Côte d'Or (hors agglomération dijonnaise). Sur les marchés de l'État, on comptabilise 8 890,12 heures réalisées.

LES HEURES REALISEES :

Secteur	Heures réalisées	Dont heures réalisées ETAT
Agglomération Dijonnaise	193 646,53	5 683,78
Rural	2 546,24	-
Département Côte d'Or	7 663,44	3 206,34



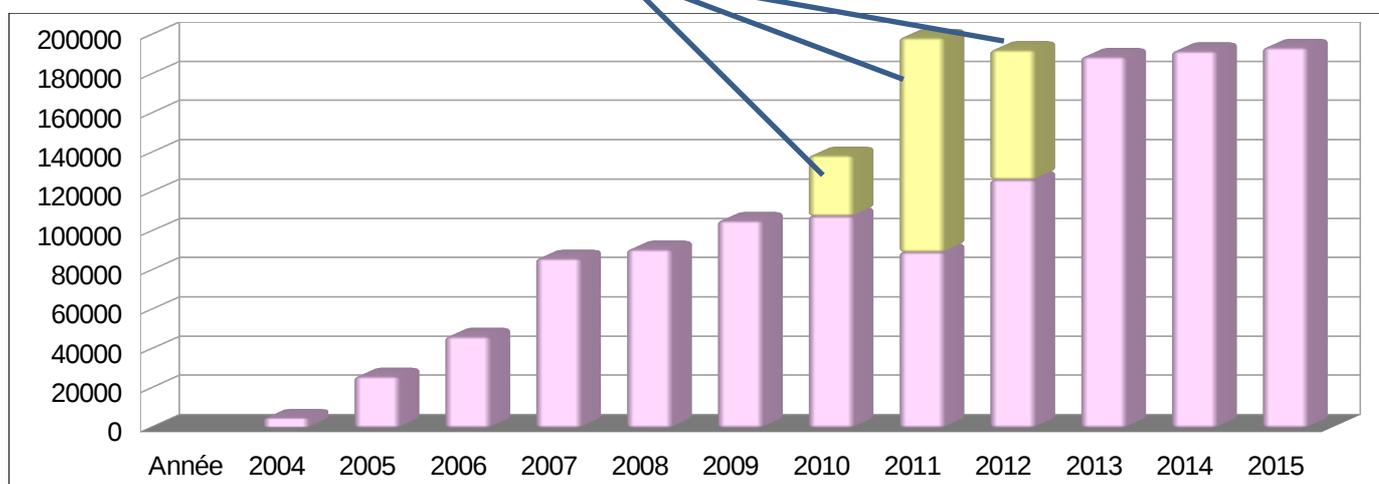
A/ Synthèse de l'activité de la mission clauses d'insertion sur l'agglomération dijonnaise :

Les résultats observés sur l'agglomération dijonnaise sont les suivants :

- 157 opérations concernées,
- 193 646,53 heures d'insertion réalisées,
- 480 salariés qui ont travaillé sur les clauses,
- 61 embauches dont 41 % de personnes issues des quartiers prioritaires,
- 143 entreprises qui ont accueilli un bénéficiaire du dispositif clauses d'insertion.

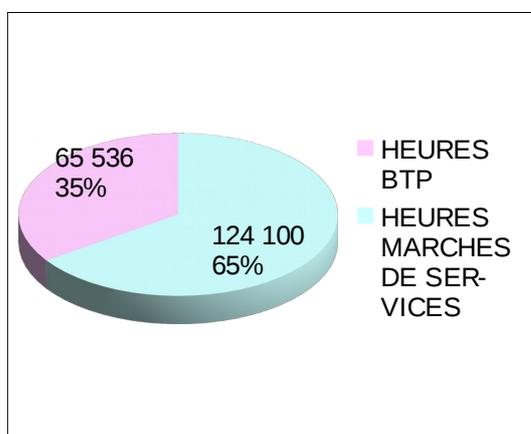
Evolution du nombre d'heures d'insertion réalisées

Opération tramway



On remarque, cette année encore, une augmentation du nombre d'heures d'insertion réalisées.

Répartition des heures réalisées

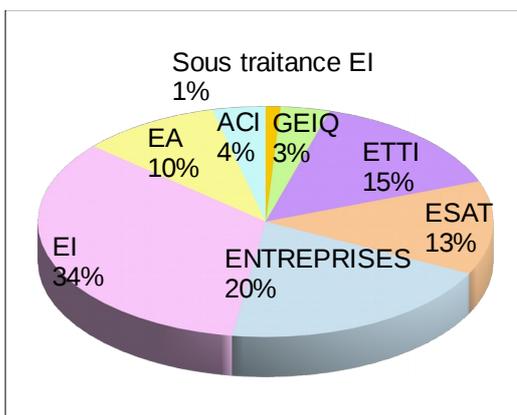


Les marchés de services ont été développés dans la perspective de pouvoir proposer des profils de postes plus diversifiés aux bénéficiaires du dispositif et faire travailler plus de femmes.



www.mdefbassindijonnais.org

Les modalités d'exécution de la clause année 2015



Les CDDI des entreprises d'insertion attributaires de marchés sont les contrats les plus utilisés, les marchés de services représentant un grand volume d'heures d'insertion.

• Secteur BTP

Sur le secteur BTP, ce sont **65 536 heures d'insertion réalisées par 141 salariés**.

On remarque cette année, une baisse globale des heures sur le secteur bâtiment. En revanche, on note une forte augmentation des heures sur le secteur des TP (+ 40%).

32 % des salariés ayant travaillé sur le dispositif clauses d'insertion, dans le secteur BTP, résident dans un quartier prioritaire. Leur passage sur le dispositif clauses d'insertion et l'accompagnement de l'ARIQ BTP a permis à 36 participants de signer un contrat d'embauche sur l'année 2015 dans un métier du secteur bâtiment ou travaux publics.

• Secteur marchés de services

Sur le secteur marchés de services, ce sont **128 110,26 heures d'insertion réalisées par 380 salariés**.

Cette année encore, les heures d'insertion concernant les marchés de services ont augmenté. Ce sont 9 552,32 heures d'insertion supplémentaires qui ont été réalisées par rapport à l'année 2014.

Cette augmentation se remarque surtout sur le secteur entretien propreté (+20%), dans le secteur des espaces verts (+49%) et dans la restauration collective (+96%).

Les heures d'insertion ont été réalisées en grande majorité par l'entreprise d'insertion ID'EES 21 (187 salariés) qui a été attributaire de marchés mais également sous-traitante de quatre entreprises et a ainsi réalisé 61 423,12 heures.

Les Entreprises Adaptées et les ESAT ont réalisé également 35 % des heures d'insertion sur les marchés de services.

Cette année, on remarque une forte augmentation de la réalisation d'heures par un chantier d'insertion (+ 70%).

Leur passage sur le dispositif clauses d'insertion a permis à 25 participants de signer un contrat d'embauche sur l'année 2015 dans un métier du secteur marchés de services.

Par ailleurs, 22 % des salariés ayant travaillé sur le dispositif clauses d'insertion, dans le secteur des marchés de services, résident dans un quartier prioritaire.

Les orientations sur le dispositif clauses :

En 2015, **158 candidats ont été orientés sur le dispositif clauses d'insertion**, dont :

- 104 sur le secteur BTP.

L'essentiel des orientations vient du PLIE (36%), de l'ARIQ BTP (20%), des ETTI Eureka Intérim (anciennement Bourgogne Intérim) et ID'EES Interim (15%), et de la Mission Locale (12,5%).

40 % des candidats orientés sur le secteur du BTP résident dans un des sept quartiers prioritaires.

- 54 sur le secteur marchés de services.

L'essentiel des orientations vient du PLIE (65%).

39% des candidats orientés sur le secteur marchés de services résident dans un des sept quartiers prioritaires.

Les donneurs d'ordre – les entreprises :

Ce sont 157 opérations de 28 donneurs d'ordre qui ont permis de faire travailler les salariés du dispositif clauses d'insertion sur l'année 2015. 141 opérations hors renouvellement urbain et 16 opérations de renouvellement urbain.

