

Communauté de communes
De la Plaine Dijonnaise

Communauté de communes
du Mirebellois



CHARTRE DES POINTS RELAIS ET DES TERRITOIRES: UNE OFFRE DE SERVICES GLOBALE ET MULTIPARTENARIALE



Ce projet est cofinancé par l'Union européenne

SOMMAIRE

PRÉAMBULE.....	1
ARTICLE 1 : OBJET DE LA CHARTE.....	3
ARTICLE 2 : PRINCIPES ET OFFRE DE SERVICES DES POINTS RELAIS ET DE PROXIMITÉ.....	3
ARTICLE 3 : DÉTAIL DES MISSIONS DE CHAQUE OPERATEUR.....	5
ARTICLE 4: MODALITES DE FONCTIONNEMENT DES POINTS RELAIS.....	8
ARTICLE 5 : SUIVI ET ÉVALUATION DE L'ACTION DES POINTS RELAIS / DE PROXIMITÉ.....	9
ARTICLE 6 : DURÉE DE LA CHARTE.....	9

PRÉAMBULE

Avec la mise en place des Maisons de l'Emploi, le Plan de Cohésion Sociale (2005) proposait d'adopter une vision renouvelée de l'intervention publique en matière d'emploi, et d'apporter une réponse territoriale favorisant une meilleure synergie des interventions des opérateurs. Ainsi, la vocation initiale des Maisons de l'emploi était de simplifier et de rendre plus lisible l'organisation et la coordination locale des acteurs.

Dans cet esprit, les fondateurs de la Maison de l'Emploi et de la Formation du Bassin Dijonnais l'ont d'emblée positionnée comme **un outil fortement structurant** sur un large territoire proche du bassin d'emploi et dont une majeure partie (la plus rurale) était peu desservie par les acteurs de l'emploi et du développement économique.

Dans ce cadre, **les 15 Points Relais ou de Proximité** mis en place ont eu vocation à **fédérer l'offre de services de plusieurs partenaires** (Pôle Emploi, Mission Locale, Services Emploi des communes/intercommunalités, MDEF/PLIE *a minima*) dans le souci de répondre au plus près aux besoins des différents publics. Par la volonté des membres de sa gouvernance, la MDEF a ainsi joué un rôle d'impulsion, d'ensembliser et d'animation.

Les évolutions apportées au dispositif des maisons de l'emploi en décembre 2013 ont néanmoins conduit à un repositionnement de celles-ci autour de deux axes :

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

En conséquence, les maisons de l'emploi ont perdu leur fonction d'ensembliser et d'animation globale au profit d'une recentrage sur deux missions présentant une source de plus-value, aux côtés de celles des autres acteurs du service public de l'emploi.

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

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

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

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

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

C'est dans ce sens que le positionnement et l'offre de services de la Maison de l'emploi et de la formation du bassin dijonnais a évolué pour s'inscrire dans une complémentarité plus forte avec les acteurs du service public de l'emploi et développer des interventions dans des champs jusqu'ici peu couverts.

C'est également dans une logique de territorialisation accrue de l'offre de services des points relais et de proximité qu'il apparaît nécessaire d'affirmer plus nettement le rôle joué par les communes/intercommunalités dans leur portage, leur pilotage et dans la composition de l'offre de services sur chacun des territoires concernés.

Alors que la précédente charte des points relais est arrivée à son terme, la présente charte doit permettre d'acter le rôle moteur des élus, l'engagement des partenaires et le nouveau positionnement de la MDEF dans ce partenariat. Le contexte se prête d'ailleurs à cette évolution. C'est sur l'initiative des élus locaux que le récent programme des maisons de services aux publics vient mettre l'accent. Au moment où il est plus que jamais nécessaire de garantir/de sécuriser des services de proximité sur les territoires ruraux, la perspective d'une labellisation des points relais -si elle est validée par les communes concernées et leurs groupements- représenterait une opportunité de conforter, de redéfinir et de mieux valoriser leur action en matière d'emploi, de développement économique et, plus largement, de services à la population.

ARTICLE 1 : OBJET DE LA CHARTE

La présente charte matérialise **l'engagement commun des différents partenaires** d'apporter une offre de services de qualité et de proximité sur l'ensemble du bassin dijonnais sur le champ de la gestion des emplois, des compétences et du développement économique.

Elle précise le périmètre de l'offre de services susceptible d'être déclinée sur chaque point relais et de proximité en accord avec les communes et intercommunalités qui en assurent le portage et le pilotage.

ARTICLE 2 : PRINCIPES ET OFFRE DE SERVICES DES POINTS RELAIS ET DE PROXIMITÉ

Article 2-1 : Les acteurs intervenant dans les Points Relais et de Proximité

Les points relais et de proximité proposent une offre de services sur le champ de l'emploi et du développement économique avec différentes déclinaisons suivant les publics cibles et les territoires. Ils sont régis par les principes suivants :

- Les points relais et de proximité matérialisent l'ambition locale des élus de proposer des services répondant aux besoins de leur population et de leurs entreprises. Ils ont en conséquence la responsabilité du portage du point relais/de proximité et de son pilotage en étroite relation avec les opérateurs impliqués.
- L'offre de services des points relais et de proximité est la combinaison des interventions de plusieurs opérateurs (services emploi/insertion (inter-)communaux, Pôle emploi, Mission locale, MDEF, etc..). Ces derniers s'engagent à travailler ensemble au bénéfice des publics cibles et à proposer une offre de services articulée et lisible.
- L'ensemble des acteurs concourent à l'analyse des besoins dans un objectif d'ajustement et d'amélioration de l'offre de services proposée.

Le périmètre de l'offre de services potentielle est le suivant (à affiner au cas par cas suivant les territoire):

- Accueil, information et orientation vers le partenaire compétent des jeunes, des demandeurs d'emploi et des salariés,
- Inscription des demandeurs d'emploi à Pôle emploi,
- Accompagnement des jeunes et des demandeurs d'emploi dans la définition de leur projet professionnel, dans leur projet de formation, de recherche d'emploi¹,
- Accompagnement des parcours d'insertion sociale et professionnelle pour les personnes en difficulté,
- Appui aux entreprises dans leurs recrutements individuels/collectifs et, plus largement, dans leur gestion des emplois et des compétences,

¹NB : Pour les demandeurs d'emploi, l'accompagnement relève exclusivement de la mission de Pôle Emploi, de la Mission Locale pour les 16-25 ans, de Cap emploi et du PLIE.

- Apport d'expertise et d'ingénierie aux collectivités et à leur service de développement économique pour renforcer la relation économie-emploi dans les projets et dans la relation aux entreprises du territoire.

Cette offre de services se caractérise **par des modalités variées d'intervention** :

- Interventions physiques par le biais de personnels présents sur les point relais/de proximité,
- Interventions à distance dans le cadre de services dématérialisés,
- Interventions physiques par le biais de personnels, non domiciliés dans les points relais/de proximité mais pouvant intervenir de manière réactive si besoin.

Les points relais sont également des lieux d'animation et de coordination des acteurs des territoires, à la main des collectivités porteuses mais aussi à l'initiative des opérateurs. Ainsi, il pourra être conduit **un plan d'actions** pour chaque point relais Point Relais. La définition, le suivi et l'évaluation des actions seront placés sous la responsabilité de l' élu référent de la collectivité porteuse du Point Relais.

Article 2-2 : Les acteurs intervenant dans les Points Relais et de Proximité

Les **Points Relais accueillent des professionnels et/ou des services issus des différents partenaires** :

- **Mission Locale**
- **Pôle Emploi** – services à distances (Pole-emploi.fr, emploi-store.fr) et services ponctuels selon besoins des demandeurs et entreprises.
- **PLIE** sur l'agglomération dijonnaise (un service de la MDEF)
- **MDEF** - services à la demande ou bien intervention en mode projet
- **Services des communes** en terme de médiation sociale : accompagnement sur les freins périphériques à l'emploi et assistance à l'inscription auprès de Pôle emploi

D'autres partenaires peuvent intervenir régulièrement ou ponctuellement sur des thématiques spécifiques liées à l'emploi, l'insertion, la formation, le développement économique. Cette offre de services est susceptible d'être élargie en cas de labellisation des points relais au titre du programme « maisons de services aux publics ».

ARTICLE 3 : DÉTAIL DES MISSIONS DE CHAQUE OPERATEUR

Article 3-1 : L'accueil, l'information et l'orientation vers l'acteur compétent :

Le contenu des missions est détaillé dans des fiches de postes reprises en annexe 2 :

- l'agent d'accueil : il a pour missions d'accueillir, de renseigner et d'informer, de diriger et de guider (1^{er} niveau) les différents publics. Il peut réaliser d'autres missions : travail administratif, organisation de l'espace d'accueil par exemple ;

- le conseiller Accueil-Information : il a pour missions d'informer et de renseigner, de guider, d'aider et de conseiller les différents publics. Il anime ou co-anime des réunions collectives.

Article 3-2 : L'orientation professionnelle et l'accompagnement

Les personnels en charge de cette mission sont affectés par des partenaires et mettent en œuvre un accompagnement spécifique en fonction du type de public (voir détails en annexe 2) :

- **la Mission Locale de l'arrondissement de Dijon**, en fonction de ses moyens, est présente sur tous les Points Relais ; elle accompagne les jeunes de 18 à 25 ans de façon globale tant sur le volet emploi que sur les volets social, culture et citoyenneté ; le conseiller Mission Locale donne des informations ciblées et individualisées aux jeunes et les accompagne tout au long de leur parcours;
- **Pôle Emploi** est présent sur les Points Relais ruraux; il accompagne les demandeurs d'emploi dans leurs démarches de recherche d'emploi et de construction de projet. Il accompagne également les entreprises dans leurs projets de recrutement ; Cet accompagnement se met en œuvre soit sur ces 4 agences dijonnaises, soit ponctuellement sur place, soit à distance via les outils WEB.
- **Le PLIE de l'Agglomération dijonnaise** est présent sur le territoire du Grand Dijon ; il accompagne des publics en difficulté dans leurs démarches de recherche d'emploi et de construction de projet. Ses missions sont les suivantes :
 - identification des problématiques du participant,
 - coordination de ses démarches de recherche d'emploi en mobilisant tous les réseaux et compétences nécessaires,
 - construction du projet et du parcours professionnel,
 - accompagnement à et dans l'emploi.

Article 3-3 : L'action en faveur des entreprises (appui individuel)

L'entreprise qui s'adresse au Point Relais se verra proposer les services suivants :

- Pour le dépôt d'une offre d'emploi:
 - prise en compte de sa demande et orientation sur Pôle Emploi et/ou les partenaires adéquats
 - réception de son offre d'emploi et transfert immédiat à Pôle Emploi
 - diffusion rapide de son offre d'emploi aux partenaires du Point Relais ou de Proximité
 - délivrance d'informations sur les aides, les contrats, la formation, la mobilité, les publics, les services locaux par exemple
 - prêt de salles, de bureaux suivant disponibilité.

L'offre de services de l'ensemble des partenaires du territoire sera mobilisée pour répondre aux besoins des entreprises.

L'agence pôle emploi référente du point relais peut déléguer des conseillers dédiés aux entreprises pour soutenir tout projet de recrutement local, montage d'actions de formations, mise en œuvre contrats aidés...

Article 3-4 : Des évènementiels au service de la promotion des entreprises, des métiers et de la rencontre entre l'offre et la demande d'emploi

A l'initiative des partenaires qui le souhaitent, des actions événementielles (forums, job-datings, rencontres avec des employeurs...) pourront être organisées de façon concertée entre les partenaires, chacun participant en fonction de son champ de compétences. En fonction de l'importance de la manifestation, elles pourront être organisées en dehors des Points Relais / de Proximité.

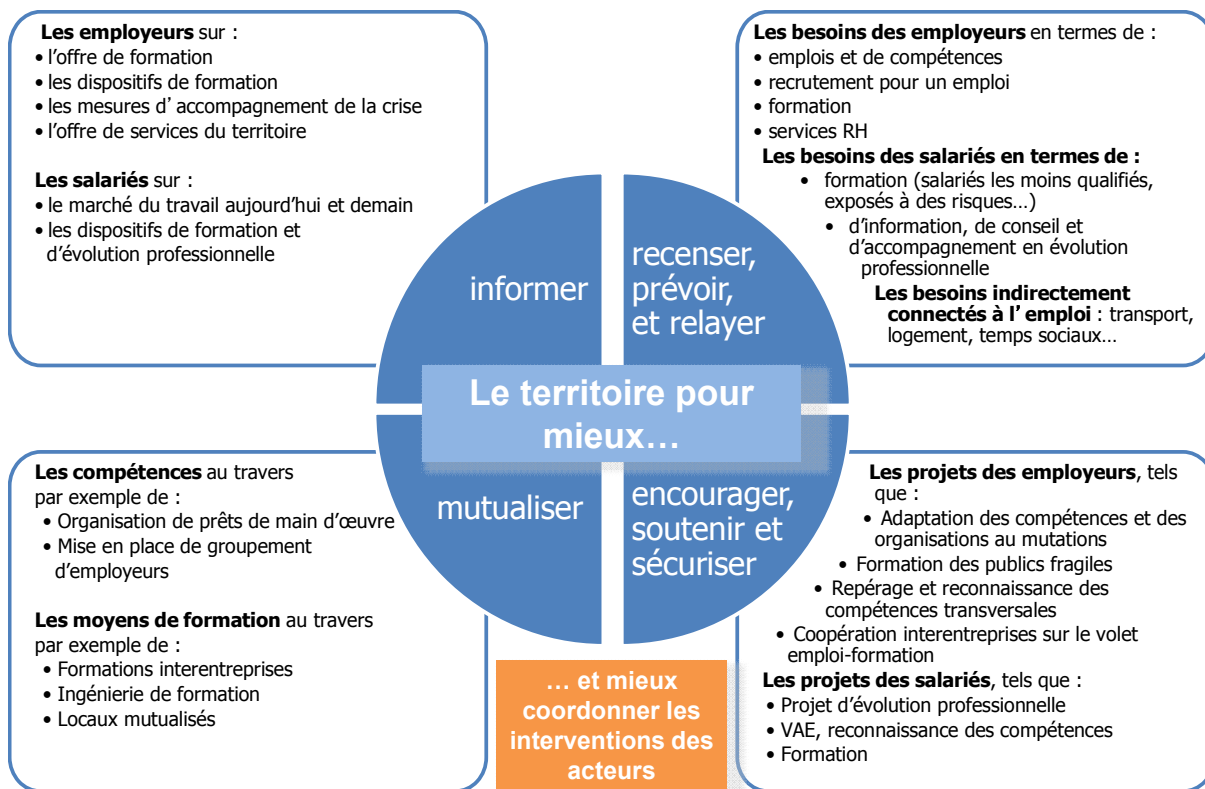
Article 3-5 : Des actions territoriales d'appui à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

A la différence des actions décrites précédemment, celles relatives à la GPECT se caractérisent par une intervention en mode projet. Dans ce cadre, la MDEF assure l'animation, la coordination et la mise en œuvre des actions qui pourront émerger à l'initiative de l'ensemble des partenaires ou bien sur la base de diagnostics. Ces actions devront favoriser, en coordination avec les autres opérateurs du service public de l'emploi, le travail en commun avec les branches professionnelles, les organismes paritaires, les chambres consulaires et les entreprises.

De manière générale, ces actions auront pour objectifs de mieux apprécier les mutations de l'activité économique sur les territoires et leurs conséquences sur le travail, les métiers, les organisations, les emplois et les compétences dans les entreprises. *In fine*, elles devront notamment permettre d'analyser les incidences de ces évolutions sur les modalités de préparation des publics, les contenu et les ingénieries de formation mais aussi les pratiques RH des entreprises (gestion des emplois et des compétences, management, dialogue social).

Pour s'assurer de l'émergence de projets dans l'ensemble des territoires du bassin dijonnais, la MDEF se rapprochera de l'ensemble des communes et intercommunalités pour identifier les enjeux/attentes de chaque commune/intercommunalité.

Le schéma infra détaille le registre des possibles en termes d'interventions.



Article 3-6 : Des actions contribuant au développement local de l'emploi

Dans ce cadre, la MDEF a vocation à fluidifier la transmission d'informations et les relations entre les acteurs sur le territoire. Cette action de coordination et de mise en œuvre, dans le respect des compétences de chacun des acteurs, peut intervenir dans des champs extrêmement divers en matière de développement local : aide à la création et reprise d'entreprises, appui à la création de commerces et de services de proximité, responsabilité sociale des entreprises, promotion et facilitation de la clause sociale.

Ce dernier axe a tout particulièrement fait l'objet d'un investissement de la part de la MDEF qui propose une offre de services d'appui conseil pour la mise en place de clauses dans les marchés et d'accompagnement des entreprises et des publics.

Article 3-7 : Des actions d'appui-conseil et de formation pour aider les communes et leurs groupements à mieux intégrer les dimensions emploi/compétences dans leurs actions de développement économique

La MDEF met son expertise à la disposition des communes et des intercommunalités pour les aider à renforcer la dimension emploi dans leurs actions de développement économique.

Pour cela, elle met également à disposition des élus et de leurs développeurs une offre de formation pour les permettre de mieux appréhender les enjeux sur le champ de l'emploi et leurs marges de manœuvre en lien avec leurs objectifs de développement économique.

ARTICLE 4: MODALITES DE FONCTIONNEMENT DES POINTS RELAIS

Article 4-1 : Une signalétique spécifique

Les points relais et de proximité sont dotés d'une signalétique spécifique intérieure comme extérieure comprenant une identification des financeurs et des principaux partenaires.

Article 4-2 : Les conditions d'accueil des publics

La mise en place des points relais implique d'assurer une continuité du service en limitant au maximum les périodes de fermeture.

Les points de proximité sont, quant à eux, ouverts sur des plages définies.

Article 4-3 : Le remplacement des personnels d'accueil lors des congés

à définir

Article 4-4 : Le convention entre les différents opérateurs et la collectivité et/ou l'intercommunalité

Chaque opérateur conventionnera séparément avec la collectivité ou l'intercommunalité assurant le portage du point relais/de proximité pour définir les conditions de délivrance du services.