143 entreprises ont fait travailler des bénéficiaires du dispositif sur l'année 2015.

- 86 entreprises du secteur bâtiment,
- 18 entreprises du secteur travaux publics,
- 26 entreprises du secteur marchés de services,
- 2 entreprises d'insertion, 5 ESAT, 3 EA, 1 chantier d'insertion,
- 2 entreprises de travail temporaires d'insertion ont mis à disposition des salariés auprès d'entreprises.

Les clauses d'insertion sur le département et les marchés de l'État

- **10 209,68 heures d'insertion** ont été réalisées sur le département (hors agglomération dijonnaise) dans le cadre du dispositif clauses d'insertion dont 3206,34 heures pour les services de l'État.
- **75 bénéficiaires du dispositif** clauses d'insertion, dont 13 femmes, ont travaillé sur des opérations du département (hors agglomération dijonnaise), dont 54 sur des marchés de l'État.
- **14 donneurs d'ordres des services de l'État** et **5 donneurs d'ordre sur le département** ont eu une opération avec clause d'insertion sur l'année 2015.



OUTILS / METHODOLOGIES / LOGICIELS DEVELOPPES :

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

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

POINTS DE VIGILANCE / FACTEURS DE REUSSITE :

Conditions de réussite :

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

Points de vigilance :

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



2.2 - Encourager la Responsabilité Sociale des Entreprises (350)

DATE DE MISE EN OEUVRE DE L'ACTION :

En continu

CONTEXTE :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



ENJEUX :

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

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

SECTEUR D'ACTIVITES :

Tous secteurs en fonction des projets des publics.

CIBLES :

100 chances – 100 emplois : jeunes adultes âgés de 18 à 30 ans issus en majorité des quartiers politique de la ville avec un projet professionnel validé et motivés pour rechercher un emploi.

PERIMETRE :

100 chances – 100 emplois : quartiers politique de la ville de l'agglomération dijonnaise. Depuis octobre 2013, élargissement territorial à l'ensemble de l'agglomération dijonnais avec un taux de jeunes issus des quartiers prioritaires fixé à 50%.

MOYENS MOBILISES :

0,4 ETP environ (Dijon et son agglomération)

PARTENAIRES :

Initiateur : MDEF du bassin dijonnais

Porteur : MDEF du bassin dijonnais



Autres partenaires :

- les différents partenaires en lien avec ces publics (Pole Emploi, Mission Locale, Plate-forme d'insertion professionnelle de l'Université de Bourgogne, MJC, PIJ...),
- les entreprises du territoire, les clubs d'entreprises, les branches professionnelles, chambres consulaires,
- les élus, communes,
- les partenaires sociaux,
- les intermédiaires de l'emploi,
- l'Éducation Nationale,
- le secteur associatif.

OBJECTIFS GENERAUX :

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

OBJECTIFS OPERATIONNELS :

Pour l'émergence de projets :

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

Exemple : Coordination du programme 100 Chances 100 Emplois

- communiquer, sensibiliser, mobiliser les différents partenaires à la démarche (rencontrer régulièrement l'ensemble des partenaires en lien avec le public cible pour promouvoir le dispositif, diffuser les outils de communication, participer aux réunions partenariales),
- renforcer le réseau d'entreprises en démarchant de nouvelles entreprises,
- informer, sensibiliser et mobiliser les entreprises, les branches professionnelles à la démarche,
- organiser et participer à des réunions d'informations collectives pour informer les publics,



- recevoir en entretien individuel les publics,
- participer à chaque étape du processus (Pré SAS, SAS, Comité Post SAS, Comité de coordination et des acteurs économiques en lien avec les entreprises, les acteurs de l'emploi, les institutions),
- animer, coordonner la prescription des publics avec l'ensemble des partenaires
- organiser l'immersion des publics en entreprises,
- gérer le suivi des jeunes tout au long du parcours en lien avec les entreprises mobilisées sur le dispositif.

DESCRIPTION DE L'ACTION :

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

Le dispositif 100 Chances 100 Emplois a été lancé en octobre 2011. Il est co-piloté par SEB, SCHNEIDER ELECTRIC et la Maison de l'Emploi et de la Formation du bassin dijonnais. **Le repérage du public** et la coordination du dispositif sont assurés par la MDEF. Le pilotage entreprise du dispositif est tournant. L'entreprise SEB a piloté le dispositif aux côtés de SCHNEIDER Electric pendant 4 années. Elle passera le relais à LEADER Intérim à partir du 1er janvier 2016. SEB restera acteur du réseau d'entreprises 100 Chances 100 emplois Dijon.

Grâce à la mobilisation d'une vingtaine d'entreprises locales issues de différents secteurs d'activités, ce programme propose des parcours individualisés à des jeunes peu qualifiés ainsi qu'à des jeunes diplômés victimes de discrimination pour leur faciliter l'accès à l'emploi durable.

A/ L'architecture du dispositif

Le processus se fait en plusieurs étapes:

1/ La réunion Pré SAS

Les candidats repérés sont invités à participer à un **pré SAS (réunion d'information collective)** animé par le Pilote entreprise, ce dernier leur présente en détail le dispositif 100 Chances 100 Emplois.

2/ Le SAS de mobilisation et de sélection animé par un consultant externe et spécialisé (CIBC)

Les jeunes rencontrent des managers issus des entreprises adhérentes au dispositif pour des simulations d'entretiens (la première demie journée du SAS et l'avant dernière demie journée du SAS).

Les objectifs du SAS sont :

- d'évaluer l'attitude et le comportement du jeune en entretien,
- d'évaluer sa capacité à s'exprimer sur le projet face aux entreprises présentes,



- de vérifier et d'adapter les attentes des représentants d'entreprises,
- d'acquérir les techniques de recherches d'emploi actuelles,
- de travailler sur la gestion du stress, l'estime et la confiance en soi,
- de renforcer la communication professionnelle,
- de préparer l'entretien, la présentation face au Comité des Acteurs Économiques de la semaine suivante,
- d'évaluer la progression de chaque jeune l'avant dernière demie journée, par la présence des entreprises.

3/ Le comité post SAS

A l'issue de ce SAS, les pilotes entreprises, le pilote emploi (MDEF), le Grand Dijon, la Mission Locale et Pole Emploi sélectionnent les jeunes qui disposent des trois critères fondamentaux (la motivation, des codes sociaux minima et un projet professionnel suffisamment clair et réaliste) et leur proposent d'intégrer le programme en signant un contrat d'entrée.

4/ Le Comité des Acteurs Économiques

Les jeunes retenus sont alors invités à se présenter lors d'un Comité des Acteurs Économiques qui réunit les entreprises du bassin, les pilotes entreprises et emploi ainsi que les acteurs publics.

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

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

B/ L'intérêt de ce dispositif :

Il s'agit d'un **processus d'accès à l'emploi porté par les entreprises** du réseau 100 Chances 100 emplois qui ouvrent leur carnet d'adresse, les portes de leur entreprise pour des immersions.

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



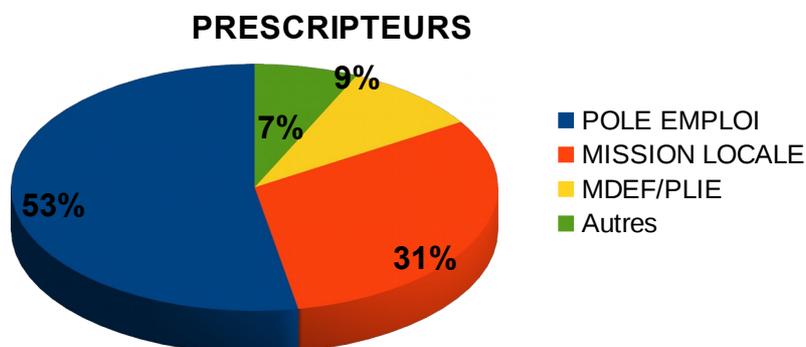
RESULTATS OBTENUS :

Action 100 chances –100 emplois :

1/ Les orientations :

Quatre SAS ont eu lieu en 2015 et 87 jeunes ont été orientés vers le dispositif.

La majorité des orientations proviennent de Pôle Emploi (53%) et de la Mission Locale (31%).



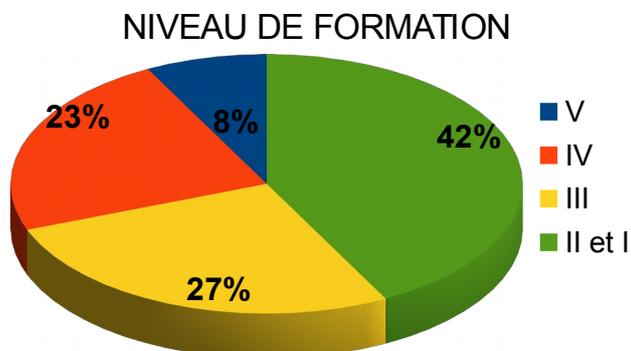
2/ Les entrées :

Au total, 26 nouveaux candidats ont intégré le dispositif 100 Chances 100 Emplois en 2105 : 14 hommes et 12 femmes, dont 13 personnes orientées par Pôle Emploi, 5 personnes orientées par la Mission Locale, 2 personnes orientées par le PLIE/MDEF et 6 personnes orientées par les services emploi des villes et par bouche à oreille.



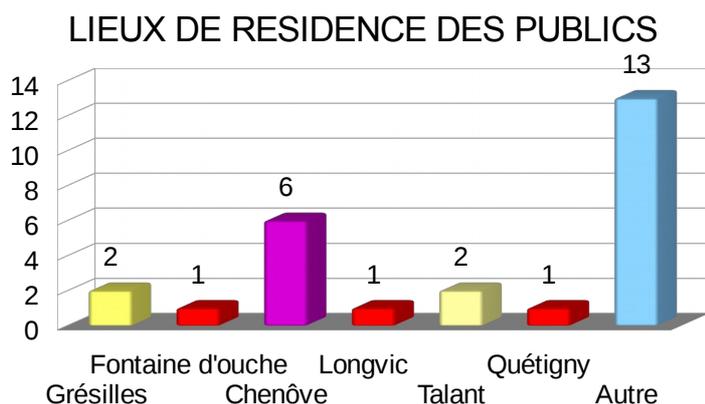
Le dispositif s'adresse à des jeunes adultes avec ou sans diplôme ayant un projet professionnel validé, les codes sociaux pour intégrer rapidement une entreprise et la motivation nécessaire.

On remarque néanmoins que 69% des candidats qui ont intégré le dispositif en 2015 ont un niveau supérieur ou égal au niveau III.



En septembre 2015, la MDEF a proposé aux pilotes entreprises d'ouvrir légèrement le critère lié à la notion « de projet professionnel validé » afin d'attirer des publics moins diplômés. A présent, le dispositif s'adresse à des jeunes ayant besoin d'affiner leur projet professionnel dans une filière définie.

L'analyse des publics ayant intégré le dispositif fait apparaître les éléments suivants :

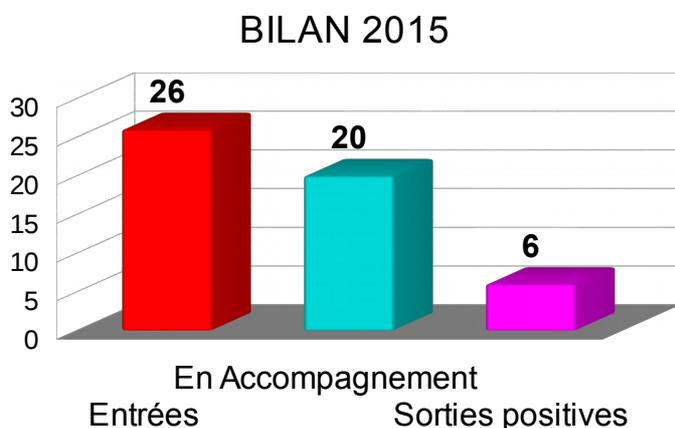


Depuis fin 2013, le dispositif 100 Chances 100 Emplois a été élargi à hauteur de 50% pour les publics non domiciliés dans les quartiers politique de la ville.

50% des candidats qui ont bénéficié du programme ne sont pas issus des quartiers politique de la ville. Ils sont pour la plupart domiciliés sur Dijon et son agglomération.

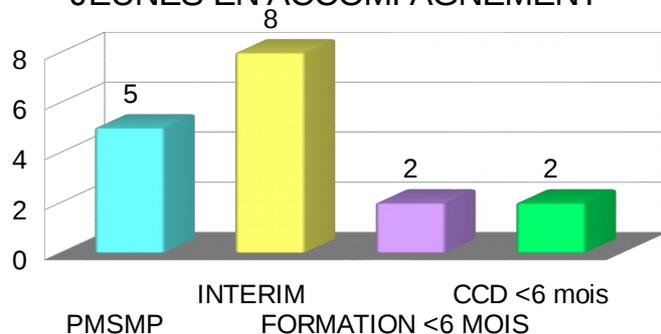
On remarque que tous les quartiers ne sont pas représentés.

3/ Les sorties positives :



Parmi les 26 nouveaux candidats entrés en 2015, on compte 6 sorties positives : 3 CDI, 1 contrat de professionnalisation, 1 sortie en intérim et 1 emploi avenir.

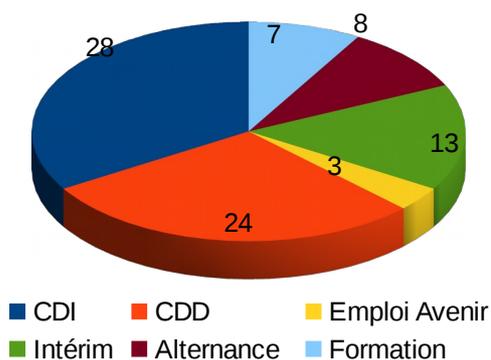
ETAPES DE DE PARCOURS - JEUNES EN ACCOMPAGNEMENT



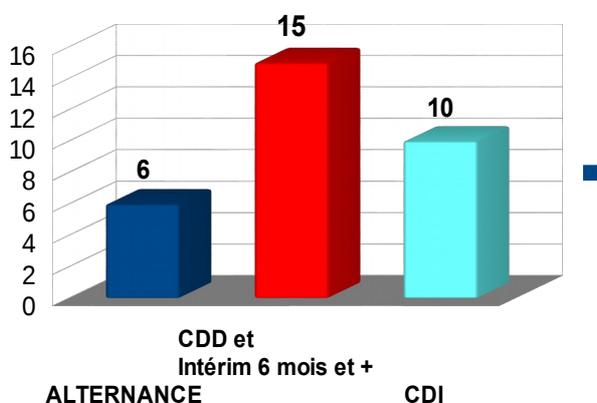
Parmi les 20 candidats toujours en accompagnement :

- 5 candidats ont bénéficié d'une période de mise en situation en milieu professionnel dans le réseau d'entreprises 100 Chances 100 emplois du bassin dijonnais,
- 10 candidats ont obtenu un emploi de moins de 6 mois
- 2 candidats ont suivi une formation de moins de 6 mois.

SORTIES POSITIVES 2011-2015



SORTIES POSITIVES DANS LE RÉSEAU



132 jeunes ont intégré le programme 100 Chances - 100 Emplois depuis son lancement en octobre 2011.

Le délai moyen d'insertion est de 5 mois.

63% des jeunes sont en sorties positives, soient 83 personnes, parmi lesquelles 34% en CDI, 29% en CDD, 16% en contrats d'intérim de plus de 6 mois, 10% en contrats en alternance, 3% en emplois avenir et 8% en formation.