ARTICLE 5 : SUIVI ET ÉVALUATION DE L'ACTION DES POINTS RELAIS / DE PROXIMITÉ

Pour un bon fonctionnement en vue d'une optimisation du service rendu, l'ensemble des partenaires présents sur le Point Relais s'engagent à contribuer/participer :

- Au respect des règles de fonctionnement de chaque points relais et des missions de chaque opérateur,
- A l'analyse des publics et des besoins des entreprises, notamment dans le cadre de travaux de diagnostic,
- Aux éventuelles journées de regroupement et/ou d'échanges de pratiques qui pourraient être organisées dans une optique de partage et de professionnalisation,
- Au bilan annuel permettant de suivre l'activité des points relais/de proximité,
- A l'évaluation qui sera conduite à la fin de la période de contractualisation définie par la présente charte.

ARTICLE 6 : DURÉE DE LA CHARTE

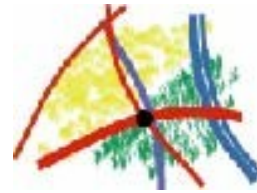
La présente charte est signée pour une durée d'un an, renouvelable par tacite reconduction, dans la limite de 5 ans, soit pour la période courant du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2021.



Communauté de communes de la Plaine dijonnaise



Pays Seine et Tilles en Bourgogne



Communauté de communes du Mirebellois



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

CONVENTION CONSTITUTIVE

Statuts modifiés à l'issue de la décision de l'assemblée générale du [REDACTED]

Titre I : Forme, dénomination, objet, missions, siège, durée

Article 1 : Forme et délimitation territoriale

1.1. Forme

Il est constitué une « Maison de l'emploi » conformément aux articles L. 5313-1 à L. 5313-3 du code du travail, entre la Communauté Urbaine du Grand Dijon, la Communauté de communes de la Plaine Dijonnaise, le Pays de Seine-et-Tilles-en-Bourgogne, la Communauté de communes Auxonne - Val de Saône, la Communauté de communes de Gevrey-Chambertin, la Communauté de communes du Mirebellois, la Communauté de communes du Canton de Pontailler-sur-Saône, la Communauté de communes du Val-de-Vingeanne, l'Etat et ses services déconcentrés, Pôle emploi et tous acteurs, tels que définis à l'article 1^{er} du cahier des charges de la maison de l'emploi annexé à l'arrêté du 21 décembre 2009, rédacteurs originaires de la charte, ou membres ultérieurement agréés, sous la forme d'un groupement d'intérêt public (GIP) régi par la loi n° 2011-525 du 17 mai 2011, le décret n° 2012-91 du 26 janvier 2012, et l'arrêté ministériel du 23 mars 2012 pris en application de l'article 3 du décret précité et par la présente convention constitutive.

1.2. Délimitation territoriale

La zone de compétence de la Maison de l'emploi couvre les 8 territoires suivants :

- Communauté Urbaine du Grand Dijon
- Communauté de communes de la Plaine dijonnaise
- Pays de Seine et Tilles en Bourgogne
- Communauté de communes Auxonne-Val-de-Saône
- Communauté de communes de Gevrey-Chambertin
- Communauté de communes du Mirebellois
- Communauté de communes du canton de Pontailler-sur-Saône
- Communauté de communes du Val de Vingeanne

Par exception et sur décision du Conseil d'Administration, certaines missions pourront être élargies à un périmètre départemental ou régional.

Article 2 : Dénomination

La dénomination du GIP est :

Maison de l'emploi et de la formation du bassin dijonnais

Article 3 : Objet

Conformément aux articles L 5313-1, R5313-3 et suivants du code du travail, le GIP Maison de l'emploi et de la formation concourt à la coordination des politiques publiques et du partenariat local des acteurs publics et privés qui agissent en faveur de l'emploi, de la formation, de l'insertion et du développement économique.

Le GIP Maison de l'emploi du Bassin dijonnais assure le rôle fédérateur de l'action des partenaires publics et privés, en particulier en permettant l'association des collectivités territoriales à la mise en œuvre des politiques de l'emploi au niveau local. Il s'inscrit pleinement dans la volonté d'ancrer le service public de l'emploi dans les territoires et de mettre en œuvre des programmes d'actions prioritaires définis par les partenaires membres, sur la base de diagnostics partagés.

Le GIP doit veiller à inscrire ses interventions en complémentarité des actions menées par les autres acteurs locaux de l'emploi sur le territoire du Bassin Dijonnais et à développer une fonction de coordination.

Article 4 : Missions

Vu l'arrêté du 21 décembre 2009 portant le cahier des charges des maisons de l'emploi et celui du 18 décembre 2013 portant avenant au cahier des charges, Le GIP Maison de l'emploi et de la formation inscrit ses interventions sur les champs suivants

:

- participer à l'anticipation des mutations économiques ;
- contribuer au développement de l'emploi local ;

En cohérence avec l'offre de service et l'organisation territoriale de Pôle emploi, le GIP Maison de l'Emploi et de la Formation du Bassin dijonnais peut développer des actions d'accueil et d'information pour répondre à des besoins locaux, dans les Points Relais et les Points de proximité établis sur son territoire. Le GIP Maison de l'emploi et de la formation du Bassin dijonnais porte le dispositif PLIE depuis janvier 2007, prévu par l'article L5131-2 du code

du travail, conformément à la loi d'orientation n°98-659 du 29 juillet 1998 et à l'instruction DGEFP n°2009-22 du 8 juin 2009.

Le nombre et le contenu des missions du GIP pourront évoluer dans le temps pour lui permettre de répondre aussi pertinemment que possible à son objet. Toutefois, la prise en charge d'une mission nouvelle ne pourra en aucun cas l'amener à prendre en charge un éventuel passif lié à la gestion passée de ce dispositif. C'est le Conseil d'administration statuant à la majorité qui pourra décider de modifier le contenu des missions confiées au GIP Maison de l'emploi et de la formation du bassin d'emploi dijonnais.

Les modalités de fonctionnement, d'animation et de gestion des missions seront définies dans le règlement intérieur.

Article 5 : Siège, antennes et permanences

Le siège du groupement est fixé 17 avenue Champollion à Dijon.

Il pourra être transféré en tout autre lieu par décision du Conseil d'administration. Des antennes ou des permanences pourront être créées sur décision du Conseil d'administration en fonction des besoins spécifiques repérés.

Article 6 : Durée

Ce Groupement est constitué pour une durée de 5 ans à compter du jour de la publication des présents statuts.

Titre II : Membres du groupement

Article 7 : Membres du groupement

Les membres du groupement sont exclusivement des personnes morales. Chaque membre est représenté par les représentants qu'il désigne, selon les modalités de son choix. Trois types de membres composent le groupement :

- les membres constitutifs obligatoires ;
- les membres constitutifs à leur demande selon l'article 1.1 de l'arrêté du 18 décembre 2013.
- les partenaires associés.

7.1. Membres constitutifs obligatoires

Il s'agit des membres dont la participation au groupement est définie par la loi comme obligatoire et conditionne l'existence même d'une maison de l'emploi labellisée.

Il s'agit de :

- la Communauté Urbaine du Grand Dijon, 40 avenue du drapeau 21000 Dijon ;
- la Communauté de communes de la Plaine Dijonnaise, Impasse Arago 21110 Genlis ;
- le Pays de Seine-et-Tilles-en-Bourgogne, Pépinière Entreprises, rue les Plantes Bonjour 21 260 Selongey;
- la Communauté de communes Auxonne - Val de Saône, Ruelle Richebourg 21130 Auxonne ;
- la Communauté de communes de Gevrey-Chambertin, 25 Avenue Gare 21220 Gevrey-Chambertin ;
- la Communauté de communes du Mirebellois, 8 Place Général Viard, 21310 Mirebeau-sur-Bèze ;
- la Communauté de communes du Canton de Pontailier-sur-Saône, 11 Rue de la Gare 21270 Pontailier-sur-Saône ;
- la Communauté de communes du Val de Vingeanne, 1 route de la Villeneuve 21 610 Fontaine-Française ;
- l'État, 53 rue de la Préfecture 21000 Dijon ;
- Pôle emploi, 2 rue des Charrières, 21800 Quetigny.

7.2. Membres constitutifs à leur demande

7.2.1. Conformément à l'arrêté du 18 décembre 2013, les membres suivants sont acceptés sur simple demande de leur part :

- le Conseil régional de Bourgogne ;
- le Conseil départemental de Côte-d'Or ;
- les collectivités locales et territoriales du bassin d'emploi dijonnais.

7.2.2. Tout autre acteur de la politique de l'emploi et de la formation qui souhaite concourir au projet, dans la mesure où aucun des membres constitutifs obligatoires ne s'y opposerait et qui a adhéré à la présente convention constitutive et s'est acquitté de ses cotisations.

Les membres constitutifs de droit ou à leur demande ont droit de vote aux assemblées générales.

7.3. Partenaires associés

Sont également partenaires associés du groupement les acteurs de la politique de l'emploi, de la formation professionnelle et du développement économique local dans les conditions prévues à l'article 8 de la présente convention.

Chaque partenariat est formalisé par la signature entre le Groupement et son partenaire d'une convention qui définit les modalités de partenariat. Cette convention devra être approuvée par le Conseil d'Administration.

Article 8 : Admission – retrait – suspension – exclusion

Toute modification portant sur la composition des membres constitutifs du Groupement devra faire l'objet d'un avenant à la Convention portant liste réactualisée des membres.

8.1. Admission d'un nouveau membre constitutif

Les demandes d'adhésion au groupement doivent être adressées au Président du Conseil d'administration par courrier recommandé avec demande d'avis de réception.

8.1.1. Le Groupement ne peut refuser la demande d'adhésion d'un des membres constitutifs tels que définis par l'article 7.2.1., lorsque les conditions fixées par les textes législatifs et réglementaires sont réunies.

Après s'être assuré du respect de ces conditions, le Conseil d'administration prend acte de la demande. L'adhésion prend effet à la date de cette prise d'acte.

8.1.2. L'adhésion de tout nouveau membre constitutif autre que ceux visés à l'article 7.2.1. de la présente convention constitutive, doit, préalablement à toute présentation au conseil d'administration, être acceptée à l'unanimité des membres constitutifs obligatoires (c'est-à-dire : le(s) porteur(s) de projet, l'État, Pôle Emploi).

A défaut de cet accord, la candidature est considérée comme refusée.

Une fois l'accord individuel de chaque membre constitutif obligatoire recueilli, la demande d'adhésion est transmise au conseil d'administration qui statue dans les conditions visées à l'article 8.1.1. de la présente convention constitutive.

Cette admission ne sera validée que par la décision d'une Assemblée Générale, dans les mêmes conditions que celles entraînant les modifications de la convention constitutive et donnera lieu à un avenant à la présente convention constitutive.

8.2. Admission d'un partenaire

La demande d'adhésion au groupement doit être adressée au Président du Conseil d'administration par courrier recommandé avec demande d'avis de réception. Toute adhésion d'un membre partenaire est soumise à l'agrément du Conseil d'administration.

Le Conseil d'administration vérifie :

- la qualité de personne morale du candidat ;
- la ratification par l'organe compétent de cette personne morale de la présente convention ;
- l'acceptation du principe de contribution au fonctionnement du Groupement et l'engagement d'honorer cette obligation.
Les modalités de vote du Conseil d'administration sur l'adhésion d'un autre membre constitutif sont les suivantes :
- la décision d'admission doit recueillir la majorité absolue des voix du Conseil d'administration ;
- elle doit recueillir l'unanimité des voix des membres constitutifs obligatoires.

La décision de refus d'admission n'est pas motivée.

L'adhésion prend effet à la date de publication de l'arrêté d'approbation.

Dans la mesure où il serait agréé, un partenaire associé pourra s'il est préempté par le Conseil d'Administration demander son admission comme membre constitutif. Dans ce cas, le nombre de droits de vote lui sera attribué par le Conseil d'Administration.

8.3. Retrait

Tout membre souhaitant se retirer du Groupement doit l'indiquer au Président du Conseil d'administration six mois au moins avant la date du retrait et par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Toutefois, par dérogation aux dispositions de l'alinéa précédent, le retrait prend effet à la date de première présentation au Groupement de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception lorsque la demande de retrait est motivée par la perte du label.

Tout membre qui se retire doit s'acquitter au préalable de ses obligations envers le Groupement et, notamment, de toutes les sommes dues par lui au titre de l'exercice en cours, ou de ses engagements pluriannuels s'ils existent. Il demeure responsable envers les créanciers du Groupement des obligations nées antérieurement à son départ et non acquittées, à proportion de ses droits statutaires tels que définis à l'article 10 ci-après.

Les moyens, sous toute forme autre que financière, mis par les membres à disposition du Groupement au titre de leur contribution au financement sont restitués aux membres qui se retirent.

Une convention peut toutefois organiser les modalités de restitution.

Plus généralement, le retrait ne peut donner lieu à aucun remboursement ou indemnisation d'aucune sorte.

8.4. Suspension – Exclusion

Le Président, après délibération du Conseil d'administration, peut convoquer l'Assemblée générale afin de lui soumettre le principe d'une suspension ou d'une exclusion d'un membre notamment dans les hypothèses suivantes :

- non-paiement des cotisations ou des contributions, après mise en demeure restée infructueuse ;
- inobservation de la convention constitutive et de ses avenants ou, s'il en existe un, du règlement intérieur ;
- disparition de la personnalité morale ;
- changement de personnalité ou de nature juridique, notamment par voie de fusion ;
- atteinte à l'image et à la réputation du groupement ou de l'un de ses membres ;
- comportement incompatible avec l'objet du groupement.

La durée de la suspension est fixée par le Conseil d'administration avant la soumission au vote de l'Assemblée.

La suspension a pour effet de priver le membre concerné du droit de vote et de toutes les informations habituellement transmises sur la vie du Groupement. Le Conseil d'administration peut, toutefois, proposer à l'Assemblée générale de mettre un terme à la suspension de manière anticipée dès lors qu'il estime que celle-ci n'a plus de raison d'être.

Le membre dont la suspension d'adhésion ou l'exclusion est envisagée doit être préalablement informé des motifs de la mesure projetée et être mis en mesure de faire valoir ses arguments lors de l'Assemblée.

Les conséquences de l'exclusion sont les mêmes que celles du retrait au regard de la cotisation et de la contribution, sans préjudice de toute action diligentée par le Groupement en réparation des dommages qui auraient pu lui être causés par le membre exclu.

La décision de suspension, la décision de mettre un terme à la suspension ou la décision d'exclusion est notifiée au membre concerné par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. La décision prend effet à la date de première présentation de cette lettre.

Titre III : Conseil d'administration – Assemblées générales

Article 9 : Conseil d'administration

En application de l'article 105 de la loi du 17 mai 2011 du Code du travail, le groupement est administré par un Conseil d'administration composé de ses membres constitutifs.

En cas de vacance d'un poste, par démission, décès, retrait d'habilitation par la personne morale mandante ou pour toute autre cause que ce soit, ce poste vacant est pourvu selon les règles indiquées pour les désignations des administrateurs.

9.1. Composition et mandat d'administrateur

9.1.1. Composition du Conseil d'administration

Le Conseil d'administration est composé de la manière suivante :

- des représentants des membres constitutifs obligatoires organisés comme suit :
 - la Communauté Urbaine du Grand Dijon ;
 - la Communauté de communes de la Plaine Dijonnaise ;
 - le Pays de Seine-et-Tilles-en-Bourgogne ;
 - la Communauté de communes Auxonne - Val de Saône ;
 - la Communauté de communes de Gevrey-Chambertin ;
 - la Communauté de communes du Mirebellois ;
 - la Communauté de communes du Canton de Pontailler-sur-Saône ;
 - la Communauté de communes du Val de Vingeanne ;
 - l'État ;
 - Pôle Emploi.

Chacune des entités ci-dessus pourra se faire représenter par plusieurs personnes physiques (détaillé en 9.2) mais, dans le cadre d'un vote, elle exprimera une seule position qui emportera l'ensemble des droits de votes qui lui reviennent ;

- des représentants des membres constitutifs à leur demande visés à l'article 7.2.1. ou 7.2.2, qui pourront chacun se faire représenter par un maximum de deux personnes physiques mais dont chacune, dans le cadre d'un vote, exprimera une position unique qui emportera l'ensemble des droits de vote qui lui reviennent. Les membres constitutifs à leur demande ayant été intégrés au conseil d'administration sont à ce jour :
 - La Mission Locale de l'arrondissement de Dijon (sans droit de vote au conseil d'administration).

9.1.2. Mandat d'administrateur

Le mandat d'Administrateur est exercé gratuitement.

Toutefois, le Conseil d'administration peut autoriser, dans le cadre du budget voté par l'Assemblée générale, un remboursement de frais de mission aux Administrateurs.

9.2. Droits de vote et modalités de délibération

9.2.1. Droits de vote

Le vote au sein du Conseil d'administration se fait par le biais de droits de votes indépendants du nombre de représentants de chaque membre ou groupe de membres.

Ainsi, les droits de vote et le nombre de représentants des membres fondateurs sont définis comme suit :

	Droits de vote	Représentants
• Communauté Urbaine du Grand Dijon	1.224.....	10
• Communauté de communes de la Plaine Dijonnaise.....	294.....	5
• Pays de Seine-et-Tilles-en-Bourgogne	294.....	5
• Communauté de communes Auxonne - Val de Saône.....	175.....	3
• Communauté de communes de Gevrey-Chambertin.....	118.....	2
• Communauté de communes du Mirebellois	118.....	2

• Communauté de communes du Canton de Pontallier-sur-Saône.....	1182
• Communauté de communes du Val de Vingeanne.....	591
• L'État	1.4402
• Pôle Emploi.....	9604
	4.800	36

C'est le Conseil d'administration qui déterminera le nombre de droits de vote dévolus à chacun des autres membres constitutifs admis à siéger directement au Conseil d'administration du groupement.

Conformément à l'article 103 de la loi du 17 mai 2011, en aucun cas les membres constitutifs obligatoires ne pourront détenir moins de 51% des droits de vote au Conseil d'administration. En application de ce principe, la répartition des droits de vote pourra être revue en cas d'augmentation du nombre d'administrateurs.