Même si ce n'est pas la vocation première de 100 Chances - 100 emplois de recruter des jeunes dans les entreprises du réseau, il est important de souligner que 31% d'entre eux ont bénéficié d'une sortie positive dans le réseau : 32% en CDI, 48% en CDD et intérim de plus de 6 mois et 20% en alternance.

Les candidats qui ont validé leur entrée à l'issue du SAS sont donc considérés comme une source de recrutement potentielle par les entreprises du bassin dijonnais.

4/ Perspectives:

Malgré ses bons résultats, le dispositif 100 chances - 100 emplois rencontre des difficultés récurrentes (insuffisance de la prescription, nécessité de développer le nombre d'entreprises partenaires).

Pour promouvoir le dispositif et renforcer son ancrage territorial, le Comité de coordination de novembre 2015 a donc décidé de développer la communication à destination des publics et des entreprises, et a opté pour la création d'un support de communication local de type film vidéo pour chaque cible (jeunes et entreprises).

La MDEF a rédigé et proposé le cahier des charges de ce support aux membres du comité de coordination en décembre 2015.

La création d'un film vidéo dédié à l'action 100 chances 100 emplois a pour principal objectif de développer une communication illustrative de l'action à l'attention :

Des publics pour :

- attirer des jeunes et développer ainsi un nouveau mode de sourcing,
- présenter le dispositif aux participants lors des pré-SAS,



- valoriser les candidats en local auprès du réseau 100 Chances en local et en national;

Des entreprises pour :

- valoriser le réseau local d'entreprises sur les plans local et national,
- fidéliser le réseau d'entreprises existant,
- motiver de nouvelles entreprises à intégrer le réseau 100 Chances 100 Emplois;

Des prescripteurs pour :

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

OUTILS / METHODOLOGIES / LOGICIELS DEVELOPPES :

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

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

POINTS DE VIGILANCE / FACTEURS DE REUSSITE :

Conditions de réussite :

- élargir le réseau de partenaires,
- renforcer le réseau d'entreprises,
- mobilisation et implication du réseau de prescripteurs,
- mobilisation des partenaires prescripteurs,
- implication des entreprises,
- implication des pouvoirs publics.

Points de vigilance :

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



AXE COMPLEMENTAIRE : ACTIONS EN MATIERE D'ACCUEIL, D'ORIENTATION OU D'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES A LA RECHERCHE D'UN EMPLOI

Le cahier des charges des Maisons de l'Emploi pour l'exercice 2011-2014 prévoyait un axe complémentaire optionnel. La volonté politique des élus du territoire a amené la MDEF du bassin dijonnais à poursuivre son action autour des 16 Points Relais et de Proximité déployés sur son territoire. Ces sites fédèrent l'offre de services de plusieurs structures ou dispositifs (Pôle Emploi, Mission Locale, Services emploi des Villes, PLIE...) de manière cohérente et dans le souci de répondre au plus près aux besoins des différents publics en matière d'emploi, de formation et d'insertion professionnelle.

Les Points Relais s'adressent non seulement aux demandeurs d'emploi mais aussi aux élus, aux salariés, aux entreprises, aux créateurs ou repreneurs d'activité et ils ont développé des partenariats avec les acteurs socio-économiques des territoires.

3.1 - Animer les Points Relais (action 510)

DATE DE MISE EN OEUVRE DE L'ACTION :

En continu

CONTEXTE :

Suite à la parution fin décembre 2013 de l'avenant au cahier des charges des maisons de l'emploi, dans lequel l'État recentre son financement sur les deux axes d'intervention décrits précédemment, la gouvernance a fait le choix de maintenir l'action d'animation des Points Relais tout en réduisant les moyens affectés à cette mission.

En effet, depuis leur création les Points Relais ont permis de créer des **espaces collaboratifs et partagés des services emploi formation** et de développer des partenariats avec les acteurs socio-économiques sur les territoires.

La situation observée sur le bassin dijonnais témoigne de la pertinence du maintien de l'activité des Points Relais et de Proximité afin de conforter la position de la MDEF comme **outil territorial intégré**.





MAISON DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION DU BASSIN DIJONNAIS
 Carte des Points Relais et de Proximité

Cette opportunité se confirme au vu des éléments suivants :

- la crise a engendré une augmentation importante du nombre de demandeurs d'emploi,
- les structures AIO demeurent principalement concentrées sur l'agglomération dijonnaise. Il est donc nécessaire d'avoir une offre de services de proximité en territoire rural,
- les structures de l'AIO sont parfois éclatées ; c'est pourquoi il est intéressant qu'un même lieu fédère l'ensemble des offres de services dans un souci d'efficacité,
- l'offre de services de proximité se justifie également pour des publics fragilisés sur les quartiers « politique de la ville » de l'agglomération dijonnaise et dans le secteur rural,
- être au plus proche des territoires permet de diagnostiquer les besoins spécifiques

Les Points Relais sont reconnus comme des structures référentes en termes d'emploi-formation sur les territoires et il est important de maintenir ce service de proximité.

SECTEUR D'ACTIVITES :

Sans objet.

CIBLE :

Les actions menées auront pour cible les élus, les partenaires et les publics des 16 Points Relais et de Proximité de la MDEF (demandeurs d'emploi, salariés, créateurs/repreneurs d'entreprise, stagiaires, étudiants, employeurs du territoire...).

PERIMETRE :

Le bassin d'emploi dijonnais.

MOYENS MOBILISES :

Ce réseau comprend :

- **des Points Relais** offrant l'ensemble des services de la Maison de l'Emploi (Dijon (2), Quetigny, Chenôve, Talant, Longvic, Auxonne, Is-sur-Tille, Genlis et Gevrey-Chambertin),
- **des Points de Proximité** où des permanences sont assurées pour couvrir l'ensemble du territoire (Mirebeau, Pontailler, Fontaine Française, Selongey, Grancey-le-Château, Saint-Seine-l'Abbaye).



PARTENAIRES :

Initiateurs : État, communes, communauté d'agglomération, communautés de communes

Porteurs : MDEF du bassin dijonnais, communes, communauté d'agglomération, communautés de communes.

Autres partenaires : Pôle Emploi, Mission Locale, Cap Emploi, Conseil général de la Côte d'Or, communes, communauté d'agglomération, communautés de communes, CCI, organismes de formation, SIAE, les entreprises locales, plus globalement l'ensemble des acteurs de l'emploi et de l'insertion...

OBJECTIFS GENERAUX :

- faire des Points Relais et de proximité des lieux d'accueil, d'information (par la MDEF) et d'orientation et d'accompagnement par ses partenaires sur des sujets concernant l'emploi et la formation pour tous les publics,
- dynamiser les partenariats entre les acteurs du territoire,
- faire émerger les attentes des territoires pour coordonner des actions ciblées,
- promouvoir les outils et les actions du territoires,
- être garant de l'unité et de la qualité du service.

OBJECTIFS OPERATIONNELS :

- coordonner les Points Relais et de Proximité,
- mobiliser les ressources pour faciliter le fonctionnement des Points Relais et de Proximité (calendrier, information, partenaires à mobiliser, construction des indicateurs spécifiques aux territoires),
- animer des temps d'échanges de pratiques ,
- former les agents d'accueil ou les animateurs des Points Relais et de Proximité,
- mobiliser les ressources et interface avec les élus des territoires en lien avec le chef de service de la ville ou de la communauté de communes,
- proposer des plans d'action adaptés aux territoires,
- mobiliser les publics et les partenaires dans le cadre d'actions territoriales.

DESCRIPTION DE L'ACTION :

Partant de ce cadre d'intervention, la Maison de l'emploi a décliné un plan d'actions opérationnel à mettre en œuvre sur la période 2011/2014.