9.2.2. Convocation et délibération

α. Convocation

Le Conseil d'administration, se réunit au moins trois fois par an. Il est convoqué par le Président, à son initiative, ou sur la demande d'un tiers des administrateurs du Groupement.

Les convocations et l'ordre du jour, arrêtés par le Président, sont adressés à chaque administrateur au moins vingt et un jours à l'avance. Tous documents nécessaires, notamment les rapports du Directeur, ainsi que l'état des contributions des membres le sont au moins huit jours avant.

Il est tenu procès-verbal des séances du Conseil d'administration. Chaque procès-verbal est signé du Président et envoyé à chaque administrateur. En outre, les procès-verbaux sont tenus en un registre conservé au siège du Groupement.

β. Délibération

Le Conseil d'administration délibère valablement si les trois quarts au moins des membres constitutifs obligatoires sont présents ou représentés.

Chaque Administrateur peut donner mandat à un autre pour le représenter.

Chaque administrateur ne peut recevoir que trois mandats.

Sous réserve des cas prévus aux statuts où l'unanimité ou la majorité qualifiée des membres constitutifs obligatoires est requise, les décisions sont prises à la majorité absolue.

9.3. Compétences du Conseil d'administration

Le Conseil d'administration a, pour les opérations se rattachant à l'objet de la maison de l'emploi, les pouvoirs les plus étendus. Il exerce notamment les attributions suivantes :

- adopter des orientations de l'année à venir dans le cadre d'un plan annuel territorial de coordination et d'action ;
- fixer des règles de participations respectives ainsi que l'évaluation financière des mises à disposition ;
- proposer le programme annuel d'activité et le budget à l'assemblée générale ;
- autoriser la conclusion de contrats dont le montant excède une somme déterminée par le Conseil d'administration et la passation d'accords de collaboration avec des sociétés ou organismes extérieurs au groupement ;
- mettre en place une procédure annuelle de suivi et d'évaluation de la maison de l'emploi ;
- proposer à l'Assemblée générale l'approbation des comptes ;
- proposer à l'Assemblée générale les modifications de la convention constitutive du Groupement ou, s'il en existe un, du règlement intérieur ; préempter l'admission de nouveaux membres constitutifs, leur suspension ou leur exclusion et décider de l'intégration de partenaires associés. Cette décision sera à valider ensuite par l'assemblée générale dans le cadre de l'avenant à la convention constitutive qui en découlera (cf article 8.1.2) ;
- décider et voter l'organigramme des personnels du Groupement ;
- nommer le directeur du groupement à partir d'une fiche de fonction ;
- révoquer le directeur ;
- décider des conditions de recrutement et d'emploi des membres du personnel sous contrat de droit privé du Groupement autres que les personnes détachées après consultation du Commissaire du Gouvernement prévu à l'article 11.
- autoriser la conclusion de conventions entre les membres du Groupement et le Groupement ayant pour objet de mettre du personnel à la disposition de celui-ci ou en situation de détachement auprès de celui-ci, étant précisé que toute mise à disposition ou tout détachement doit donner lieu à une telle convention ;
- d'une façon générale, donner toute orientation pour le fonctionnement du Groupement...

9.4. Présidence du groupement

Le Conseil d'administration désigne le Président, parmi ses membres représentants des collectivités locales qui se sont portés candidats, à la majorité absolue.

Le Président du Groupement est élu par les membres du Conseil d'administration et révocable dans les mêmes conditions que celles de sa désignation. Il est nommé pour une période de deux ans renouvelables.

Le Conseil d'administration désigne également un ou plusieurs vice-présidents pour une durée de deux ans renouvelables également.

Les fonctions de Président et de Vice-président sont exercées à titre gratuit. Toutefois, sur décision du Conseil d'administration, il peut être procédé au remboursement sur pièces justificatives des frais de mission pour l'accomplissement des missions spécifiques demandées par le Conseil dans les conditions et limites fixées par celui-ci.

Le Président a les pouvoirs suivants, de façon limitative :

- il convoque l'Assemblée générale au moins une fois par an ;
- il convoque le Conseil d'administration au moins trois fois par an ;
- il préside les séances du Conseil. En son absence, le Vice-président assure la présidence ;
- il arrête l'ordre du jour du Conseil d'administration et de l'Assemblée générale ;
- il arrête les dépenses afférentes au fonctionnement du Groupement. Le Président peut déléguer, dans ce cadre, sa signature au Directeur. Il ne peut toutefois engager le Groupement, ni consentir, aucun paiement supérieur aux dotations budgétaires votées par le Conseil d'administration. Tout engagement de dépenses excédant le plafond fixé par le Conseil d'administration est soumis à autorisation préalable du Conseil d'administration ;
- il représente le Groupement en justice et dans tous les actes de la vie civile. Cette fonction peut être assumée, à défaut, par le Directeur, dûment mandaté.
-

9.5. Directeur du Groupement

En application de l'article 106 de la loi du 17 mai 2011, sur proposition du Président, le Conseil d'administration nomme, après en avoir décidé à la majorité qualifiée des 2/3, un Directeur.

Ce Directeur, conformément à la fiche de poste qui lui est notifiée, devra notamment :

- assurer le fonctionnement du Groupement sous l'autorité du Conseil d'administration et dans les conditions fixées par celui-ci ;
- établir le budget conformément aux directives du Conseil d'administration ;
- préparer et exécuter les décisions du Conseil d'administration ;
- proposer toute mesure d'embauche ou de licenciement.

Dans les rapports avec les tiers, le Directeur engage le GIP pour tout acte relevant de l'objet du GIP. Il est, le cas échéant, mis fin à ses fonctions par le Conseil d'administration sur proposition du Président.

9.6. Gouvernance

La gouvernance est composée des membres fondateurs du GIP de la MDEF, à savoir : l'État, représenté par la DIRECCTE

- Pôle emploi
- Le Grand Dijon, en tant que collectivité porteuse.
Avec la possibilité d'inviter en tant que de besoin le Conseil Départemental de Côte-d'Or et le Conseil Régional de Bourgogne.

L'animation de cette instance est placée sous la responsabilité du Président et du directeur du GIP.

Il s'agit d'un lieu :

- d'information et d'échange ;
- de concertation et de régulation ;
- de partage et d'analyse des objectifs poursuivis par le GIP ;
- de mesure des risques et des opportunités sur les positionnements et décisions à proposer au conseil d'administration.

Article 10 : Assemblée générale

10.1. Composition

Elle est composée de l'ensemble des membres constitutifs du Groupement et des partenaires associés.

10.2. Compétences

L'Assemblée générale :

- nomme le Commissaire aux comptes titulaire qui aura la charge du contrôle légal des comptes et en rendra compte annuellement à l'Assemblée ;
- approuve le plan d'action annuel et le budget annuel en première version provisoire et en version définitive ;
- approuve les comptes consolidés de l'exercice ;
- décide de toute modification statutaire de la convention constitutive ;
- statue sur la modification des modalités de fonctionnement du groupement et notamment sur l'approbation ou la modification du règlement intérieur ;
- décide de la prorogation ou de la dissolution anticipée du groupement ainsi que des mesures nécessaires à sa liquidation, notamment le paiement des dettes et le cas échéant, remboursement du capital ou reprise des apports, l'attribution de l'excédent d'actif à un ou plusieurs bénéficiaires.

10.3. Modalités de réunion

Les Assemblées générales sont présidées par le Président ou par un vice-président, par délégation.

10.3.1. Assemblée générale ordinaire

Elle statue sur toutes les questions qui n'entraînent pas modification de la présente convention constitutive.

Elle se réunit au moins une fois par an, sur convocation du Président ou à la demande du quart au moins de ses membres, avec un ordre du jour déterminé.

Les Assemblées générales sont convoquées au moins 15 jours à l'avance, la convocation porte mention de l'ordre du jour déterminé.

Les décisions sont prises à la majorité absolue des droits de vote des membres présents ou représentés à l'Assemblée générale.

L'Assemblée générale ne délibère valablement que si les trois quarts des membres fondateurs sont présents ou représentés et si 50% des voix sont présentes ou représentées. A défaut, une nouvelle Assemblée générale est convoquée dans les 15 jours et peut valablement délibérer quel que soit le nombre de membres présents ou représentés.

10.3.2. Assemblée générale extraordinaire

Elle statue notamment sur toutes les décisions qui entraînent modification des présents statuts.

Une Assemblée générale extraordinaire est réunie de droit à la demande de son Président, de la moitié du Conseil d'administration, du quart de ses membres ou du Préfet de département pour toute modification de la convention constitutive du Groupement ou sur ordre du jour déterminé. Le vote par procuration est autorisé.

Toutes les décisions de l'Assemblée générale et de l'Assemblée générale extraordinaire sont consignées dans un procès verbal adressé à chacun de ses membres.

10.4. Modalités de vote

Chaque membre fondateur peut donner mandat auprès d'un des membres fondateurs pour le représenter. Tout autre membre constitutif peut donner mandat à un autre membre constitutif. Chaque partenaire associé peut donner mandat à un autre partenaire associé. Chaque membre constitutif obligatoire, membre constitutif à sa demande ou partenaire associé ne peut recevoir qu'un seul mandat.

Les Assemblées générales votent, sous réserve des quorums définis à l'article 10.3, selon le principe de décompte des droits de vote établi pour le Conseil d'Administration à l'article 9.2.1.

Tous les membres du GIP non titulaires d'un droit de vote au Conseil d'Administration, se voient attribuer un droit de vote à l'Assemblée générale.

Titre IV : Contrôle du groupement

Article 11 : Représentant de l'État

La tutelle réglementaire est assurée conjointement par le Préfet de Région et le Commissaire du gouvernement qu'il désigne.

Le Commissaire du gouvernement est convoqué à toutes les réunions du Conseil d'administration et de l'Assemblée générale ordinaire ou extraordinaire. Il a droit de regard sur l'ensemble des documents du Groupement.

Il a communication de tous les documents relatifs au Groupement et en particulier les documents comptables et a droit de visite dans ses locaux.

Conformément aux dispositions de l'article 5 du décret n° 2012-91 du 26 janvier 2012, il peut faire opposition aux décisions ou aux délibérations qui mettent en jeu l'existence et le bon fonctionnement du groupement, notamment celles prises en violation des dispositions législatives et réglementaires ou de la présente convention. Il informe de sa décision d'opposition les administrations dont relèvent les personnalités membres du groupement.

Il peut en outre provoquer une nouvelle délibération dans un délai de 15 jours au cas où l'une des délibérations prises se situe hors du cadre juridique légal.

Titre V : Personnel du groupement, moyens, contributions des membres, comptabilité et règlement intérieur

Article 12 : Personnel du groupement

12.1 Personnel relevant d'un statut de la fonction publique ou assimilé mis à disposition ou détaché :

a). Personnel mis à disposition

Les personnels mis à disposition, notamment par les membres du Groupement, demeurent dans leur corps d'origine au sein duquel ils sont réputés occuper leur emploi. Ils continuent de percevoir la rémunération correspondante, mais exercent leurs fonctions hors du service où ils ont vocation à servir.

La mise à disposition nécessitera la signature d'une convention tripartite entre l'employeur d'origine, le Groupement et l'intéressé définissant les conditions précises de cette mise à disposition et notamment la nature et le niveau des activités exercées, les conditions d'emploi et modalités de contrôle et d'évaluation des dites activités.

Le personnel mis à disposition sera soumis à un lien de subordination à l'égard du Groupement ; ce dernier fixera les conditions de travail.

La mise à disposition prendra normalement fin à l'expiration de sa durée convenue dans la convention.

Par ailleurs, en dehors d'une faute disciplinaire, la mise à disposition peut prendre fin également avant l'expiration de sa durée, à la demande de l'agent, du Groupement ou de l'employeur d'origine, sous réserve de respecter le préavis éventuellement prévu dans la convention de mise à disposition.

b). Personnel détaché

Des personnels peuvent également être détachés au sein du Groupement, notamment par les membres du Groupement.

Il est rappelé que l'agent détaché est soumis aux règles régissant la fonction qu'il exerce par l'effet de son détachement ; il bénéficiera en conséquence au sein du Groupement d'un contrat de travail.

Toutefois, en raison de son statut particulier, et notamment de son droit à réintégration dans son organisme d'origine, l'agent détaché ne peut se prévaloir des dispositions du code du travail relatives à la suspension, la rupture anticipée des contrats de travail à durée déterminée, ni de celles relatives à l'indemnité de licenciement ou de toute disposition législative, réglementaire ou conventionnelle prévoyant le versement d'indemnités de licenciement ou de fin de carrière.

Le détachement prend fin normalement à l'expiration de sa durée, qui ne peut excéder cinq ans, mais qui sous certaines conditions peut être renouvelé.

Il peut être mis fin au détachement prématurément à la demande du Groupement, de l'organisme d'origine ou de l'intéressé.

12.2. Personnel propre du groupement

Le Groupement peut également recruter directement, à titre complémentaire du personnel.

Les conditions de recrutement et d'emploi de ce personnel sont décidées par le conseil d'administration.

Il est rappelé que sous réserve des dispositions relatives à la mise à disposition prévues par le statut général de la fonction publique, les personnels du groupement ainsi que son directeur sont, quelle que soit la nature des activités du groupement, soumis, dans les conditions fixées par la convention constitutive, aux dispositions du [code du travail](#) ou à un régime de droit public déterminé par décret en Conseil d'Etat.

Article 13 : Moyens matériels

Les matériels mis à disposition par un membre restent la propriété de celui-ci sans indication contraire. Ils leur reviennent en cas de dissolution ou de retrait.

Le matériel acheté en commun appartient au Groupement. En cas de dissolution du Groupement, il est dévolu conformément aux règles établies à l'article 21.

Article 14 : Contribution des membres

Les contributions des membres sont fournies sous forme de :

- participation financière au budget annuel ;
- mise à disposition de locaux ;
- mise à disposition de personnel ;
- mise à disposition de matériel...

Sous toute autre forme de contribution au fonctionnement du Groupement dont la valeur est estimée par le membre et validée par le Conseil d'administration.

La contribution de Pôle Emploi est également constituée par son offre de service.

Les droits des membres ne sont pas cessibles.

Article 15 : Obligations des membres

Dans leurs rapports entre eux, les membres sont tenus des obligations du Groupement en proportion de leurs droits.

Dans leurs rapports avec les tiers, il n'existe pas de solidarité passive des membres du Groupement. Les membres ne sont responsables des dettes du Groupement qu'à proportion de leurs droits statutaires.

Article 16 : Ressources externes

Conformément à l'article 113 de la loi du 17 mai 2011, en sus des éléments de financement visés à l'article 14, le Groupement peut recevoir toutes autres ressources non interdites par la loi : en particulier les subventions de l'État, des collectivités locales et territoriales ou de l'Union Européenne, les produits des biens propres ou mis à leur disposition, la rémunération des prestations et les produits de la propriété intellectuelle, les emprunts et autres ressources d'origine contractuelle, les dons et legs .

Article 17 : Budget et Comptabilité

Le budget, proposé chaque année par le Conseil d'administration à l'assemblée générale qui délibère à la majorité qualifiée des 2/3, inclut les opérations de recettes et de dépenses prévues pour l'exercice.

Il fixe le montant des crédits destinés à la réalisation des objectifs spécifiques du Groupement.

La comptabilité du Groupement et sa gestion sont assurés selon les règles du droit privé. Il établit sa comptabilité selon les règles du plan comptable général. Le Groupement est exclu du champ de l'impôt sur les sociétés et n'est pas assujetti à la TVA dans le cadre de ses activités si celles-ci restent dans le domaine administratif.

Le contrôle des comptes sera effectué au minimum une fois par an par un Commissaire aux comptes nommé par le Conseil d'administration.

Article 18 : Règlement intérieur du Groupement

Il est établi par le Conseil d'administration et approuvé par l'Assemblée générale.

Titre VI : Dissolution, liquidation, dévolution

Article 19 : Dissolution et Prorogation

19.1 : Dissolution

Le Groupement est dissout de plein droit par l'arrivée au terme de sa durée contractuelle sauf prorogation. Il peut être dissout de manière anticipée par décision de l'Assemblée générale ou par décision de l'autorité administrative qui a approuvé la convention constitutive, notamment en cas de l'extinction de l'objet .

19.2 : Prorogation

La durée du présent Groupement peut être prorogée par avenant, par décision de l'Assemblée générale pour une durée définie si aucune disposition nouvelle ne doit être introduite. La décision de prorogation doit intervenir dans un délai de trois mois avant la fin de la durée contractuelle.

Article 20 : Liquidation

La dissolution du Groupement entraîne sa liquidation mais la personnalité morale du Groupement subsiste pour les besoins de celle-ci.

L'Assemblée générale fixe les modalités de la liquidation et nomme un ou plusieurs liquidateurs. En cas de liquidation, les salariés seront prioritaires devant tout autre créancier et se verront verser l'ensemble des salaires et indemnités prévues.

Les membres fondateurs ne peuvent être tenus pour responsables du passif qu'à proportion de leurs apports respectifs.

Article 21 : Dévolution des biens

En cas de dissolution volontaire, statutaire ou prononcée par l'autorité administrative, les biens du Groupement sont dévolus sur décision de l'assemblée générale .

Article 22 : Adoption du Groupement d'Intérêt Public

L'adoption du Groupement d'Intérêt Public se fait par arrêté ministériel relatif au Groupement d'Intérêt Public porteur d'une Maison de l'emploi.