La Maison de l'emploi regroupe aujourd'hui :

- des lieux d'accueil multipartenariaux sur les territoires : les point relais installés dans les quartiers politique de la ville ainsi qu'en zones rurales. Ces sites rassemblent l'offre de services de plusieurs structures (Pôle Emploi, Mission Locale, Services emploi des villes, PLIE...) de manière cohérente et dans le souci de répondre au plus près aux besoins des différents publics en matière d'emploi, de formation et d'insertion professionnelle,
- des espaces de partage d'informations, de dialogue et de réflexion entre les partenaires pour faciliter le travail en réseau,



- des lieux d'expérimentation d'actions locales proposées et mises en œuvre avec les partenaires concernés. La Maison de l'emploi dispose en effet d'une solide expérience en matière d'ingénierie, de montage et de gestion de projet,
- la capacité de portage de dispositifs locaux ou d'opérations ciblées (100 chances 100 emplois, CitésLab, Moissons de l'Emploi...),
- l'intégration réussie d'outils territoriaux, tels que le PLIE de l'agglomération dijonnaise et les clauses sociales.

La MDEF du bassin d'emploi dijonnais a construit **une dynamique** entre les acteurs des territoires en **ajustant ses actions aux attentes et aux besoins** des différents sites, par la **coordination des acteurs**, la **mutualisation des actions** et la **mise à disposition de ses compétences** via des actions d'ingénierie.

La MDEF du bassin dijonnais couvre un territoire qui comprend à la fois des zones urbaines denses et des zones rurales et peu peuplées.

La mise en place du réseau des Points Relais et de Proximité a permis d'apporter **des réponses adaptées en terme d'accès des actifs et des entreprises aux services de l'emploi, de la formation et de l'insertion**. Il s'agissait, en effet :

- d'assurer une égalité d'accès aux droits sur l'ensemble du territoire,
- d'assurer une complémentarité et une coordination entre les actions menées par les collectivités locales et celles conduites par le service public de l'emploi,
- d'améliorer voire d'optimiser la qualité et la pertinence des réponses offertes aux actifs et aux entreprises.

A noter que cette offre de services partenariale existe sans le soutien financier de l'État (CPO).

RESULTATS OBTENUS

Résultats quantitatifs :

A/ Partenaires présents dans les Points Relais :

1/ Sur le territoire de l'agglomération dijonnaise :

Dans les Points Relais de l'agglomération dijonnaise, les partenaires permanents sont toujours présents. L'Epide de Velay tient désormais une permanence une fois par mois au Point Relais des Grésilles. L'ADIE tient une permanence 2 fois par mois dans chacun des Points Relais Dijonnais.

De plus, les services de la Plate-Forme de mobilité, portée par la Mission Locale, sont délivrés sur les Points Relais, tandis que la coordinatrice de cette plate-forme est positionnée au Point Relais des Grésilles.



PRESENCES PARTENAIRES EN 2014	POINTS RELAIS AGGLOMERATION DIJONNAISE					
	GRESILLES	FONTAINE D'OUCHE	CHENOVE	LONGVIC	QUETIGNY	TALANT
ACCUEIL	1 ETP mis à disposition par la ville de Dijon	1 ETP mis à disposition par la ville de Dijon	1 ETP mis à disposition par la ville de Chenôve	1 ETP mis à disposition par la ville de Longvic	1,33 ETP mis à disposition par la ville de Quetigny	1 ETP mis à disposition par la ville de Talant
ACCOMPAGNEMENT	Mission Locale (2 pers.) Plate-forme Mobilité (1 pers.) PLIE (2 pers.)	Mission Locale (2 pers.) PLIE (3 pers.)	Mission Locale (3 pers.) PLIE (2 pers. Dont 1 Ville de Chenôve) Conseillère Ville	Mission Locale (1 pers.) PLIE (1 pers. Ville de Longvic) Conseillère Ville (1 pers.)	Mission Locale (2 pers.) PLIE (1 pers. Ville de Quetigny)	Mission Locale (1 pers.) PLIE (1 pers. Pour 0,80 ETP) Conseillère ville (0,20 ETP)
PRESENCE PONCTUELLE	ADIE EPIDE DE VELET	ADIE				

2/ Secteur rural :

Sur les territoires ruraux de Genlis et d'Auxonne, on constate que les partenaires font moins de permanences en proximité. La raison principale est la baisse des moyens de ces structures et ces restrictions touchent en priorité les publics les plus fragiles qui doivent désormais se rendre à Dijon. La perte la plus importante est le non remplacement du conseiller Pôle Emploi au Point Relais de Genlis depuis septembre 2013.

PRESENCES PARTENAIRES Au 30 juin 2015	POINTS RELAIS ET POINT PROXIMITE RURAUX								
	PR AUXONNE	PR GENLIS	PR GEVREY	PR IS SUR TILLE	PP MIREBEAU SUR BEZE	PP PONTAILLER SUR SAONE	PP SELONGEY	PP GRANCEY	PP SAINT SEINE L'ABBAYE
ACCUEIL	0,57 ETP Mis à disposition par la Communauté de Communes	2 ETP Mis à disposition par la Communauté de Communes	0,25 ETP pour 2 personnes Mises à disposition par la Communauté de Communes	0,5 ETP Dont 0,25 ETP mis à disposition par la Mairie d'Is sur Tille et 0,25 ETP mis à disposition par la MDEF	0,20 ETP mise à disposition par Avenir Environnement	0,25 ETP Mis à disposition par la Communauté de Communes			
ACCOMPAGNEMENT (interventions régulières sur le Point relais)	POLE EMPLOI (1 conseiller à 0,8 ETP) MISSION LOCALE (2 conseillers : 1 ETP + 0,6 ETP) CAP EMPLOI (2 conseillers 0,2 ETP), CESAM (2 conseillers 0,2 ETP)	MISSION LOCALE (2 conseillers : 0,4 ETP + 0,2 ETP) SOLERYS (1 personne 0,2 ETP)	MISSION LOCALE (1 conseillère 0,2 ETP)	MISSION LOCALE CAP EMPLOI	MISSION LOCALE	POLE EMPLOI MISSION LOCALE	Mission Locale 0,10 ETP		
PRESENCE PONCTUELLE	ADIE, CIRFA, CESAM, IRFA, ARIQ BTP, ENTREPRISES pour recrutements	KAIROS, COEFFICIENCE, SODIE, UIMM/DEFI 2, RESURGENCE, EMPLOYEURS pour des entretiens de recrutement.		Coefficiences, Kairos, CG21, MISSION LOCALE (psychologue), entreprises pour recrutement	Domiciles Services, CG21	Conseil départemental 21 Coefficiences.			

Pour le Point Relais d'Is sur Tille, les permanences Pôle Emploi ont cessé à la fin du premier semestre, tout comme à Mirebeau et à Pontailier.

2/ Partenaires présents dans les réunions de Points Relais

Depuis janvier 2014, la MDEF n'assure plus la mission d'animation qui n'est plus financée. De ce fait, elle n'a plus animé de réunion de Point Relais.



3/ Ateliers et actions délocalisés sur les territoires:

D'autre part, des ateliers délocalisés ont eu lieu dans les zones rurales :

- ateliers services à distance et ateliers techniques de recherche d'emploi animés régulièrement par Pôle Emploi en zone rurale
- action seniors (financement par Pôle Emploi) animée par Coefficiens à Is sur Tille du 20 octobre 2014 au 12 janvier 2015.
- accompagnement CSP des salariés licenciés de Novatech au Point Relais de Genlis depuis le 26 juin 2014 ;
- POEC- Formation Emploi Compétences du 8 décembre 2014 au 17 mars 2015. Une session à Genlis, une à Is sur Tille, c'est une action de formation financée par AGEFOS PME et Pôle Emploi et animée par le GRETA 21. La MDEF a en charge la coordination de l'action
- ateliers en direction des salariés organisés par la MDEF avec intervention de partenaires (DIRECCTE, CIBC, FONGECIF...) dans les Points Relais d'Auxonne et de Genlis.

Résultats Qualitatifs :

1/ Satisfaction des publics / meilleures connaissance des besoins et des pratiques des publics :

- Projet temps partiel subi des femmes sur Genlis et et Auxonne (voir fiche 211), poursuite du travail en lien avec des femmes et des entreprises.