Fait à Dijon, le [REDACTED], en 5 exemplaires

**Pour la Communauté
Urbaine du Grand Dijon**

Le Président
François REBSAMEN

**Pour la Communauté de communes
de la Plaine Dijonnaise**

Le Président
Hubert SAUVAIN

**Pour le Pays de Seine-et-Tilles
en-Bourgogne**

La Présidente
Catherine LOUIS

**Pour la Communauté de communes
Auxonne - Val de Saône**

Le Président
Jean-Paul VADOT

**Pour la Communauté de Communes
de Gevrey-Chambertin**

Le Président
Christophe LUCAND

**Pour la Communauté de Communes
du Mirebellois**

Le Président
Didier LENOIR

**Pour la Communauté de communes
du Canton de Pontailleur-
Dijon sur-Saône**

Le Président
Joël ABBEY

**Pour la Communauté de communes
du Val-de-Vingeanne**

Le Président
Michel BORDERELLE

**Pour la Mission Locale de
de l'arrondissement de**

Le Président
Michel JULIEN

Pour l'Etat

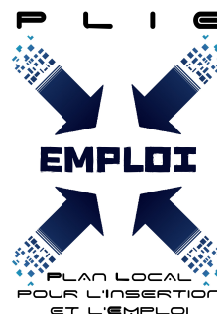
Le Préfet de la Région Bourgogne
Eric DELZANT

Pour Pôle Emploi Bourgogne

Le Directeur
Frédéric DANEL



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



Promouvoir l'inclusion et l'emploi : un objectif prioritaire

Protocole d'accord 2016-2020

de la MDEF / PLIE de l'agglomération dijonnaise



SOMMAIRE

Table des matières

Préambule.....	4
I. Le cadre général.....	4
1.1) Les missions.....	4
1.2) Les finalités.....	4
1.3) Le mode de gouvernance.....	4
II. Le PLIE de l'agglomération dijonnaise.....	5
2.1) De 1998 à 2007 : une phase d'initiative et de construction de partenariat.....	5
2.2) De 2008 à 2013 : une phase de progrès et de transformation.....	5
2.3) De 2014 à 2019 : intégrer les évolutions de l'environnement et renforcer la capacité d'action et d'ingénierie du PLIE.....	6
LE CONTEXTE INSTITUTIONNEL, SOCIO-ÉCONOMIQUE ET LES ENJEUX POUR LA PÉRIODE 2015 - 2019.....	9
III. Le cadre institutionnel d'exercice du PLIE.....	9
3.1) Le cadre européen et national.....	9
3.2) Le cadre local.....	10
IV. La demande en insertion sur le territoire de la Communauté Urbaine du Grand Dijon.....	11
4.1) Un marché du travail de plus en plus dual.....	11
4.2) La demande d'insertion sur le territoire.....	12
4.3) Les participants du PLIE de l'agglomération dijonnaise entre 2008 et 2013.....	13
4.4) Environnement institutionnel et partenarial du PLIE.....	14
4.5) Les enjeux pour le PLIE pour la période 2015-2019.....	15
LE PROTOCOLE.....	16
Article 1. Objet du protocole.....	18
Article 2. Territoire d'intervention.....	19
Article 3. La mise en œuvre de la stratégie d'intervention du PLIE.....	19
3.1) Les compétences de base du PLIE.....	19
3.2) Les publics visés.....	20
3.3) Les objectifs du PLIE.....	21
3.4) Le plan d'action du PLIE.....	23
Article 4. Organisation et opérationnalité du PLIE.....	23
4.1) L'organisation territoriale.....	23
4.2) Le portage du dispositif.....	23
4.3) Le pilotage du dispositif.....	23
4.4) La structure d'animation du PLIE.....	25
Article 5. Financement du dispositif.....	25
5.1) Le Fond Social Européen (FSE).....	26
5.2) L'État.....	26
5.3) Le Conseil Régional de Bourgogne.....	26
5.4) Le Conseil Départemental.....	26
5.5) La Communauté Urbaine du Grand Dijon.....	26
5.6) Les Communes.....	26
Article 7. Durée du protocole.....	26
Article 8. Modalités d'évaluation du dispositif.....	27
Article 9. Révision - Résiliation.....	27
SIGNATAIRES DU PROTOCOLE.....	28

PRÉAMBULE

I. Le cadre général

Les PLIE (Plans Locaux pour l'Insertion et l'Emploi) constituent un outil territorial pour l'inclusion sociale et l'emploi inscrit à l'article L5131-2 du Code du Travail et à l'article 16 de la loi 98657 du 29/07/98 relative à la lutte contre les exclusions.

1.1) Les missions

Les PLIEs sont des outils d'animation, de coordination, d'innovation et de mise en œuvre des politiques en matière d'insertion, d'emploi et de formation, pour un public éloigné de l'emploi.

L'action du PLIE contribue à la mise en œuvre du Programme Opérationnel National du FSE.

L'instruction DGEFP 2009-22 du 08 juin 2009 précise : « Les Plans Locaux pluriannuels pour l'Insertion et l'Emploi constituent un outil de proximité au service des actifs durablement exclus du marché du travail. Leur objet est de mobiliser et renforcer l'ensemble des moyens concourant à l'accompagnement de ces publics via la mise en œuvre de parcours vers l'emploi adaptés à chaque situation individuelle. »

Dans ce contexte, le PLIE a pour missions, sur la base d'un diagnostic partagé :

- La mobilisation des acteurs de l'insertion,
- L'intervention sur des territoires au plus proche des participants, pour prendre en charge les populations vulnérables du point de vue de l'appropriation des démarches suivies et cohérentes menant à l'emploi. Le PLIE leur propose un parcours fortement soutenu par un accompagnateur unique,
- L'apport de son soutien aux personnes les plus éloignées du marché du travail pour lesquelles le droit commun ne couvre pas l'ensemble des besoins.
- Une offre de service aux employeurs pour les aider dans leurs recrutements.

1.2) Les finalités

Naturellement le PLIE ne se réduit pas à sa finalité de mise à l'emploi de personnes éloignées du marché du travail. En effet, pour mieux les accompagner et pour construire dans sa programmation des étapes adaptées, complémentaires au droit commun, il a besoin de nouer un partenariat étroit avec tous les acteurs de son territoire et de construire une dynamique d'acteurs et de projets.

Pour ce faire il engage, sur le territoire sur lequel il intervient, un travail d'animation, de coordination, d'ingénierie parcours, ingénierie de formation et ingénierie financière, un travail de mobilisation du monde économique et de soutien aux structures locales liées à l'insertion, la formation et à l'emploi.

1.3) Le mode de gouvernance

A travers l'initiative des collectivités locales, le PLIE s'organise autour :

- d'un projet politique du territoire formalisé dans un protocole qui précise les axes stratégiques et les objectifs à atteindre. Ce document est signé entre l'État et les collectivités concernées à savoir la communauté urbaine du Grand Dijon, le département de la Côte-d'Or, et le président du GIP MDEF – PLIE.
- d'instances partenariales de pilotage stratégiques et opérationnels (le comité de pilotage et le comité opérationnel), dont les décisions permettent de construire les actions avec

les opérateurs nécessaires au public et au territoire,

- d'une structure d'animation (SA) : structure permanente composée de personnels spécialisés dans l'animation, l'ingénierie de projets au service des participants et du territoire, et les processus administrativo-financiers, d'une organisation de référents de parcours mettant en place l'accompagnement renforcé au service des participants du PLIE, de moyens financiers mutualisés issus des politiques de droit commun portées par l'État, le Conseil Régional, le Conseil Départemental, la Communauté Urbaine du Grand Dijon, les communes, éventuellement des fonds privés auxquels s'ajoutent le Fond Social Européen (FSE) afin de renforcer les moyens d'action pré-cités,
- d'un réseau de structures d'insertion susceptible de proposer des étapes dans le parcours des participants du dispositif,
- d'un réseau d'acteurs économiques (chambres consulaires, syndicats professionnels, entreprises, ...),
- des participants eux-mêmes.

II. Le PLIE de l'agglomération dijonnaise

2.1) De 1998 à 2007 : une phase d'initiative et de construction de partenariat

Durant cette période, tout était à créer, Le PLIE à son origine couvrait 5 communes qui ont été à l'initiative du PLIE. Du montage financier (appel de FSE) à la prise en compte du public. Un travail sur l'accompagnement des participants et sur les compétences visées a été fait notamment avec les ateliers et chantiers d'insertion (ACI). Les villes porteuses des référents ont apporté leur savoir faire, et contribué à l'émergence de ce nouveau dispositif qu'était le PLIE. Ce sont 601 personnes qui ont été accompagnées entre 1998 et 2002, puis 1836 entre 2003 et 2007. Le PLIE a alors concentré ses actions sur les besoins identifiés des communes et des publics.

2.2) De 2008 à 2013 : une phase de progrès et de transformation

Le périmètre du PLIE passe à celui de la Communauté Urbaine et couvre ainsi ses 24 communes.

Sur la période 2008 à 2013, le PLIE de l'agglomération dijonnaise a initié des transformations, à la lecture de l'évaluation de son action passée, de l'évolution des besoins des publics et du territoire, ainsi que des attentes de sa gouvernance :

- **en termes de gouvernance**, du fait de son intégration au sein du GIP de la Maison de l'Emploi et de la Formation du bassin dijonnais (MDEF) en 2007, ce qui a entraîné un nécessaire temps d'adaptation pour que le PLIE prenne toute sa place au sein du groupement et pour s'assurer de la cohérence et de la coordination des offres de services du PLIE et de la MDEF.
- **en termes d'organisation interne et externe** de son action et de son fonctionnement :
 - l'action du PLIE s'est territorialisée, pour aller au plus près des besoins, en s'appuyant sur les points relais de la MDEF et sur une réorganisation de son système de référents,
 - le cadre d'intervention des référents a été repensé et contractualisé ; ces derniers ont bénéficié de formations pour aller vers une plus grande professionnalisation et un renforcement de leur connaissance du monde de l'entreprise. Ils ont également bénéficié de l'accompagnement mis en place par l'observatoire des parcours : un accompagnement individualisé permettant à chaque référent de questionner et renforcer

sa pratique professionnelle.

- les prescriptions ont été réorganisées, avec un partenariat renforcé avec le Conseil Général et Pôle emploi, pour s'assurer que les publics accompagnés par le PLIE soient bien dans la cible du dispositif.
- **en termes de développement d'offres nouvelles :**
- la Plate-forme Dynamique Emploi a vu le jour, dans une optique de renforcement de l'offre de service du territoire au sein d'un parcours intégré et conformément à l'objectif stratégique du protocole 2008-2013 de coordonner les diverses politiques existantes sur le territoire au profit des participants du PLIE,
 - les clauses sociales se sont développées sur le Grand Dijon, portées par le PLIE, et ont permis de proposer une expérience en entreprise à 532 salariés participants du PLIE depuis 2004 pour un total de 236 sorties positives en emploi. Une très forte proximité et convergence des objectifs et actions entre le PLIE et le service clauses de la MDEF ont contribué à la reconnaissance et au développement du dispositif sur le territoire.
 - l'enveloppe souple permet de lever tout frein financier liés à l'accès à une formation, un entretien d'embauche, une embauche. Elle a concerné 152 participants pour 230 demandes en 2013 et 2014.
- **en termes de renforcement de son activité et de ses impacts :**
- entre 2008 et 2013, le PLIE a enregistré plus de 4 482 entrées, soit une moyenne de 747 entrées par an, contre 500 sur le protocole précédent. Les 4 482 entrées, représentent 4.158 personnes : 324 personnes ont bénéficié de 2 parcours sur le PLIE.
 - on observe également une progression du pourcentage de sorties positives qui s'établit à 46,2% en moyenne sur l'ensemble de la période (près de 5 points de plus que la moyenne nationale¹), même s'il demeure légèrement inférieur à l'objectif fixé de 50%.
- **en termes de recherche d'efficience :**
- le bilan Consolidation des PLIE 2007-2012 établi par AVE indique un prix moyen par participant accompagné de 1 366€ au niveau national. Celui du PLIE du Bassin Dijonnais s'élève à 705 € en 2013. Cet écart s'explique notamment par une différence de durée de parcours : 27,4 mois en moyenne nationale, contre 16 mois pour le PLIE du Bassin Dijonnais.

Du fait de cette capacité d'adaptation, la plus-value de cet outil sur le territoire est aujourd'hui affirmée par l'ensemble des partenaires du PLIE.

Dans un contexte d'augmentation de la demande d'emploi et de dégradation du marché du travail, les partenaires du territoire revendiquent cet outil d'accompagnement global des personnes éloignées de l'emploi.

2.3) De 2014 à 2019 : intégrer les évolutions de l'environnement et renforcer la capacité d'action et d'ingénierie du PLIE

Le cadre des missions des PLIE va à nouveau connaître une évolution puisqu'ils devront participer activement à la stratégie d'inclusion sociale sur leur territoire, dont le chef de file est le Conseil Départemental et le cadre de référence le Pacte Territorial d'Insertion (PTI).

Ce nouveau mode de coordination des programmes d'inclusion, voulu par l'Union Européenne, doit permettre de réunir les partenaires du territoire autour d'objectifs communs de travail pour créer les

¹ Source : AVE, Consolidation des PLIE 2007-2013

conditions d'une action concertée en faveur de tous les publics en insertion pas seulement les titulaires du RSA.

Le PLIE a vocation à être pleinement associé aux actions du Conseil Départemental dans le cadre de discussions bilatérales, pour les sujets le concernant. L'intégration du PLIE de l'agglomération dijonnaise dans les axes du PTI doit lui permettre à terme d'être positionné comme un pan solide du plan d'intervention de proximité du Conseil Départemental pour favoriser l'inclusion et lutter contre la pauvreté, en tout premier lieu là où les indices de fragilité sociale sont les plus sensibles et ce, en relation avec le Grand Dijon, les communes, le Conseil Régional de Bourgogne, l'État et en convergence avec les objectifs de l'Union Européenne.

Ceci devra se faire en respectant naturellement les fondamentaux du PLIE qui visent à produire et mettre en œuvre une méthodologie d'accompagnement des publics : accompagnement renforcé vers et dans l'emploi pour les personnes éloignées du marché du travail qui sont déterminées comme « cibles » prioritaires dans le protocole.

Le PLIE du bassin dijonnais devra être force de proposition pour la mise en place d'actions d'insertion, de formation et d'accès à l'emploi en cohérence et en complémentarité avec les politiques publiques de droit commun produites par le Département, la Région, l'État, la Communauté Urbaine du Grand Dijon et Pôle emploi, en faisant preuve d'une capacité d'ingénierie sociale et professionnelle grâce à la mise en place régulière d'un diagnostic partagé pour des publics ciblés et des besoins économiques du territoire.

Le PLIE du Bassin Dijonnais Chiffres clés

24 communes de la Communauté Urbaine du Grand Dijon

Une équipe de référents qui bénéficie d'actions de professionnalisation

8.307 personnes accompagnées entre 1998 et 2014

Moyenne d'âge : 40,2 ans

49 % de femmes et 51 % d'hommes

75 % ont un niveau de formation inférieur ou égal au niveau V

35 % résident sur les Quartier Politique de la Ville.

Protocole 2008 – 2013 : **46,2 % de sorties positives (soit 1.909 personnes)**

62.942 heures de travail avec le service des clauses d'insertion ont été réalisées en 2014, concernant 111 personnes.

Un parcours moyen de 16 mois

Un coût par personne accompagnée de 705 € en 2013

LE CONTEXTE INSTITUTIONNEL, SOCIO-ÉCONOMIQUE ET LES ENJEUX POUR LA PÉRIODE 2015 - 2019

III. Le cadre institutionnel d'exercice du PLIE

3.1) Le cadre européen et national

La stratégie « Europe 2020 de l'Union Européenne vise à générer une croissance intelligente, durable et inclusive au sein de l'Union Européenne.

Le Fond Social Européen (F.S.E) constitue, dans ce cadre, un des leviers stratégiques et financiers de l'Union Européenne pour « améliorer les possibilités d'emploi, renforcer l'inclusion sociale, lutter contre la pauvreté, promouvoir l'éducation, l'acquisition de compétences et l'apprentissage tout au long de la vie, et élaborer des politiques globales et pérennes d'inclusion active ».

Dans ce cadre, six défis sont identifiés eu égard au diagnostic national et aux recommandations faites à la France dans le cadre du Semestre européen :

- contribuer à la personnalisation accrue de l'offre de services en direction des demandeurs d'emploi, particulièrement pour les publics qui en ont le plus besoin via, notamment, des modalités d'intervention spécifiques et des approches innovantes,
- améliorer l'accompagnement des jeunes, en particulier, ceux qui sont le plus exposés au risque de chômage, pour faciliter leur accès à l'emploi,
- développer l'emploi et les compétences pour faire face aux mutations et contribuer à la sécurisation des trajectoires professionnelles,
- promouvoir le vieillissement actif via le maintien et le retour à l'emploi des seniors,
- renforcer l'inclusion active pour lutter contre la précarité et la pauvreté,
- développer les projets d'innovation sociale créateurs d'emplois et de cohésion sociale.

Le programme opérationnel national du Fond Social Européen pour l'emploi et l'inclusion en métropole s'inscrit dans le respect du principe de concentration défini par l'Union européenne, et cible 3 objectifs thématiques :

- Promouvoir un emploi durable et de qualité et soutenir la mobilité de la main-d'œuvre,
- Promouvoir l'inclusion sociale et lutter contre la pauvreté et toute forme de discrimination,
- Investir dans l'éducation, la formation et dans la formation professionnelle pour acquérir des compétences et pour l'apprentissage tout au long de la vie.

Le Fonds Social Européen, au travers de ce programme, soutient les projets qui contribuent à la personnalisation accrue de l'offre de services en direction des demandeurs d'emploi, particulièrement pour les publics qui en ont le plus besoin, via notamment, des modalités d'intervention spécifiques et des approches innovantes.

Pour faire face aux mutations économiques et contribuer à la sécurisation des trajectoires professionnelles des actifs les plus fragilisés, le Programme Opérationnel (PO) national soutient le développement de l'emploi et des compétences au travers d'une approche partenariale de l'anticipation et de la gestion des mutations, le dialogue social et territorial, et toute démarche permettant la sécurisation des trajectoires. Il renforcera ainsi les actions reposant sur la Gestion

Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences sur les territoires. Dans les bassins touchés par des restructurations importantes du tissu productif, il soutiendra les stratégies de revitalisation et les actions permettant la réduction des effets des licenciements sur les territoires concernés.

En complément, plusieurs principes directeurs ont été retenus pour cette programmation :

- rechercher une simplicité de mise en œuvre,
- alimenter des projets à forte valeur ajoutée par rapport aux dispositifs relevant du droit commun,
- prendre en compte des priorités transversales : égalité entre les hommes et les femmes,
- égalité des chances, lutte contre les discriminations, vieillissement actif...,
- privilégier les opérations innovantes et les opérations collectives,
- écarter les opérations de sensibilisation,
- renforcer la capacité des porteurs de projet à respecter les conditions de suivi et d'exécution de l'opération au regard des textes communautaires et nationaux applicables.

La place et le rôle des PLIE, dans le cadre de parcours d'accompagnement individualisé et renforcé, est identifiée au sein du Programme Opérationnel National (PON) du volet « Emploi Inclusion » à travers l'axe prioritaire n°3 - « Lutter contre la pauvreté et promouvoir l'inclusion » sur la base de trois objectifs spécifiques :

1. augmenter le nombre de parcours intégrés d'accès à l'emploi des publics très éloignés de l'emploi en appréhendant les difficultés rencontrées de manière globale,
2. mobiliser les employeurs et les entreprises dans les parcours d'insertion,
3. développer les projets de coordination et d'animation de l'offre en faveur de l'insertion et de l'économie sociale et solidaire.

3.2) Le cadre local

La nouvelle programmation apporte plusieurs nouveautés par rapport à la précédente et notamment une nouvelle architecture de gestion du FSE sur le territoire national avec 35% des crédits FSE directement gérés par les Conseils Régionaux qui deviennent autorités de gestion et 65% des crédits FSE gérés par l'État avec délégation aux Conseils départementaux de la partie Inclusion du volet national FSE « Emploi Inclusion ».

Ces différents éléments appellent à renforcer les partenariats stratégiques des PLIE avec les Conseils régionaux et les Conseils départementaux, amenés à gérer une partie de l'enveloppe FSE de manière à arrêter les orientations et la gouvernance territoriale correspondante en matière d'insertion et d'emploi.

Pour les Conseils départementaux, ces orientations et cette gouvernance devront être définis dans le cadre de référence des Pactes Territoriaux d'Insertion (PTI).

A ce jour, l'ensemble des éléments du cadre local ne sont pas encore définitivement connus :

- les Régions Bourgogne et Franche-Comté fusionneront en 2016 et ce n'est qu'alors que leur programmation sera définitivement connue ;
- le Conseil Départemental de Côte d'Or est encore dans le processus de rédaction de son PTI.

De ce fait, l'ensemble du cadre d'intervention du PLIE de l'agglomération dijonnaise n'est pas encore stabilisé, mais il a été convenu d'établir le présent protocole sans attendre, en se basant sur les travaux préliminaires élaborés en concertation dès octobre 2014 avec leurs services et les

éléments disponibles à ce jour. Des avenants pourront intervenir pour ajuster ce protocole aux arbitrages et orientations ultérieurs des financeurs et commanditaires du PLIE.

IV. La demande en insertion sur le territoire de la Communauté Urbaine du Grand Dijon

4.1) Un marché du travail de plus en plus dual

Un recours important aux formes particulières d'emploi : intérim, CDD, apprentissage, contrats aidés

D'un côté des salariés en contrat à durée indéterminée, de l'autre des salariés occupant des emplois précaires : le marché du travail français est marqué par un dualisme particulièrement fort qui s'est singulièrement accru ces trente dernières années.

D'après l'enquête Emploi réalisée par l'Insee en 2013, 12 % des salariés occupent une « forme particulière d'emploi »² et cette part est restée stable depuis les années 2000. Le CDI reste la forme très largement dominante dans l'emploi (77 % des salariés en 2013). Or, durant la même période, la part des CDD dans les embauches a considérablement augmenté. A tel point qu'aujourd'hui plus de neuf embauches sur dix se font sous forme de CDD (huit sur dix en Côte-d'Or).

→ **L'évolution du marché du travail se caractérise par la multiplication des contrats à durée déterminée et un raccourcissement de leur durée.**

Les recrutements en CDD et intérim se font pour des périodes de plus en plus courtes. En 2011, la durée moyenne des contrats en « forme particulière d'emploi » était de un mois, contre trois mois en 1982.

Un niveau de précarité qui s'est aggravé

L'utilisation intensive de ces formes particulières d'emploi permet également d'expliquer la multiplication par cinq de la rotation de la main d'œuvre.

En 2011, pour 100 salariés présents à un moment donné, il y a eu en moyenne 177 entrées et sorties sur un an, soit un taux de rotation de 177 %³. En 1982, il n'était que de 32 %. Une rotation importante alors même que la part des emplois instables dans l'entreprise n'augmente pas.

→ **Ces contrats courts, de plus en plus courts, maintiennent alors les salariés dans des situations récurrentes.**

Ainsi, la rotation de la main d'œuvre se trouve de plus en plus concentrée dans certains métiers et secteurs d'activité : manutentionnaire, professionnels des arts et des spectacles, employé de l'hôtellerie-restauration. Les salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés ont été les plus touchés : les sorties d'emploi ont principalement concerné les ouvriers et les employés.

Les jeunes peu diplômés sont principalement touchés par ce système dual. Mais la précarité s'est également développée chez les seniors. En 2013, sur la zone d'emploi de Dijon, parmi les embauches des personnes de 50 ans et plus, 79 % ont concerné un contrat à durée déterminée. Une part similaire à celle des embauches de personnes de moins de 25 ans (81%)⁴.

→ **On constate donc que les offres correspondant le plus aux profils majoritaires des participants du PLIE s'avèrent en général peu pérennes et que cela modifie en profondeur les modalités de prise en charge des participants par les référents.**

² Ce sont l'intérim, les contrat à durée déterminée, l'apprentissage et les contrats aidés.

³ Emploi et salaires - Insee Références - Édition 2014 - septembre 2014 « Une rotation de la main-d'œuvre presque quintuplée en 30 ans : plus qu'un essor des formes particulières d'emploi, un profond changement de leur usage »

⁴ Source : Dares, DIRECCTE Bourgogne, Mouvements de Main d'œuvre

L'enjeu du PLIE sera justement d'utiliser ces formes d'emplois et d'aider les personnes à développer des stratégies et leur permettre ainsi de se trouver en capacité d'aborder un marché du travail concurrentiel. Ces contrats constituent un marche-pied vers l'emploi stable.

4.2) La demande d'insertion sur le territoire

Les personnes exclues du marché du travail primaire, celui des emplois stables, constituent naturellement le public cible d'un dispositif d'insertion professionnelle comme le PLIE

- Une estimation du potentiel de personnes en demande d'insertion :

6.000 personnes concernées par un dispositif d'insertion professionnelle et/ou social, soit près de 25% de la demande d'emploi totale de l'agglomération dijonnaise.

Afin de pouvoir objectiver sa réflexion sur le ciblage des publics les plus éloignées de l'emploi, le PLIE a entrepris un travail approfondi d'analyse des demandeurs d'emploi et de leurs caractéristiques, préalable à la définition d'un « cœur de cible » d'intervention.

A cet effet, l'étude s'est basée sur une analyse multicritères des demandeurs d'emploi résidant la Communauté Urbaine du Grand Dijon (âge, durée d'ancienneté au chômage, reconnaissance travailleur handicapé, sexe, niveau de formation, bénéfice des minima sociaux (Allocation de Parent Isolé (RSA majoré) et/ou RSA), inscription au chômage sans activité ou en activité réduite, résidence ou non en zone urbaine sensible).

Cet important travail a permis de segmenter les demandeurs d'emploi en 9 groupes homogènes de taille inégale.

Au vu de cette analyse, et sur la base des priorités assignées par les cadres communautaires, nationaux et locaux pour les politiques d'inclusion les groupes cibles retenus sont les suivants :

Tableau n°1 : Demande d'insertion sur le territoire de la Communauté Urbaine du Grand Dijon

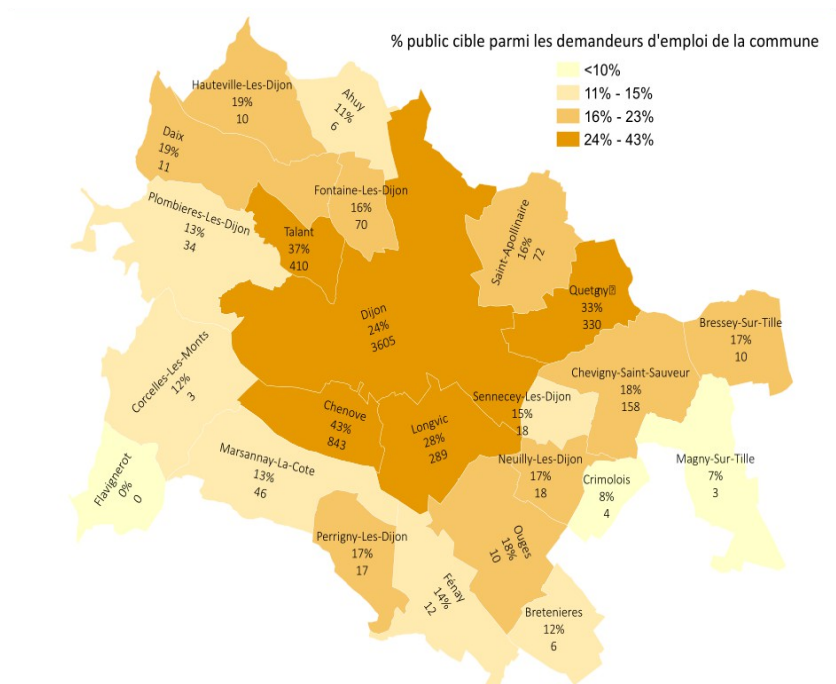
Description des groupes	Nb pers. Juillet 2014
<ul style="list-style-type: none"> • 40 ans et plus (56%), • DELD* pour une grande majorité (59%), • La moitié exercent une activité réduite, • Une formation ≤ au BEP-CAP (61%), • Reconnus travailleurs handicapés (14%). 	1 649
<ul style="list-style-type: none"> • Jeunes adultes, entre 25 et 39 ans (70%), • Bénéficiaires du RSA (62%), • Résident dans une zone urbaine sensible (33%), • De nationalité étrangère (46%), • Un bas niveau de formation. 	1 432
<ul style="list-style-type: none"> • Jeunes adultes entre 25 et 39 ans (69%), • Des femmes dépourvues de diplôme supérieur au BEP-CAP (63%), • Élevant seules leur(s) enfant(s), • Bénéficiant du RSA, • Étant pour plus des trois quart sans activité. 	306

- Personnes de 45 ans ou plus (65%),
- Inscrits depuis plus d'un an (68%) voir depuis plus de deux ans (44%),
- Dépourvues de niveau de formation (71%),
- Bénéficiaire du RSA (45%),
- Sans activité,
- Résident dans une zone urbaine sensible.

2 598

*DELD : demandeur d'emploi de longue durée

Localisation géographique



Le lieu de résidence des personnes identifiées à l'intérieur des groupes cibles ressort comme suit :

Les personnes cibles résident essentiellement sur les communes abritant un quartier politique de la ville. Leur part dans la demande d'emploi varie entre 24% et 43% selon les territoires.

Source : STMT – Direccte de Bourgogne
Réalisée par PLIE Dijonnais

4.3) Les participants du PLIE de l'agglomération dijonnaise entre 2008 et 2013

Le PLIE a vocation accompagner les personnes éloignées du marché du travail, et ne se substitue pas aux autres dispositifs nationaux ou territoriaux.

L'analyse des freins des participants accompagnés par le PLIE⁵ met en exergue le cumul de plusieurs difficultés :

- La situation de **parent isolé**, particulièrement présent chez les participants du PLIE, montre que ce frein à l'emploi se cumule souvent avec d'autres freins : faible qualification, difficultés face à la mobilité, faible expérience professionnelle ... Par ailleurs ce critère touche majoritairement des femmes, ce qui conforte le positionnement du PLIE dans la lutte contre toute forme de discrimination et la promotion de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.
- Les **seniors**, pour ce qui les concerne, sont les principales victimes de la dégradation du marché du travail. Certes, ils sont moins nombreux dans les statistiques du chômage mais un chômeur de 55 ans n'a pas les mêmes perspectives d'emploi qu'un chômeur de

⁵ Voir tableau n°5 – Annexe 2

25 ans. Ce dernier reste en moyenne 7 mois inscrit à Pôle Emploi, contre 17 mois pour un chômeur de plus de 50 ans⁶. Bien souvent le chômage des seniors est donc synonyme de fin de carrière. Avec le recul de l'âge à la retraite, la situation des seniors nécessite d'être prise en compte car ils auront encore plusieurs années à cotiser.

- Les seniors en recherche active d'un emploi désireux d'un accompagnement (moyenne de 16 mois) pour les aider à sortir de la précarité font l'objet d'un accompagnement au sein du PLIE avec pour objectif une insertion durable dans l'emploi.

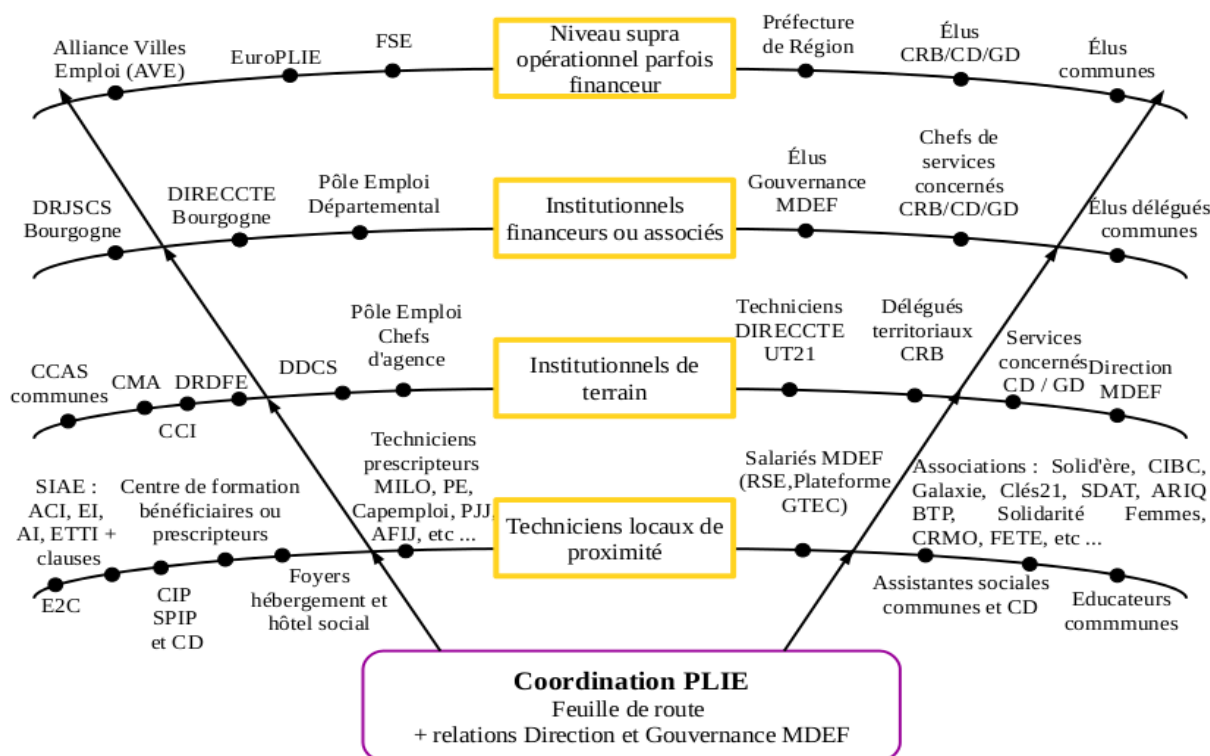
4.4) Environnement institutionnel et partenarial du PLIE

Chaque dispositif, et le PLIE en particulier, se doit d'être lisible et identifié à la place qui est la sienne : les synergies avec ses partenaires les plus proches se traduisent par une convergence des objectifs à destination des publics.

Le schéma ci-après souligne la diversité, et par là même, la richesse, des niveaux de partenariat et proximité des acteurs qui interviennent dans les domaines qui touchent au PLIE.

Face à ce tissu d'offre de service, et la diversité des partenaires et de leurs prérogatives respectives, il conviendra de veiller à ce que l'articulation de leurs interventions reste facilitante.

Schéma n°1 : Vue d'ensemble des partenaires du PLIE de l'agglomération dijonnaise



Source : C. Mignot, 2014, *Mémoire professionnel de fin d'études « la coordination de l'action publique locale est-elle suffisamment efficace pour répondre aux enjeux en matière d'insertion professionnelle ? »*, page 57

⁶ Voir Annexe 1 – Diagnostic territorial de l'agglomération dijonnaise

4.5) Les enjeux pour le PLIE pour la période 2015-2019

La performance du PLIE se vérifiera dans sa capacité à continuer à accompagner les participants vers un emploi durable, dans un contexte qui a fortement évolué.

L'action du PLIE est au croisement des volets **économique, formation et insertion** :

- Il intervient dans une fonction d'ingénierie au profit des publics les plus en difficulté,
- Il participe au montage de parcours de formation et d'insertion au profit des publics éloignés de l'emploi,
- Il est garant du **développement économique du territoire au profit des publics en difficulté**.

Pour cela, on distingue **trois enjeux majeurs**:

- **l'accès à l'emploi** et la **relation avec les entreprises** pour construire des parcours d'insertion socioprofessionnelle visant l'accès à l'emploi durable. A ce titre, la **mobilisation** et la **fidélisation des entreprises** autour du dispositif PLIE intervient dans une perspective de placement à l'emploi des participants accompagnés. C'est dans ce cadre que les synergies entre le service des mutations économiques de la MDEF et le PLIE verront l'émergence de réalisations concrètes,
- **l'observation du territoire et des parcours** et la **recherche permanente des opportunités à saisir** pour les participants du PLIEs selon une méthodologie reconnue notamment auprès des PLIEs, un suivi de cohorte permettra la mise en évidence des priorités d'action destinées aux participants.
- l'innovation en ingénierie d'action et la garantie d'une offre de service complémentaire à celle des acteurs du service public de l'emploi ainsi qu'à celle du Conseil départemental, de manière à apporter une aide concrète et efficace aux habitants désireux d'en bénéficier. Des situations spécifiques telles que les retour pour un second, voire troisième accompagnement ou plus, de même que l'accompagnement des seniors de plus de 55 ans, devra faire l'objet de solutions innovantes.