2/ Facilitation du contact entre le public, les entreprises, les opérateurs de l'emploi :

Les orientations vers les autres partenaires ont été nombreuses sur l'année 2015 :

- vers des partenaires présents sur les Points Relais : 1834 orientations,
- vers des partenaires extérieurs, dans le domaine de l'emploi : 977 orientations,
- vers des partenaires extérieurs dans le domaine du social : 376 orientations.

OUTILS, METHODOLOGIES, LOGICIELS DEVELOPPES :

- tableaux de bord « activité de l'accueil des Points Relais », établis à partir du logiciel de suivi d'activité SARAH
- réaménagement de la zone d'accueil du Point Relais d'Auxonne pour créer un espace salariés.

POINTS DE VIGILANCE / FACTEURS DE REUSSITE :

Suite aux dernières élections municipales, le personnel politique a beaucoup évolué dans les collectivités (communes, communautés de communes et communauté d'agglomération). De ce fait, la MDEF doit accomplir un travail d'information et de



communication en direction des nouveaux élus. En effet, le lien avec les collectivités et les territoires doit être maintenu dans une version dynamique (et pas seulement sur les aspects accueil/accompagnement). Il faut donc recréer ce lien entre les nouveaux élus, les équipes des Points Relais et les partenaires.

D'autre part, la fonction animation des Points Relais n'est plus financée par l'État. Elle n'est plus assurée sur le territoire de l'agglomération dijonnaise.

Cela est préjudiciable au développement des partenariats, à la mise en œuvre d'actions nouvelles (ateliers, permanences...), en dehors de l'accueil et des accompagnements. Il en résulte une perte de dynamisme qui est renforcée par la conjoncture économique très atone. Il est nécessaire d'apporter une animation d'un type nouveau, sur un volet plus économique et permettant surtout de faire émerger des projets sur les territoires.



3.2 - Accueillir, informer, diriger vers les partenaires (action 520)

3.2.1 - Les contacts

On constate une prédominance des contacts physiques : les personnes se présentent sur les Points Relais.

Sur le territoire de l'agglomération dijonnaise :

Source : logiciel de saisie SARAH

CONTACTS PAR PR ET PP Année 2015	POINTS RELAIS AGGLOMERATION DIJONNAISE						Total 2015 Agglo
	GRESILLES	FONTAINE D'OUCHÉ	CHENOVE	LONGVIC	QUETIGNY	TALANT	
Entretiens Physiques	5061	4205	5108	2876	4531	NC	21781
Entretiens Téléphoniques	1852	1477	2133	634	2138	NC	8234
TOTAL DES CONTACTS	6913	5682	7241	3510	6669	0	30015
nombre de participants	1263	1112	1176	665	1234	NC	5450
Dont nombre de nouveaux participants	416	498	469	255	781	NC	2419

Les moyens humains affectés à l'accueil et à l'accompagnement dans les Points Relais de l'agglomération dijonnaise (hormis pour la fonction animation) sont sensiblement les mêmes.

En zones rurales :

Source : logiciel de saisie SARAH

CONTACTS PAR PR ET PP Année 2015	POINTS RELAIS ET POINT PROXIMITE RURAUX						Total année 2015 Secteur Rural
	PR AUXONNE	PR GENLIS	PR GEVREY	PR IS SUR TILLE	PP MIREBEAU SUR BEZE	PP PONTAILLER SUR SAONE	
Entretiens Physiques	3949	3635	NC	NC	991	238	8813
Entretiens Téléphoniques	1118	898	NC	NC	73	18	2107
TOTAL DES CONTACTS	5067	4533	0	0	1064	256	10920
nombre de participants	1496	2333	NC	NC	303	131	4263
Dont nombre de nouveaux participants	579	444	NC	NC	112	44	1179

Sur l'ensemble des territoires ruraux, les collectivités ont fait l'effort de maintenir leurs moyens en matière d'accueil.

La fréquentation à Auxonne reste élevée du fait de la présence en permanence de deux conseillères Mission locale et d'une conseillère de Pôle emploi. De plus, des prestations régulières de Pôle emploi et des formations sont délocalisées. Les rendez-vous des conseillères de la Mission Locale à Auxonne, Genlis, Mirebeau et Pontailler sont gérés à Auxonne, ce qui explique le nombre élevé d'entretiens téléphoniques.

Le départ des conseillers Pôle Emploi à Is/Tille, Mirebeau et Pontailler vers la fin du premier semestre a eu une incidence négative sur la fréquentation des sites.



3.2.2 - Les activités

Source : logiciel de saisie SARAH

Au cours de l'année 2015, le nombre d'activités saisies est important :

59 612 services ont été délivrés dont 21,83% concernent la participation à un rendez-vous et 16,76% la délivrance de services administratifs.

ACTIVITÉS	Nombre	%
Actualisation Pôle Emploi	1565	2,63%
Assistance	4389	7,36%
Autre utilisation du PC en Libre Service (mails, sites d'information, etc...)	3187	5,35%
Consulter de la documentation	1535	2,57%
Consulter des Offres	2908	4,88%
Créer ou mettre à jour des outils de prospection (CV / LM)	2339	3,92%
Créer un Espace Emploi	85	0,14%
Demande d'information sur l'emploi	1179	1,98%
Demande d'information sur la formation	231	0,39%
Demande d'information sur la mobilité	117	0,20%
Demander des Cartes de Bus	17	0,03%
Demander un RDV	4670	7,83%
Inscription sur Recrutement / Information collective en dehors du Point Relais	42	0,07%
Message pour un conseiller / Transfert d'appel vers un conseiller	7654	12,84%
Orientation vers un conseiller de la structure	1834	3,08%
Orientation vers un partenaire emploi extérieur	977	1,64%
Orientation vers un partenaire social extérieur	376	0,63%
Participer à un RDV	13016	21,83%
Participer à un Recrutement / Information Collective sur le Point Relais sur le Point Relais	252	0,42%
Pré-inscription Pôle Emploi	157	0,26%
Rechercher des Offres	1216	2,04%
Services administratifs (téléphone, photocopie, envoi de courrier, attestation)	9991	16,76%
Utiliser son Espace Emploi	1496	2,51%
Non renseignés	372	0,62%
Total Résultat	59612	100%

CONCLUSION

Comme cela a été évoqué en introduction, la parution fin décembre 2013 d'un avenant au cahier des charges des Maisons de l'emploi a amené la Maison de l'Emploi et de la Formation du bassin dijonnais à se recentrer sur deux axes d'intervention :

- l'anticipation des mutations économiques,
- le développement local de l'emploi.

Le travail engagé en 2012 et 2013 avait permis d'anticiper cette évolution grâce au lancement d'un ensemble d'actions de Gestion Prévisionnelle Territorialisée des Compétences : développement durable dans le secteur du bâtiment, GPEC territoriale dans l'Économie Sociale et Solidaire, Plate-forme Dynamique d'Accès à l'Emploi, Solidarité Intergénérationnelle, Combattre le Temps Partiel Subi...

En 2015, la MDEF conforte ce positionnement avec le lancement d'une nouvelle action de GPEC territoriale dans le secteur du tourisme.

Parallèlement, le travail de réflexion sur les modalités d'animation territoriale qui avait été préconisé à la fin du dernier exercice a été entamé au premier semestre et poursuivi au second, avec pour objectif la refonte de la charte des Points Relais.

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

Cependant, si la MDEF n'anime plus les Points Relais, elle n'en demeure pas moins **engagée sur l'ensemble de son périmètre d'intervention**. Les discussions engagées avec les collectivités des différents territoires et la gouvernance de la MDEF à ce sujet ont été fructueuses. L'année 2016 devrait confirmer **la vocation de la MDEF à monter des actions innovantes, relatives à l'anticipation des mutations économiques et à l'accompagnement de leurs incidences sur l'emploi et la formation** aussi bien sur l'agglomération dijonnaise que sur les cantons ruraux.



ANNEXES : INDICATEURS DE RESULTATS

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

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

Cette action passe par la création et l'animation d'une cellule « Gestion Territorialisée des Emplois et des Compétences » (211)

Résultats attendus	Indicateurs	Résultats/commentaires
Résultats quantitatifs	nombre de partenariats formalisés concernant la GPEC territoriale	Voir travaux de la plate-forme et partenariats avec collectivités rurales
	nombre d'actions proposées	3 : tourisme, logistique en Plaine Dijonnaise et entreprises artisanales/TPE dans le Pays de Seine et Tilles
	nombre d'actions validées	3 : les mêmes
	nombre d'actions engagées	L'action tourisme a démarré à l'automne 2015
Résultats qualitatifs	meilleure connaissance du territoire, de ses forces / faiblesses	Voir PF GTEC
	affichage des priorités du territoire, allocation des moyens en fonction de ses priorités	Voir PF GTEC
	élaboration de diagnostics réellement « partagés » entre les acteurs	Voir PF GTEC
	fonctionnement fluide du partenariat	Voir PF GTEC
	association réelle du monde économique à cette démarche	Voir PF GTEC

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

Résultats attendus	Indicateurs	Résultats/commentaires
Résultats quantitatifs	Nombre de plans de licenciement concernés par l'action de la plate-forme	3 – Chocolaterie de Bourgogne, Entreprise Dijonnaise et Rudo Chantiers
	Nombre de salariés accompagnés	51 au total dont Chocolaterie de Bourgogne : 37 – Entreprise Dijonnaise : 14. Pour Rudo Chantiers, les accompagnements n'avaient pas démarré en 2015.
	Nombre de reclassements réussis	Inconnu
	Nombre de partenaires mobilisés sur chacune des actions de reclassement	Chocolaterie de Bourgogne 1 partenaire (AFPA Transitions) Entreprise Dijonnaise : 1 partenaire (ARIQ BTP), pour Rudo Chantiers, (2 partenaires (AFPA Transitions et ARIQ BTP)
	Nombre de propositions d'interventions effectuées sur el volet offensif	En 2015 : 3 propositions émanant de Dijon Développement (Alu Concept, Mulot et PetitJean et Tippagral)
	Nombre de projets retenus	En 2015 : 3 propositions ont été retenues (Alu Concept, Mulot et PetitJean et Tippagral). La MDEF a continué de travailler sur le dossier Cap Vert, initié en 2014
	Nombre de mesures utilisées	Méthode de recrutement par simulation sur une partie des recrutements du Cap Vert
	Nombre de personnes recrutées	41 : 38 personnes sur les recrutements du Cap Vert, 3 personnes pour Alu Concept
Résultats qualitatifs	Adhésion, fonctionnement fluide et participatif du partenariat	Les partenaires sont mobilisés dans le cadre du comité opérationnel. Ils participent activement à la construction de la démarche et des outils. Il spartagent l'information.
	Satisfaction des salariés accompagnés	Oui car accélération du parcours de reclassement
	Satisfaction des entreprises	
	Satisfaction des partenaires	Satisfaction sur l'intervention d'urgence. En revanche, difficultés à intervenir dans la bonne temporalité

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

Résultats attendus	Indicateurs	Résultats/commentaires
Résultats quantitatifs	Nombre de structures partenaires interrogées	6 (Pôle Emploi, Mission Locale, PLIE, services emplois des villes, APEC, cellule insertion de l'université de Bourgogne) dans le cadre de l'action sur la mobilisation des partenaires de l'emploi.
	Nombre de questionnaires administrés	28
	Nombre de groupes de travail constitués	1 groupe de travail au premier semestre sur la cartographie 1 réunion sur la problématique des nouveaux entrants
	Nombre d'actions proposées	2 : Action spécifique aides-soignants/aides à domicile / nouveaux entrants
	Nombre d'actions validées	1 : Action spécifique aides-soignants/aides à domicile et financée CPER
	Nombre de contrats proposés : CDI, CDD classiques, CAE, emplois d'avenir, contrats de génération, etc. Nombre de postes pourvus (dans la structure, dans l'ESS, en dehors de l'ESS)	
Résultats qualitatifs	Meilleure connaissance du secteur associatif	Meilleure connaissance suite au diagnostic partagé. Puis enrichissement grâce au travail dans le cadre de la cartographie au 1 ^{er} semestre 2015
	Qualité de l'accompagnement de l'employeur dans l'utilisation des outils RH et dans la pérennisation des postes	
	Satisfaction des bénéficiaires et des employeurs	
	Montée en compétences des salariés	
	Définition du projet professionnel et du parcours, puis accompagnement Amélioration de la qualité de vie au travail	

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

Résultats attendus	Indicateurs	Résultats/commentaires
Résultats quantitatifs	Nombre de partenaires mobilisés	8 (IFRB, ICADE, PACT, Bourgogne Bâtiment durable, Grand Dijon, CAPEB, FFB, ACE Consulting)
	Nombres de réunions	13
	Nombres de réunions animées par la MDEF	7 dans le cadre des groupements
	Nombres d'organisations professionnelles mobilisées	2 (FFB et CAPEB)
	Nombre d'entreprises mobilisées	une dizaine sur le projet de groupement
	Nombre d'outils créés	formation spécifique ACE Consulting pour accompagnement groupement
	Nombre de productions réalisées	formation spécifique ACE Consulting pour accompagnement groupement
	Nombre d'actions initiées suite aux analyses	mise en oeuvre du plan d'actions en cours – formation adaptées ur site FEEBAT 5.2 (cette formation a démarré en décembre 2015)
Résultats qualitatifs	Élargissement du réseau de partenaires	
	Adaptation de l'offre de formation	Oui, travail en cours pour préparer les formations sur site + formation spécifique ACE Consulting pour accompagnement groupement
	Connaissance fine du secteur	Diagnostic + meilleure connaissance des petites entreprises, de la mise en place de groupements permanents (commercial, juridique).

1.4.3 – GPECT Tourisme (222)

Résultats attendus	Indicateurs	Résultats/commentaires
Résultats quantitatifs	Nombre et typologie d'acteurs associés/impliqués	16 (Communauté Urbaine du Grand Dijon / Dijon Développement, Unité Territoriale Côte-d'Or de la DIRECCTE, Conseil régional de Bourgogne, Communauté de communes de Gevrey Chambertin, Délégué au Tourisme, Déléguée à la Culture, Branches professionnelles (UMIH, Fédération Régionale des Offices du Tourisme et Syndicats d'Initiatives...), Pays Beaunois, Maison de l'Emploi et de la Formation du bassin dijonnais, Bourgogne Tourisme, Côte-d'Or Tourisme, Office du Tourisme Dijon, Chambre de Commerce et d'Industrie, le FAFIH, le C2R.)
	Nombre et typologie de nouveaux acteurs / entreprises ayant rejoint la démarche tout au long du projet	
	Nombre de secteurs d'activité retenus pour l'étude	3
	Nombre d'établissements sollicités/interrogés et répartition par taille, secteur d'activité et l:plantation géographique	
	Nombre d'entretiens réalisés	17
	Nombre de groupe de travail animés	
	Nombre et typologie des métiers retenus	Le projet portera sur les métiers de la relation clients, de manière transversale aux secteurs de l'hôtellerie-restauration, aux offices de tourisme, aux associations culturelles et musées
	Nature et typologie des mutations observées pour le secteur du tourisme:	mutations dans les fonctions d'accueil et de support en lien avec les NTIC
	Nature et typologie des enjeux mis en avant	les mutations du secteur dues aux changements des habitudes de consommation, à la montée en gamme attendue et à une augmentation de la concurrence. Les compétences liées à l'accueil, à la maîtrise des langues étrangères et aux NTIC apparaissent comme un socle incontournable pour faire face à ces évolutions.
	Nature et typologie des actions proposées/validées:	- un travail d'analyse du secteur de l'hôtellerie-restauration et de ses - caractéristiques sera réalisé par le C2R Bourgogne - la MDEF réalisera des entretiens qualitatifs auprès des acteurs institutionnels afin de repérer les enjeux spécifiques aux secteurs de l'hôtellerie-restauration, les offices de tourisme, les associations culturelles et musées - des investigations en entreprises centrées sur les évolutions identifiées dans ces 3 secteurs et leurs incidences sur les métiers ciblés (ceux en lien avec la relation clients)
	Nombre de réunions du comité de pilotage, nombre et typologie des acteurs associés/présents, nature des décisions prises	
	Nombre de réunions du comité technique, nombre et typologie des structures associées/présentes, nature des réunions prises	1 réunion avec la DIRECCTE , le Conseil Régional e la MDEF pour circonscrire le projet et 1 autre réunion pour valider le périmètre et la méthodologie du projet.
	Nombre de réunions de la cellule projet, nombre et typologie des structure: associés/présents, nature des décisions prises	
Résultats qualitatifs	Nature de l'engagement des acteurs au stade de l'étude et de la définition du plan d'action	
	Qualité de l'animation et de la mobilisation des partenaires/acteurs/entreprises tout au long de la démarche	
	Qualité du partenariat	