LE PROTOCOLE

- Vu la loi d'orientation n°98-657 du 29 juillet 1998 relative à la lutte contre les exclusions modifiée,
- Vu la circulaire DGEFP 99/40 du 21 décembre 1999 relative au développement des PLIE et son additif numéro 1 en date d'avril 2004,
- Vu la loi n°2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations,
- Vu le décret n°2002-633 du Premier ministre du 26 avril 2002 instituant une commission interministérielle de coordination des contrôles portant sur les opérations cofinancées par les fonds structurels européens, modifié par le décret n° 2003-1088 du 18 novembre 2003,
- Vu la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale,
- Vu la loi n° 2008-1249 du 1er décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion
- Vu l'instruction DGEFP 2009-34 du 27 juillet 2009 relative au contrôle de service fait des opérations mises en œuvre par voie de marché public et cofinancées par le Fonds social européen (dans l'attente d'un éventuel texte nouveau pour la période 2014-2020),
- Vu l'instruction 2012-11 du 29 juin 2012 relative aux modalités de contrôle de service fait des dépenses déclarées au titre d'opérations subventionnées dans le cadre des programmes du Fonds social Européen et son additif portant sur les règles d'échantillonnage des dépenses et/ou des participants (dans l'attente d'un éventuel texte nouveau pour la période 2014-2020),
- Vu le règlement (UE) n°1303/2013 du Parlement européen et du Conseil du 17 décembre 2013 portant dispositions communes relatives au Fonds européen de développement régional, au Fonds social européen, au Fonds de cohésion, au Fonds européen agricole pour le développement rural et au Fonds européen pour les affaires maritimes et la pêche, portant dispositions générales applicables au Fonds européen de développement régional, au Fonds social européen, au Fonds de cohésion et au Fonds européen pour les affaires maritimes et la pêche, et abrogeant le règlement (CE) n° 1083/2006 du Conseil,
- Vu le règlement (UE) n°1304/2013 du Parlement européen et du Conseil du 17 décembre 2013 relatif au Fonds social européen et abrogeant le règlement (CE) n°1081/2006 du Conseil,
- Vu la loi n°2014-58 du 27 janvier 2014 relative à la modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles,
- Vu le règlement délégué (UE) n°480/2014 de la Commission du 3 mars 2014 complétant le règlement (UE) n°1303/2013 du Parlement européen et du Conseil portant dispositions communes relatives au Fonds européen de développement régional, au Fonds social européen, au Fonds de cohésion, au Fonds européen agricole pour le développement rural et au Fonds européen pour les affaires maritimes et la pêche, portant dispositions générales applicables au Fonds européen de développement régional, au Fonds social européen, au Fonds de cohésion et au Fonds européen pour les affaires maritimes et la pêche,
- Vu le décret n°2014-580 du 3 juin 2014 relatif à la gestion de tout ou partie des fonds européens pour la période 2014-2020,
- Vu le Programme Opérationnel National du Fonds Social Européen pour l'Emploi et l'Inclusion en Métropole adopté par la Commission européenne le 10 octobre 2014,
- Vu les instructions relatives aux modalités de financement des PLIE au titre du Fonds Social Européen pour la période 2014-2020, et les règlements et supports de gestion y afférent et à venir,
- Vu le Pacte Territorial d'Insertion de Côte-d'Or en cours d'élaboration,

Vu la délibération du Comité de Pilotage du PLIE de l'agglomération dijonnaise en date du 1^{er} octobre 2015 ,

Vu la délibération du Conseil d'administration du GIP de la MDEF, structure support du PLIE en date du 05 octobre 2015

Le protocole d'accord du Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE) de l'agglomération dijonnaise pour la période allant du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2019 est conclu entre :

- L'État, représenté par Monsieur le Préfet de Région Bourgogne, Préfet du département de Côte-d'Or,
- Le Conseil Départemental de Côte-d'Or, représenté par son Président,
- La Communauté Urbaine du Grand Dijon, représentée par son Président,
- La Maison De l'Emploi et de la Formation du bassin dijonnais, représentée par son Président.

Article 1. Objet du protocole

Le Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE) de l'agglomération dijonnaise a été initié en 1998 pour **impulser une dynamique territoriale** sur les problématiques d'insertion professionnelle des personnes les plus en difficulté.

Le Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi est un **outil partenarial** dont la finalité est de construire une politique territoriale d'aide aux personnes en difficulté face à l'emploi. Le principe consiste à **fédérer les efforts générés en faveur de l'insertion professionnelle sur l'agglomération dijonnaise**, afin de proposer des parcours individualisés vers l'emploi durable.

Depuis sa création et à travers quatre protocoles successifs, il a approfondi et développé son action, évoluant et se réorganisant en fonction de l'évolution des cadres d'action des PLIE et celle des besoins des personnes les plus éloignées de l'emploi.

Au terme d'une évaluation externe ayant permis d'interroger l'ensemble des parties prenantes, un **large consensus a pu être révélé sur la pertinence, la légitimité et la valeur ajoutée de l'action du PLIE** et sur la nécessité de cet outil sur le territoire.

Le diagnostic territorial préalable à la reconduction du PLIE a mis en évidence les principales caractéristiques socio-économiques suivantes :

- une économie rattrapée par la crise qui diffuse désormais ses effets sur le secteur tertiaire jusqu'alors relativement préservé. Le secteur marchand a perdu près de 4% de ses effectifs entre 2008 et 2013, soit environ 3.600 emplois⁷. Une baisse de l'emploi plus marquée qu'au niveau national (-2%) et même, que d'autres agglomérations de tailles comparables (Tours (-1,3%), Angers (-1,7%), Nancy (-2,8%)),
- un recours important aux formes particulières d'emploi (CDD, intérim, contrats aidés). A tel point qu'aujourd'hui sur le département huit embauches sur dix se font sous forme de CDD⁸,
- une utilisation intensive des formes particulières qui génère une forte rotation de la main d'œuvre et vient alimenter la demande d'emploi locale,
- les difficultés d'accès à l'emploi ont entraîné une hausse continue de la demande d'emploi : +1.200 demandeurs d'emploi en moyenne par an depuis 2009, +700 demandeurs d'emploi de longue durée en moyenne par an⁹,
- les demandeurs d'emploi cumulant emploi et chômage sont de plus en plus nombreux : près de 7.800 demandeurs d'emploi exerçaient une activité réduite dans le mois. Ils étaient environ 5.500 début 2008,

⁷ Source Acoess - Urssaf

⁸ Source : MMO Dares - Direccte Bourgogne/Sepes

⁹ Source : STMT - Direccte Bourgogne/Sepes

- un taux de chômage au sein de la zone d'emploi de Dijon de 8,7 % fin 2014 (6,6 % début 2007)¹⁰,
- un taux de pauvreté plus faible qu'en région mais en augmentation de 2 points depuis 2008 atteignant 11 % de la population¹¹.

C'est pourquoi il apparaît nécessaire de signer un nouveau protocole d'accord pour permettre au PLIE de l'agglomération dijonnaise de poursuivre son activité sur la période 2015-2019, activité qui continuera à être soutenue par le Fond Social Européen.

Article 2. Territoire d'intervention

Le PLIE de l'agglomération dijonnaise couvre le **territoire de la Communauté Urbaine du Grand Dijon**, soit les 24 communes suivantes :

Ahuy, Bresse-sur-Tille, Bretenière, Chenôve, Chevigny-Saint-Sauveur, Corcelles-les-Monts, Crimolois, Daix, Dijon, Féney, Flavignerot, Fontaine-lès-Dijon, Hauteville, Longvic, Magny-sur-Tille, Marsannay-la-Côte, Neuilly-lès-Dijon, Ouges, Perrigny-lès-Dijon, Plombières-lès-Dijon, Quetigny, Saint-Apollinaire, Sennecey-lès-Dijon, Talant.

Article 3. La mise en œuvre de la stratégie d'intervention du PLIE

Le PLIE de l'agglomération dijonnaise souhaite inscrire son action dans une démarche de progrès et de qualité.

Sur la base de l'offre de service du PLIE de l'agglomération dijonnaise, la présente partie fixe le public et les objectifs définis par les parties signataires.

3.1) Les compétences de base du PLIE

L'instruction DGEFP 2009-22 du 8 juin 2009 rappelle que « les Plans Locaux pluriannuels pour l'Insertion et l'Emploi constituent un outil de proximité au service des actifs durablement exclus du marché du travail. Leur objet est de mobiliser et de renforcer l'ensemble des moyens concourant à l'accompagnement de ces publics, via la mise en œuvre de parcours vers l'emploi adaptés à chaque situation individuelle. Résultant d'une initiative des collectivités locales, les PLIE se définissent comme des entités opérationnelles, associant, à l'échelle d'une ou plusieurs communes, l'ensemble des acteurs institutionnels et des partenaires socio-économiques concernés. Dans cette perspective, ils ont la possibilité de contribuer au financement d'actions d'accompagnement et/ou de sélectionner des projets éligibles au FSE. »

L'offre de service du PLIE s'articule autour des axes opérationnels suivants :

- de mettre en œuvre un accompagnement individualisé renforcé à et dans l'emploi assuré par un référent unique,
- de mettre en œuvre un parcours personnalisé d'accès à l'emploi, adapté aux besoins de la personne,
- de mettre en place un parcours intégré et coordonné visant une articulation des offres d'insertion existantes au profit des participants,
- d'expérimenter de nouvelles modalités d'intervention en direction des publics cibles pour favoriser leur retour à l'emploi ou leur accès une formation qualifiante.

En outre, le dispositif est également un outil d'animation et de mise en œuvre des politiques «

¹⁰ Source : Insee - Taux de chômage localisés

¹¹ Source : Insee - Revenus disponibles localisés 2008 et 2011

emploi et insertion ». A ce titre, il a pour fonction d'être une « plate-forme partenariale » sur le territoire couvert, au sein duquel se coordonnent les programmes et les actions en matière d'insertion et d'emploi.

3.2) Les publics visés

Le participant PLIE devra **habiter l'une des communes de la Communauté Urbaine du Grand Dijon et présenter des difficultés d'insertion sociale et professionnelle disposer d'une autorisation de travailler et souhaiter s'inscrire dans un parcours intégré d'accès à l'emploi.**

L'éligibilité au dispositif pourra reposer selon deux séries de critères conformément au ciblage défini dans le cadre du Programme Opérationnel National FSE 2014-2020¹²

<i>Critères liés à la <u>situation de l'individu</u> sur le marché du travail</i>	ET	<i>Critères liés à la <u>situation personnelle de l'individu</u></i>
<p>Personnes disposant de qualification/compétences insuffisantes ou inadaptée au regard du marché du travail et/ou ne maîtrisant pas les compétences de base :</p> <ul style="list-style-type: none"> • sans activité professionnelle depuis plus d'une année inscrites ou non comme demanduses d'emploi auprès de Pôle Emploi <p>OU</p> <ul style="list-style-type: none"> • bénéficiaires de minimas sociaux relevant d'une orientation socioprofessionnelle 	<p>OU</p> <p>OU</p> <p>OU</p>	<ul style="list-style-type: none"> • situation familiale complexe (personnes seules avec enfants à charge, notamment les femmes) <ul style="list-style-type: none"> • personnes confrontées à des problèmes de mobilité ou de logement <ul style="list-style-type: none"> • personnes confrontées à des problèmes de santé/handicap (ne faisant pas l'objet d'un accompagnement par CapEmploi) <ul style="list-style-type: none"> • personnes sous mandat de justice

Cependant, l'accueil des publics en difficultés doit rester le plus large possible. C'est la raison pour laquelle ce protocole, comme pour le précédent, accueillera à hauteur de **20 % du total des entrées, des personnes, qui ne répondent pas aux critères pré-cités, demandeuses d'un accompagnement rapproché** (cette motivation particulière devra être prise en compte par des prescripteurs et appréciée par la structure d'animation du PLIE).

L'entrée des participants se fera donc sur les critères énoncés ci-dessus : elle sera proposée par des prescripteurs extérieurs et elle transitera par la structure d'animation du PLIE qui appréciera les situations et attribuera les dossiers aux référents de parcours (voir schéma en annexe n°4).

¹² Le Programme opérationnel national FSE 2014-2020 cible au titre de la priorité d'investissement 9.1 « inclusion active » : « Toutes les personnes en situation ou menacées de pauvreté, en âge d'intégrer le marché du travail et confrontées à des difficultés de nature à compromettre fortement les possibilités d'un retour dans l'emploi durable : par exemple, compétences et savoirs de base peu ou mal maîtrisés et/ou pas ou très faible niveau de formation/qualification et confrontés à des problèmes de logement et/ou de santé/handicap et/ou de mobilité et/ou de garde d'enfants...Les personnes bénéficiaires de minima sociaux présentent généralement ces caractéristiques cumulées mais d'autres catégories de personnes en situation ou menacées de pauvreté sont également visées, dès lors qu'elles sont confrontées à un cumul de freins professionnels et sociaux d'accès à l'emploi. »

Le PLIE veillera à l'**égalité d'accès au dispositif entre hommes et femmes** et à **prévenir toute discrimination** fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge. De même une attention spécifique sera portée sur les **personnes âgées de 45 ans et plus** (et notamment aux personnes âgées de 55 ans et plus).

Les personnes accompagnées officialiseront leur volonté de s'engager dans une logique de parcours par la **signature d'un engagement réciproque**.

Tout demandeur d'emploi, s'il présente les critères d'entrée sur le PLIE, peut bénéficier de plusieurs accompagnements successifs. Il est cependant nécessaire de vérifier les démarches effectuées par la personne entre 2 accompagnements, l'évolution de sa situation quant aux freins périphériques d'accès à l'emploi, et de s'interroger sur l'intérêt que recouvrerait un nouvel accompagnement sur le PLIE, que l'accompagnement précédant ait abouti à une sortie positive ou non. Le PLIE mettra en œuvre une offre de service spécifique destinée à ces participants.

3.3) Les objectifs du PLIE

Le PLIE de l'agglomération dijonnaise s'adresse en priorité aux personnes durablement exclues du marché du travail. Sur cinq ans, il devra permettre à **3 500 nouvelles personnes, soit 700 entrées annuelles**, de bénéficier d'un accompagnement renforcé autour de la construction d'un parcours d'insertion adapté aux besoins et d'amener au moins **1 750 personnes à l'emploi durable**.

Le dispositif se décline autour des domaines d'intervention suivants :

- l'accompagnement des participants et la construction du parcours jusqu'à l'emploi ;
- l'animation des partenariats ;
- et le pilotage du dispositif.

Pour atteindre l'objectif de mises à l'emploi et d'accès à une solution qualifiante précité, des objectifs stratégiques et des objectifs opérationnels sont déclinés dans l'arbre des objectifs ci-après.

Ce schéma permet d'**explicitier la logique du projet du PLIE de l'agglomération dijonnaise** c'est-à-dire la description synthétique de ce qui est prévu de réaliser en articulant les **objectifs fixés**, les dispositions prises pour la mise en œuvre et **les effets attendus**.

OBJECTIFS STRATÉGIQUES

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

RÉSULTATS ATTENDUS

Disposer d'une offre de services de proximité

Maintien des partenariats avec les communes déjà engagées
Prospection de nouvelles communes ou de **nouveaux partenaires**

Mise à disposition de 9 lieux d'accueil a minima sur l'ensemble du territoire communautaire correspondant à l'évolution de la géographie des publics

Mettre en place un accompagnement individualisé et renforcé

Un réseau de **réfèrent unique**
Un **parcours de 30 mois** maximum
Des **entretiens à fréquence régulière**
La construction d'un **parcours intégré** caractérisé par des étapes
Suivi post-emploi à 6 mois

Animation et organisation d'un réseau de 14 référents de parcours
1400 parcours annuels
700 entrées annuelles
file active de 70 personnes/réfèrent

Préparer l'intégration de l'entreprise

Mettre en place un **réfèrent relation entreprises**
Développer et animer le **réseau d'entreprises**
Développement les **immersions en entreprises**
Mettre en **synergie** le PLIE avec les actions **GPECT de la MDEF**

Présence d'un réfèrent entreprise
Engagement de 10 entreprises (objectif 2015 sur 4 mois)
70 personnes accompagnés (objectif 2015 sur 4 mois)

Développer les clauses d'insertion dans les marchés publics au profit des participants du PLIE

Prospection des structures publiques (collectivités, EPCI, EP) pour qu'elles insèrent des clauses d'insertion dans leurs marchés
Elargir les types de marchés ouverts aux clauses en termes de secteurs d'activité
Orienter les publics PLIE vers les heures d'insertion proposées
Préparer les publics à l'accès aux métiers ciblés par les clauses
Accompagner les publics et les entreprises

Combien de structures prospectées?
Combien de nouveaux marchés et d'heures?
Combien de participants?

Expérimenter de nouvelles pratiques d'accompagnement et de préparation des publics

Proposer une offre de services visant à **innover dans les pratiques d'accompagnement** des publics, dans les actions de préparation et de formation des participants
Mettre en place des actions qui **consolident, voire développent l'activité des SIAE**
Mettre en **synergie** le PLIE avec les actions **GPECT de la MDEF**

Actions nouvelles de la programmation (à définir)
-Nombre et typologie des participants
-Nombre et typologie des nouveaux partenaires

Se positionner comme l'animateur du réseau des acteurs de l'insertion

Etre reconnu par le PDI/PTI comme acteur légitime
Sur cette base, organiser une **concertation avec les partenaires et les acteurs de l'insertion sociale et professionnelle** pour définir les enjeux et modalités de cette animation
Mettre en oeuvre les préconisations (journées thématiques)
Mettre en place l'**observatoire des parcours** (suivi de cohortes)

Etre signataire du PTI
Avoir mis en place les cadres de réflexion, d'échange et de professionnalisation permettant d'animer le réseau
Faire du PLIE un acteur-ressource pour la connaissance des publics en insertion
Etre force de proposition pour proposer de nouvelles actions, de nouveaux services

Animer et poursuivre la professionnalisation des référents

Réunir et animer le **GTT** (interventions de partenaires, remontée des besoins, construction de méthodes et outils, etc.)
Animer des **échanges de pratiques**
Former des référents
Mettre en place l'un observatoire des parcours

Définition d'un langage partagé
Veille sur les publics et les parcours
Utilisation des outils de suivi
Harmonisation des pratiques
Levée des difficultés à la construction des parcours

Sécuriser l'activité du PLIE

Définir avec les principaux partenaires (PE, Cd, ML) le **processus d'orientation et de prescription vers le PLIE**
Communiquer en direction d'autres acteurs (communes, CCAS, etc.) pour renforcer les orientations sur le PLIE
Améliorer la qualité des prescriptions

Garantir 800 prescriptions Pôle Emploi + Conseil Départemental pour garantir 670 entrées
Réduire le nombre de non entrées

Gérer, suivre et piloter l'activité du PLIE

Disposer des ressources humaines et financières nécessaires au fonctionnement de la SA et du PLIE
Réunir et animer les différentes **instances de suivi et de pilotage** : Equipe technique des référents, Comité technique, Comité de pilotage
Développer de **nouveaux outils de suivi et de communication**
Mettre en place l'observatoire des parcours (suivi de cohorte)

Un suivi plus fin de l'activité
Un meilleur suivi de l'utilisation des moyens disponibles
Une capacité de pilotage renforcée
Une **évaluation des pratiques d'accompagnement, des parcours et des actions**

3.4) Le plan d'action du PLIE

Le plan d'action représentera la déclinaison des objectifs opérationnels présentés dans le tableau précédent. Il constitue les moyens mis en œuvre pour y parvenir.

Les orientations du plan d'action à moyen terme soutiendront les thèmes suivants :

- la relation entreprise,
- la professionnalisation des référents,
- la mise en œuvre d'un observatoire des parcours,
- la mise en œuvre des clauses d'insertion,
- le renforcement des relations avec les structures par l'activité économiques.

Le plan d'action se donne des objectifs à court terme en direction de la population cible du PLIE. La programmation annuelle du PLIE décrira plus finement le mode opératoire pour atteindre les objectifs du plan d'action.

Article 4. Organisation et opérationnalité du PLIE

4.1) L'organisation territoriale

Dans un souci d'efficacité du système, tous les référents du PLIE disposent d'un temps de travail au moins égal à 80 % d'un ETP (exception possible à 50 % pour les référents des collectivités présents sur la programmation).

Dans le cadre d'un accompagnement de proximité, les référents du PLIE sont géographiquement installés dans les points relais de la MDEF (Dijon Grésilles, Dijon Fontaine d'Ouche, Chenôve, Quetigny, Talant, Longvic). En outre, deux référents sont hébergés par la Mission Locale et deux autres par le Conseil Départemental dans ses Agences Solidarité et Famille. Cet hébergement a également pour objet la coopération entre les référents du PLIE et les équipes insertion du Conseil Départemental.

Pour les villes concernées, le portage d'un référent génère des effets vertueux par la synergie avec les autres services présents : Mission Locale, services emploi communaux, services du développement économique communaux.

4.2) Le portage du dispositif

Le GIP de la Maison de l'Emploi et de la Formation du bassin dijonnais est la structure support du PLIE de l'agglomération dijonnaise.

A ce titre :

- il assure la responsabilité financière et juridique de tous les engagements du PLIE. Le PLIE de l'agglomération dijonnaise constitue un dispositif de la MDEF tout en gardant son autonomie de fonctionnement garantie par les statuts de la MDEF.
- il internalise tous les moyens humains nécessaires à la coordination et à l'animation du dispositif.

Le Conseil d'Administration de la MDEF – PLIE qui regroupe les élus de la communauté urbaine, désignés par le conseil communautaire, valide la consolidation budgétaire, sur proposition du Comité de Pilotage.

4.3) Le pilotage du dispositif

a) L'instance décisionnelle

Le Comité de pilotage du PLIE est l'organe de décision du PLIE. S'il se réunit concomitamment au conseil d'administration de la Maison de l'emploi, il est convoqué selon un ordre du jour séparé. Il se réunit au moins une fois par semestre et donne lieu à un procès verbal spécifique. Il peut être consulté par voie écrite. Le comité de pilotage du PLIE est co-présidé par le président du GIP de la MDEF et le préfet de Région Bourgogne ou son représentant. Il assure le pilotage stratégique et politique du dispositif.

A ce titre, il :

- est le garant du respect des objectifs énoncés dans le présent protocole et s'assure de la meilleure articulation possible entre le PLIE et les outils/dispositifs présents sur le territoire,
- décide des orientations stratégiques en matière de publics éligibles, d'objectifs stratégiques et d'actions prioritaires et établit le budget y afférant,
- s'assure du respect des engagements financiers,
- arrête les procédures d'évaluation et en valide les conclusions,
- délivre les mandats nécessaires à la structure d'animation du PLIE pour qu'elle conduise les différentes actions programmées.

b) L'instance technique

Le Comité opérationnel du PLIE se regroupe autant de fois que de besoin (au moins une fois par semestre). Il est composé des représentants de l'UT21 de la DIRECCTE, du Conseil Régional de Bourgogne, du Conseil Départemental de Côte-d'Or, de la Communauté Urbaine du Grand Dijon, de Pôle Emploi, du GIP de la MDEF/PLIE, de la Mission Locale, de Cap Emploi et des employeurs de référents.

Il prend acte :

- des orientations stratégiques retenues par le comité de pilotage, rend des avis et propose des ajustements ou ajouts.

Il favorise :

- la bonne articulation des actions du PLIE avec celles portées par les partenaires de l'insertion sur le territoire,
- la coordination de ces actions avec les politiques publiques de droit commun,
- les initiatives éventuelles d'organiser des groupes de travail par thèmes.

Il contribue à :

- l'évaluation qualitative et quantitative des actions du PLIE.

Le comité opérationnel a un rôle consultatif, il est force de propositions auprès du comité de pilotage. Il se réunit autant que de besoin préalablement à la tenue des réunions du comité de pilotage. Il est animé par la coordination et/ou le chargé de projet. Il est composé par des représentations techniques des structures membres du comité de pilotage et partenaires associés (UT21 de la Direccte, Pôle Emploi, Mission Locale, les agents de développement économique des villes.

c) Les instances de gestion des parcours

L'Equipe Technique des Référents du PLIE (E.T.T) se réunit une fois par mois. Elle regroupe des référents. Elle a pour mission :

- de valider les entrées après que celles-ci aient été orientées en direction de la structure d'animation du PLIE et que la ventilation des dossiers des bénéficiaires aux différents référents ait été effectuée (éventuelle audition des avis contraires à l'entrée) et d'enregistrer les sorties du dispositif,
- de vérifier la cohérence des suivis de parcours,
- de suggérer des actions en adéquation avec les besoins des bénéficiaires.

Le PLIE veillera à limiter la durée des pré-affectations. Il mènera une analyse sur les décisions de « non entrée sur le PLIE », à laquelle il associera Pôle Emploi et le Conseil Départemental, avec comme objectif de renforcer l'adéquation des prescriptions.

Le Groupe Technique Transversal (G.T.T) réunit la structure d'animation, les référents du GIP de la MDEF/PLIE, autant que de besoin (au moins une fois tous les deux mois). Il a pour but :

- d'informer et alerter sur la performance collective de l'atteinte des objectifs du dispositif,
- d'échanger sur les mesures nécessaires à mettre en place pour les dynamiser,
- d'accueillir les opérateurs ou financeurs de formation ou d'accès à l'emploi du territoire et les branches professionnelles ainsi que les prestataires du PLIE pour information réciproque, harmonisation et réajustement les actions,
- d'exprimer des besoins et proposer des actions en terme de :
 - besoin de professionnalisation de référents,
 - construction de remédiations aux problèmes rencontrés par les participants,
 - amélioration des pratiques d'accompagnement et de construction de parcours (outils et méthode).

4.4) La structure d'animation du PLIE

Elle est placée sous l'autorité hiérarchique du Président de la MDEF du bassin dijonnais et du Directeur de la MDEF. L'équipe regroupe quatre fonctions, qui ont des temps affectés sur l'une et/ou l'autre des opérations internes : un coordonnateur insertion, un chargé de projet, un animateur des référents de parcours en charge du suivi des parcours et un assistant administratif.

L'équipe d'animation :

- propose la stratégie au Président et à la direction de la MDEF,
- assure l'animation globale du dispositif et notamment des instances d'animations du PLIE,
- formalise les propositions pour les prises de décisions du comité de pilotage et veille à la mise œuvre des décisions,
- rend compte aux élus, prépare Conseils d'Administration et Comités de pilotage,
- informe le comité de pilotage des problématiques rencontrées par les opérateurs de terrain pour permettre d'orienter au mieux l'action du PLIE,
- élabore les procédures de suivi de la réalisation des objectifs,
- assure la gestion administrative du PLIE, la gestion des conventions avec les prestataires, la coordination de l'équipe des référents ayant en charge le suivi des parcours des participants, l'animation du réseau des partenaires,
- s'assure de la traçabilité des parcours des participants,
- effectue des bilans sur la performance globale du dispositif (entrées, suivis et sorties) et apprécie l'avancée des parcours et l'entrée dans les différentes étapes (dans et hors

programmation). L'évaluation étant formulée selon les attentes du FSE.

Article 5. Financement du dispositif

La Communauté Urbaine du Grand Dijon, le Conseil Départemental de Côte-d'Or, le Conseil Régional de Bourgogne, l'État et l'Union Européenne signataires du protocole contribueront au financement de la MDEF/PLIE selon les modalités suivantes :

5.1) Le Fond Social Européen (FSE)

Dans le cadre de l'axe 3 « *Lutter contre la pauvreté et promouvoir l'inclusion* », objectif thématique n°9 « *Promouvoir l'inclusion sociale et lutter contre la pauvreté et toute forme de discrimination* », priorité d'investissement n°9.1 du Programme Opérationnel du FSE pour l'emploi et l'inclusion en métropole 2015-2020, le PLIE bénéficie des financements européens. Le FSE intervient selon la disponibilité des crédits en additionnalité des cofinancements nationaux.

L'enveloppe globale du FSE allouée pour la période 2015-2019 au PLIE de l'agglomération dijonnaise est gérée par le Conseil Départemental de Côte-d'Or, organisme intermédiaire.

5.2) L'État

L'État intervient de manière indirecte dans le financement de la programmation du PLIE de l'agglomération dijonnaise en prenant en charge, dans les conditions en vigueur, les aides aux contrats aidés des participants PLIE.

Il intervient également dans le soutien de l'activité des structures d'insertion par l'activité économiques qui sont amenées à être bénéficiaires du PLIE.

5.3) Le Conseil Régional de Bourgogne

Le Conseil Régional de Bourgogne, conformément à son règlement d'intervention intégrant les PLIE, s'engage à examiner les demandes de financements annuelles de la structure d'animation du PLIE ainsi que des actions spécifiques présentées au titre de l'accompagnement à l'emploi pouvant correspondre aux objectifs de ses règlements d'intervention.

5.4) Le Conseil Départemental

Le Conseil Départemental s'engage sur une aide aux actions de la programmation au moyen d'une dotation annuelle.

Pourraient éventuellement être négociés des cofinancements d'actions du Conseil Départemental dans le cadre de la professionnalisation ou de la redynamisation des publics.

5.5) La Communauté Urbaine du Grand Dijon

Le Grand Dijon s'engage à maintenir sa participation aux actions de la programmation annuelle du PLIE au regard du plan d'actions proposé par la MDEF.

5.6) Les Communes

Les communes de Chenôve, Quétigny, Longvic et Talant participent au financement du PLIE par la mise à disposition d'un référent, et d'un lieu qui permet un accueil de proximité pour tout le public du PLIE, qu'il soit résident ou non de la commune. La ville de Dijon, quant à elle, apporte une contribution financière à la programmation et la mise à disposition d'un lieu d'accueil.

D'autres communes de la communauté urbaine du Grand Dijon peuvent apporter leur contribution au dispositif.

Article 7. Durée du protocole

Le présent protocole est conclu pour une période allant du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2019, sauf décision anticipée de mettre fin au PLIE de l'agglomération Dijonnaise.

La durée du protocole pourra être prorogée à la demande par voie d'avenant, sur décision du comité de pilotage et après consultation du Conseil d'administration du PLIE.

Article 8. Modalités d'évaluation du dispositif

Les partenaires signataires s'engagent à assurer l'évaluation des effets de la mise en œuvre du PLIE sur le territoire communautaire.

A ce titre, l'évaluation devra notamment permettre :

- d'identifier et d'analyser les réalisations produites (mesure de la pertinence, l'efficacité, et de l'efficience, notamment),
- d'apprécier l'état d'avancement du projet par rapport aux objectifs fixés,
- de disposer de recul sur la conduite du projet, sur ses modalités de fonctionnement,
- d'analyser les difficultés rencontrées à tout niveau et de contribuer à leur résolution,
- de réinterroger les principes, objectifs et modalités d'organisation du projet si besoin.

Dans cette optique, l'évaluation est clairement conçue comme un outil d'aide à la connaissance du fonctionnement et de la production du projet et un outil d'aide à la décision pour l'adapter en fonction des enjeux constatés et validés par le comité de pilotage.

Article 9. Révision - Résiliation

Chaque signataire pourra solliciter sa révision afin de tenir compte d'évolutions majeures de l'environnement notamment institutionnel à la date de la signature du présent protocole. Chaque révision devra donner lieu à la signature d'un avenant au présent protocole d'accord approuvé préalablement par le comité de pilotage et par chaque assemblée délibérante.

Le Conseil Départemental, chef de file de l'insertion, est susceptible de demander l'extension du périmètre d'intervention du dispositif à l'échelle du département. Toute analyse de l'extension devra s'effectuer sans remise en cause du volume financier déjà affecté à l'activité du dispositif sur le périmètre de la Communauté Urbaine.

Le présent protocole pourra être résilié par l'une des parties pour motif d'intérêt général, sous réserve d'une période transitoire permettant de préserver l'équilibre économique du protocole.

SIGNATAIRES DU PROTOCOLE

Fait à Dijon, le

Eric DELZANT

Préfet de la Région Bourgogne

François SAUVADET

Président du Conseil Départemental
de Côte-d'Or

François REBSAMEN

Président de la Communauté Urbaine
du Grand Dijon

José ALMEDA

Président du GIP de la Maison de l'Emploi
et de la Formation du bassin dijonnais

Annexe 1 : Le diagnostic territorial de la Communauté Urbaine du Grand Dijon

Cinq ans après le début de la crise, la France est toujours confrontée à un marché du travail déprimé : baisse de l'emploi et hausse du taux de chômage ont en effet affecté la plupart des bassins d'emplois.

A) Spécificités du territoire

Le Grand Dijon est un territoire dynamique et attractif de 24 communes et de près de 246.000 habitants. Il s'agit, avant tout, d'un territoire administratif, cadre d'action pour la mise en œuvre de politiques publiques. Face à la crise économique et financière, le Grand Dijon semble avoir mieux résisté. Cependant, les problématiques liées à l'accès et au maintien à l'emploi des actifs, notamment dans le contexte de vieillissement de la population, de situation d'instabilité sur le marché du travail et d'élévation des qualifications, s'accroissent.

Une croissance démographique qui plafonne dans les villes-centres

Près de 47% des cote-d'oriens habitent dans le Grand Dijon. Cependant, depuis 1999, le nombre d'habitants stagne. La population s'installe plus loin des centres urbains afin de profiter d'un meilleur cadre de vie mais aussi parce que les logements y sont moins chers, ce qui entraîne une amplification des déplacements domicile-travail, les emplois restant largement concentrés dans le pôle urbain. Cet étalement urbain tend à former des axes de fortes croissances, tel qu'Is-sur-Tille-Dijon-Auxonne ou encore Dijon-Genlis-Beaune.

Rayonnant sur le bassin d'emploi dijonnais, le Grand Dijon regroupe près de 179.000 actifs résidents et attire quotidiennement de nombreux actifs.

Pôle tertiaire du département

L'activité économique du Grand Dijon est fortement tournée vers le tertiaire, secteur qui concentre plus de 80% des emplois. L'éducation et l'administration jouent un rôle important en totalisant environ 26.000 emplois, dont la majorité sont des emplois publics.

La surreprésentation de l'emploi public, grâce notamment à la présence des principaux centres hospitaliers, administratifs, d'enseignement supérieur et de recherche, constitue une vraie spécificité locale (près d'un emploi salarié sur trois est un emploi public contre un emploi sur cinq en France).

L'économie résidentielle¹³ pèse près de 75% dans l'emploi total du Grand Dijon.

B) Evolution de l'emploi et gestion de la crise

Entre 2008 et 2013 le bilan de l'emploi est plutôt mitigé pour l'agglomération dijonnaise

L'économie du Grand Dijon a bénéficié du développement des services (y compris de l'activité intérimaire), de la construction et du commerce durant les années 2010 et 2011. Néanmoins ceci ne lui a pas permis de retrouver son niveau d'emploi d'avant-crise car l'emploi industriel, comme partout ailleurs, a continué de diminuer.

Depuis 2012, l'agglomération dijonnaise est affaiblie par d'importantes pertes d'emploi dans l'industrie et la construction réduisant à la fois leurs emplois directs et intérimaires. Dans le secteur des services (y compris intérim), la croissance du nombre d'emplois s'est ralentie depuis le début de l'année 2012 et il s'est même rétracté en 2013.

Dans un contexte économique difficile, le secteur principalement marchand a perdu près de 4% de ses effectifs entre 2008 et 2013, soit environ 3.600 emplois. Cette baisse de l'emploi est plus marquée qu'au niveau national (-2%) et même sur d'autres agglomérations de tailles comparables

¹³ 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

(Tours (-1,3%), Angers (-1,7%), Nancy (-2,8%)).

Dans les services marchands, l'emploi a augmenté de 1,2% entre 2008 et 2013, un résultat dans la moyenne des autres agglomérations. Si le secteur des services est devenu de moins en moins porteur d'emplois depuis 2012, celui-ci réduit ses effectifs en 2013. Sur ces deux dernières années, les activités d'hébergement médico-social, d'emploi à domicile ou encore des activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques sont les plus pénalisées ; elles subissent en effet la baisse de la consommation des ménages et de la contraction du marché des crédits.