1.4.1 – Favoriser la solidarité intergénérationnelle (211E)

Résultats attendus	Indicateurs	Résultats/commentaires
Résultats quantitatifs	Nombre d'entreprises impliquées dans la démarche (phase diagnostic, travail collectif)	3 entreprises sont régulièrement associées aux travaux et aux comités de pilotage
	Nombre d'actions collectives (groupes de travail) engagées	1 groupe de travail comprenant les lycées, les entreprises, la CREE et la MDEF)
	Nombre d'actions individuelles engagées	
	Outils élaborés	« Fiche individuelle de période de formation en milieu professionnel », « Guide du tuteur pour l'entretien d'accueil personnalisé des stagiaires », « Évaluation du stage en entreprise par le stagiaire »
Résultats qualitatifs	Meilleure connaissance des entreprises concernées et de leurs besoins	Oui, du fait de la participation des entrises à tous les travaux
	Diagnostic des besoins des employeurs	Oui, intégrés au plan d'actions
	Pérennité de la démarche, diffusion des outils et capitalisation sur le territoire	Présentation de la démarche et outils aux animateurs (7) des Pôles de stage, à la demande du Rectorat – Service CREE. Diffusion de la méthode et des outils sur le site du Rectorat (dans la Rubrique « Ressources » des Pôles de stages)

1.4.2 – Combattre le temps partiel subi (213)

Résultats attendus	Indicateurs	Résultats/commentaires
Résultats quantitatifs	Nombre de salariés à temps partiel interrogés	60 (en 2013-2014)
	Evolution de la part des temps partiels subis / secteur	
	Nombre d'entreprises mobilisées (phase diagnostic, travail collectif) / sensibilisées	3 entreprises sont régulièrement associées aux travaux et aux comités de pilotage + FEDESAP, FARE et FEP
	Nombre d'actions collectives (groupes de travail)	5
	Nombre d'actions individuelles engagées : bilans de compétences, VAE, etc... pour évolution ou	12 personnes soutenues dans un cadre individuel
	Reconversion professionnelle	1
Résultats qualitatifs	Nombre de parcours aboutis : nouveaux contrats (différentes durées possibles...)	9
	Bonne connaissance du temps partiel subi sur les territoires cibles: - Cartographie (secteurs, postes, modalités...) - Meilleure connaissance des entreprises concernées, de leurs besoins et de leurs contraintes	Suite au diagnostic Oui, du fait de la participation des entreprises à tous les travaux
	- Étude approfondie des publics	Oui. Soutien du CIDFF via intégration du jeune en service civique pour favoriser l'accès aux droits »
	Création des passerelles entre différents métiers par une approche « compétences »	Tronc commun d'Activités et de compétences
	Permettre une évolution des conditions de travail dans certaines entreprises	Action à venir en lien avec le « développement des prestations de nettoyage en journée », en partenariat FEP et FARE
Pérennité de la démarche, diffusion des outils et capitalisation sur le territoire		

1.4.4 – Coordonner la mise en place d'une Gestion Anticipée des Compétences et de l'Emploi sur le Territoire (G.A.C.E.T.) (2.1.1 C)

Résultats attendus	Indicateurs	Résultats/commentaires – pour les POEC uniquement
Résultats quantitatifs	Nombre de parcours mis en œuvre	53
	nombre de retours à l'emploi	11

Action terminée en 2014 – informations données sur les POEC

AXE 2 – CONTRIBUER AU DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI LOCAL

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

Résultats attendus	Indicateurs	Résultats/commentaires
Résultats quantitatifs	Nombre d'heures réalisées	203 856h dont 193 646,53h sur l'agglomération dijonnaise et 10 210 heures sur le département hors agglomération
	Nombre de projets (marchés, opérations)	165
	Nombre de bénéficiaires	493 dont 480 sur l'agglomération dijonnaise
	Nombre de sorties positives (embauches, formation qualifiante)	67
Résultats qualitatifs	Accompagnement des bénéficiaires	ARIQ BTP dans le cadre des marchés BTP et MDEF dans le cadre de s marchés de services
	Positionnement des bénéficiaires lors de leur parcours (évaluations en entreprise)	
	Types de contrats / formations	CTTI, CDDI, CDD, CDI, CUI, CAE, Apprentissage, contrats de professionnalisation
	Degré de satisfaction des partenaires	

2.3 - Encourager la Responsabilité Sociale des Entreprises (350)

Résultats attendus	Indicateurs	Résultats/commentaires
Résultats quantitatifs	Nombre de publics orientés	primaire de plus de 6 mois et 1 emploi d'avenir
	Nombre de publics intégrés	26 personnes
	Nombre de stages trouvés	5 PMSMP
	Nombres d'emplois obtenus	3 CDI, 1 contrat de professionnalisation, 1 mission intérimaires > 6 mois, 1 emploi d'avenir
	Nombre de parcours de formation engagés	
	Nombre d'entreprises impliquées	20
Résultats qualitatifs	Renforcement de l'ancrage territorial des différents acteurs engagés dans la démarche	Ce programme est original, et pour la première fois, il fédère les énergies de toutes les parties prenantes locales. Il est piloté par des entreprise du territoire concerné (SEB et SCHNEIDER). Les Pouvoirs publics (Préfecture, DIRECCTE, Grand Dijon) y participent, tout comme les Services Publics de l'Emploi (Mission Locale, pôle Emploi, MDEF), les associations de quartier et un réseau de plus de 40 entreprises du bassin.
	Implication des entreprises et des différents acteurs dans leur environnement sociétal	Réseau de plus de 30 entreprises du bassin.
	Meilleur image des différents acteurs grâce à une cohésion/coopération locale accrue entre les différents acteurs économiques, institutionnels, publics..	validation de la création d'un film dédié à l'action pour communiquer en direction des entreprises et des jeunes
	Développement de l'innovation, créativité	
	Engagement et fidélisation des futurs collaborateurs - Faire partie d'un réseau d'entreprises et de partenaires - Augmentation de la confiance en soi - Facilitation du parcours d'insertion et d'accès à l'emploi	Réseau de plus de 20 entreprises locales Préparation des candidats grâce à une prestation CIBC 63% de sorties positives depuis la création du dispositif sur ce territoire.

AXE COMPLEMENTAIRE : LES ACTIONS EN MATIERE D'ACCUEIL, D'ORIENTATION OU D'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES A LA RECHERCHE D'UN EMPLOI

Actions 3.1 et 3.2

Résultats attendus	Indicateurs	Résultats/commentaires
Résultats quantitatifs	Nombre de publics touchés	40 935 contacts représentant 9713 personnes différentes
	Nombre de partenaires mobilisés	17 partenaires (en dehors des entreprises)
	Nombre de support d'information créés	
Résultats qualitatifs (exemples pour faciliter la rédaction)	Meilleure appropriation de l'offre de services par le public	
	Fluidification des parcours des publics	
	Facilitation du contact entre le public, les entreprises, les opérateurs de l'emploi	Baisse de l'activité liée aux entreprises du fait de la dégradation de la conjoncture économique
	Développement de nouveaux partenariats	Difficile car la fonction animation n'est plus financée