Le commerce a moins souffert à Dijon qu'en moyenne sur d'autres agglomérations, ses effectifs ont diminué de 6%. Le commerce de gros a été particulièrement touché par la crise en 2008 et 2009. Entre 2008 et 2013, le secteur du commerce est déficitaire de près de 900 postes.

Le secteur de la construction connaît des difficultés entraînant une baisse de ses effectifs. Depuis 2008, la construction a perdu 1.160 postes, soit 13% de ses effectifs.

Jusqu'en 2011, les pertes d'emploi dans l'industrie étaient relativement moins importantes comparativement à d'autres agglomérations. Cependant, les activités de l'industrie pharmaceutique et la fabrication d'équipements électriques ont fortement été impactés. De plus, plus de la moitié des secteurs affichent une diminution de leurs effectifs depuis 2012.

C) Un taux de pauvreté en augmentation

Le taux de pauvreté au seuil de 60% du niveau de vie médian s'élève, en France, à 14,1% en 2012, soit 8,6 millions de personnes. En Bourgogne il a augmenté à un rythme similaire à celui de la France et concerne 13,2% de personnes. Celui de la Côte-d'Or est le plus faible de la région en atteignant 11% de la population. Néanmoins, la Côte-d'Or est rattrapée par la crise qui touche désormais le secteur tertiaire, traditionnellement porteur, et subit une dégradation. Cela se traduit par une forte augmentation de la population à bas revenu, la plus forte de la région.

Dans l'agglomération dijonnaise, on estime en 2011 près de 8.800 ménages vivant sous le seuil de pauvreté à 60%, soit 13% des ménages. Cette part est deux fois plus élevée sur les quartiers prioritaires, où un peu moins de 3 ménages sur 10 vivent sous le seuil de pauvreté.

D) Un marché du travail déprimé

Entre 2007 et 2014 une montée du taux de chômage plus contenue qu'ailleurs

Tout en demeurant plus élevé qu'avant la période de crise, le taux de chômage au sein de la zone d'emploi de Dijon est plus faible que dans plupart des autres territoires de référence. Il atteint 8,7% au 4^{ème} trimestre 2014 contre 10,1% en France.

Une accélération de la croissance de la demande d'emploi

Dans ce contexte économique dégradé, les difficultés d'accès à l'emploi ont entraîné une hausse continue de la demande d'emploi. Elles ont été les plus perçues sur l'agglomération exerçant un fort pouvoir d'attraction pour les actifs, et rendant très difficile l'absorption des nouveaux entrants sur le marché du travail.

La hausse du taux de pauvreté réside en partie par la progression du chômage : +1.200 demandeurs d'emploi en moyenne par an depuis 2009, +700 demandeurs d'emploi de longue durée en moyenne par an.

Une remontée du chômage des hommes

La crise économique amorcée à partir de l'été 2008 a particulièrement frappé les secteurs employant des hommes (industrie et bâtiment). La progression de demande d'emploi des hommes est alors devenue supérieure à celle des femmes, réduisant l'écart de taux de chômage entre les hommes et

les femmes. Seulement, l'économie est rattrapée par la crise qui diffuse désormais ses effets sur le secteur tertiaire. Depuis un an, la hausse de la demande d'emploi est comparable entre les hommes (+8%) et les femmes (+7%). Ces dernières forment 50% de la demande d'emploi totale début 2015 représentant dorénavant 11.155 personnes.

Des tensions à nouveau exercées sur la demande d'emploi de longue durée

Le chômage de longue durée sur le Grand Dijon représentait déjà avant la crise plus de 36% de la demande d'emploi totale. Le chômage de longue durée a continué son ascension mais l'évolution de la demande d'emploi de longue durée durant la crise apparaît moins grave à Dijon que dans la plupart des autres territoires. Le rythme de croissance de la demande d'emploi de longue durée reste discriminant pour les femmes et les seniors dont la situation s'est encore plus dégradée.

Une activité réduite plus répandue parmi les demandeurs d'emploi du Grand Dijon

Au mois de février 2015, près de 22 500 personnes sont en recherche active d'un emploi dans la communauté urbaine du Grand Dijon, soit environ 1.600 demandeurs d'emploi supplémentaires en un an. Les demandeurs d'emploi cumulant emploi et chômage sont de plus en plus nombreux : près de 7.800 déclaraient ainsi avoir travaillé soit moins ou plus de 78 heures dans le mois. Ils étaient environ 5.500 début 2008.

Une hausse du chômage qui concerne toutes les catégories d'âge

En 2014, la hausse de la demande d'emploi (catégorie ABC) sur le Grand Dijon se concentre surtout sur les personnes de 50 ans et plus. Les seniors représentent dorénavant 20% des inscrits (23% en Côte-d'Or). Les demandeurs d'emploi de 50 ans et plus sont davantage concernés par de longues périodes de chômage. Très fortement exposés au risque du chômage de longue durée, près de 60% d'entre eux sont inscrits depuis plus d'un an à Pôle Emploi (contre 42 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi du territoire). Un tiers d'entre eux n'ont pas de qualification reconnue.

Les adultes (25 à 54 ans) en recherche active d'un emploi sont fortement présents sur l'agglomération avec 75% de la demande d'emploi totale de l'agglomération dijonnaise contre 69% ailleurs en Côte-d'Or. Ils sont également exposés au risque de pauvreté puisque 12,7% des personnes âgées de 25 à 54 ans vivent en France sous le seuil de pauvreté contre 10,5% pour ceux âgés de 55 à 64 ans. C'est entre 18 et 24 ans que le taux de pauvreté est le plus élevé (21,8%). Elles se traduisent souvent par une précarité prolongée et une récurrence au chômage importante.

Annexe 2 : L'action du PLIE entre 2008 et 2013

A) Les publics accueillis

Sur la période allant de 2008 à 2013 le PLIE comptabilise 4.484 entrées, ce qui représente 4.158 personnes accompagnées, pour un objectif initial de 3.900 entrées⁽¹⁴⁾.

En termes de **tranche d'âge**, le public accueilli par le PLIE se répartit comme suit :

Tableau n°1 Classe d'âge des personnes accompagnées

	<26 ans	45 ans +	55 ans et +
PLIE Dijonnais	8,5%	22,1%	5,2%
Moyenne AVE 2007-2013	24,4%	21,7%	

Source : ABC VieSion

La faible proportion des jeunes au sein du PLIE s'explique par le choix fait sur la période considérée de se concentrer sur les publics adultes, considérant que les publics jeunes sont bien couverts par le droit commun et la Mission Locale.

La part des seniors (au sens du critère européen, soit 45 ans ou plus) est égale à 22% des publics du PLIE, ce qui est conforme à ce qui est observé en moyenne en France.

Les données relatives à l'âge des participants montrent que le dispositif concerne dans une grande majorité les publics adultes. Les personnes âgées de 50 ans et plus sont représentées mais ce sont essentiellement celles âgées de 50 à 55 ans. Au-delà il n'y a quasiment plus de participants, ce qui est logique étant donné la vocation d'insertion professionnelle du dispositif PLIE.

Si l'on considère la répartition des participants du PLIE en fonction du **genre**, il ressort que, sur la période, 52% des participants entrés dans le dispositif étaient des hommes alors qu'ils représentent 50% à l'échelon national.

Ceci est dû à la progression de la demande d'emploi des hommes devenue nettement supérieure à celle des femmes en 2009 et 2010, causée par la suppression d'emplois dans les secteurs de l'industrie et de la construction.

Mais les femmes ont également été touchées par la dégradation de l'emploi du fait d'une moins bonne tenue des activités tertiaires depuis 2012.

Si l'on considère la **situation administrative** des personnes, elle ressort comme suit :

Tableau n°2 Situation administrative des personnes accompagnées

	Deld	Rmi/Rsa	Famille monoparentale	TH	ZUS
PLIE Dijonnais	46%	57%	13%	3%	29%
Moyenne AVE 2007-2013	29%	42%	//	4%	//

Source : ABC VieSion

Elle reflète le choix fait par le PLIE de se concentrer sur les adultes et plus particulièrement sur les personnes inscrites depuis plus d'un an à Pôle emploi. Cela ressort :

- à travers la proportion de demandeurs d'emploi de longue durée nettement supérieure à la moyenne nationale des PLIE (46% contre 29%) ;
- à la forte présence de bénéficiaires du RSA au sein du PLIE et représentent (plus d'une personne sur deux). Ce chiffre constitue à la fois le signe d'un positionnement accentué

14

Objectif de 650 entrées par an

du PLIE sur des publics en difficultés mais aussi d'une forte convergence entre les dispositifs PLIE et RSA.

La durée moyenne d'inactivité des participants du PLIE demeure inférieure à la moyenne nationale (25 mois contre 28 mois en 2013) :

Tableau n°3 Durée moyenne d'inactivité des participants

	2012	2013
PLIE Dijonnais	22	25
Moyenne AVE	32	28

Source : ABC VieSion

De même, le PLIE a accueilli en grand nombre les habitants des quartiers ZUS/CUCS. Ils représentent plus du tiers des publics à partir de 2010.

Le PLIE a également porté une attention particulière aux familles monoparentales majoritairement des femmes élevant seules leur(s) enfant(s), avec la nécessité de prise en compte des problématiques particulières associées (gardes d'enfants, logement, etc.).

La monoparentalité constitue en effet un facteur de pauvreté : en Bourgogne, 31%¹⁵ des membres de familles monoparentales vivent sous le seuil de pauvreté contre 13% pour les individus appartenant aux familles traditionnelles composées d'un couple avec un ou plusieurs enfants. Les familles monoparentales représentent 13% des personnes accompagnées contre 2% parmi l'ensemble de la demande d'emploi locale.

Parmi les femmes accompagnées par le PLIE plus d'un quart élevaient seules leur(s) enfant(s). Cela correspond aussi à un besoin important identifié à l'échelle de l'agglomération.

Si l'on considère le **niveau de formation** des participants du PLIE, il ressort comme suit :

Tableau n°4 Niveau de formation des personnes accompagnées

	Bac+2 et +	Bac	Bep-Cap	aucun niveau
PLIE Dijonnais	10%	15%	27%	49%
Moyenne AVE 2007-2013	24%		33%	40%

Source : ABC VieSion

Un participant sur deux n'a aucune qualification reconnue : le PLIE cible donc bien les publics sans qualifications.

Si l'on considère les difficultés auxquelles sont confrontés les publics pris en charge par le PLIE, il ressort, comme on peut le constater ailleurs, que ce n'est pas tant l'existence d'une difficulté que leur cumul en nombre parfois important qui les caractérise :

Tableau n°5 Difficultés des participants au moment de leurs entrées sur le dispositif

		<26 ans	26 à 44 ans	45 ans +	55 ans +	Ensemble
Critères	Femmes	51%	47%	49%	50%	48%
	DELD	24%	45%	60%	68%	46%
	Aucun niveau	44%	48%	54%	53%	49%
	TH	1%	2%	7%	8%	3%
	RSA	34%	61%	50%	40%	57%
Résidant en ZUS		23%	29%	28%	30%	29%

Sorties positives	taux de sorties à l'emploi	35%	38%	34%	28%	37%
	taux de sorties à la formation qualifiante	10%	11%	5%	3%	9%
	durée moyenne des parcours	14	16	16	16	16

Freins	Administratives	2%	5%	14%	6%	7%
	Familiales	25%	14%	9%	6%	14%
	Financières	49%	41%	39%	33%	41%
	Judiciaires	6%	4%	3%	0%	4%
	Linguistique	6%	9%	7%	6%	9%
	Logement	10%	16%	21%	6%	16%
	Mobilité	53%	36%	43%	36%	38%
	Personnelles	4%	2%	3%	0%	2%
	Professionnelles	76%	41%	37%	27%	43%
	Santé	10%	8%	17%	21%	10%
Scolarité	10%	3%	6%	6%	4%	

Source : ABC VieSion

On peut constater que, parmi d'autres difficultés, le public du PLIE est confronté de manière accrue à la pauvreté et aux situations qu'elle génère et aggrave :

- la perte d'emploi est, certes, le moyen le plus sûr de basculer dans la pauvreté et le taux de pauvreté des chômeurs s'élève à 36% ;
- mais, au-delà, avoir un emploi n'est plus une protection suffisante et le phénomène des travailleurs pauvres, lié à la multiplication des petits boulots mal payés, à temps partiel ou à durée déterminée est nettement sensible...

Au terme de cette analyse des publics, le PLIE de l'agglomération dijonnaise apparaît bien positionné sur son public cible. Une typologie du public accompagné marquée par une prédominance de chômeurs de longue durée (46%), d'allocataires du RSA (57%), un bas niveau de formation initiale (76% d'un niveau inférieur ou égal à V).

B) Les parcours proposés

La prescription

L'analyse des prescriptions des accompagnements PLIE souligne le poids significatif de Pôle emploi et du Conseil Départemental qui représentent plus de 82% des prescriptions en 2013.

Le Conseil Départemental, Pôle emploi et le PLIE s'inscrivent dans un système partenarial efficient, les « binômes accompagnateurs », fondés sur des réunions collectives et des entretiens communs d'orientation des différentes personnes vers le PLIE.

Les publics entrés dans le PLIE présentent des critères conformes à ceux de la définition des personnes éloignées du marché du travail, avec une forte présence de bénéficiaires du RSA (70% des entrées en 2013).

Les personnes DELD sont également en forte progression.

La durée des parcours

Le PLIE de l'agglomération dijonnaise propose dans l'ensemble des parcours plus courts que la moyenne des PLIE en France.

En 2013 la durée moyenne d'un parcours est de :

- 16 mois au PLIE de l'agglomération dijonnaise,
- 27 mois pour la moyenne des PLIE en France.

Par rapport à cette moyenne de 16 mois de parcours pour le PLIE de l'agglomération dijonnaise :

- un participant sur trois a bénéficié d'un accompagnement compris entre 7 mois et 12 mois,
- 62% des publics ont bénéficié d'un parcours inférieur à un an,
- 9% d'un parcours de plus de 3 ans (soit 243 personnes)...

La durée des parcours est stable dans le temps. La durée des parcours proposés par le PLIE selon les profils des bénéficiaires ressort comme suit :

Tableau n°6 Durée moyenne des parcours selon le profil des personnes

Sorties positives		PLIE Dijonnais	France*
		durée moyenne des parcours	
Classe d'âge	< de 26 ans	14	24
	26 à 29 ans	16	
	30 à 34 ans	17	
	35 à 39 ans	15	
	40 à 44 ans	18	
	45 à 49 ans	16	26
	50 à 54 ans	17	
	55 ans et +	16	23
DELD	Deld	15	27
TH	oui	17	
Sexe	Hommes	16	25
	Femmes	16	26
Niveau de formation	Bac+2 et +	15	
	Bac	16	
	Bep-Cap	16	
	aucun niveau	16	
Minimas sociaux	API	16	
	RSA	16	21
Résidant en ZUS	oui	16	

Cette durée est peu différenciée selon les caractéristiques du public. Les jeunes ont toutefois les durées de parcours pour une sortie positive les plus courtes.

* en 2013

Source : ABC VieSion

Récurrance des parcours

Autre point à noter concernant les personnes entrées sur le dispositif entre 2011 et 2014 :

- 16% d'entre-elles sont accompagnées pour la deuxième fois ;
- 3% pour la troisième fois.

C) Les sorties

Les sorties positives

Entre 2008 et 2013, 1.909 participants sont sorties positivement du PLIE à l'issue de leur parcours d'insertion individualisé, soit un taux de sortie positive de 46,2% (près de 5 points de plus que la moyenne nationale) :

Tableau n°7 Taux de sorties positives par tranche d'âge

	Deld	Rmi/Rsa	Famille monoparentale	TH	ZUS	Femmes	Hommes
PLIE Dijonnais	46%	42%	49%	46%	49%	47%	45%

Source : ABC VieSion

Malgré un contexte économique morose, les résultats du PLIE en matière de sorties positives se sont maintenus voir légèrement améliorés.

Par niveau de formation, les sorties positives ressortent comme suit :

Tableau n°8 Taux de sorties positives par niveau de formation

	Bac+2 et +	Bac	Bep-Cap	aucun niveau
PLIE Dijonnais	55%	55%	46%	42%

Source : ABC VieSion

Sans surprise, les participants disposant d'un niveau de formation équivalent au baccalauréat et supérieur ont les meilleurs taux de sorties.

Les sorties pour accès à l'emploi

1.521 participants ont accédé à un emploi durable à l'issue d'un parcours dans le cadre du PLIE de l'agglomération dijonnaise entre 2008 et 2013.

Le taux de sortie à l'emploi (durée de 6 mois) observé sur la période est comparable à ce qui est observé au niveau national : 36,8% contre 36% et ressort comme suit :

Tableau n°9 Taux de sorties à l'emploi par tranche d'âge

	<26 ans	45 ans +	55 ans et +
PLIE Dijonnais	35,1%	34,4%	28,3%

Source : ABC VieSion

Le taux de sortie pour les seniors est inférieur à la moyenne des participants.

Par situation administrative à l'entrée, le taux de sortie vers l'emploi des bénéficiaires du PLIE ressort comme suit :

Tableau n°10 Taux de sorties à l'emploi par statut

	Deld	Rmi/Rsa	Famille monoparentale	TH	ZUS	Femmes	Hommes
PLIE Dijonnais	36,7%	31,6%	41,1%	34,8%	38,4%	39,4%	34,3%

Source : ABC VieSion

Ceci fait ressortir notamment :

- que le meilleur taux de sortie vers l'emploi concerne les personnes en charge d'une famille monoparentale ;
- que le taux de sortie des femmes est de 5 points supérieur à celui des hommes ;
- que le taux de sortie des allocataires du RSA est de 5 points supérieur à celui des DELD.

Par **niveau de formation**, les sorties vers l'emploi ressortent comme suit :

Tableau n°11 Taux de sorties à l'emploi par niveau de formation

	Bac+2 et +	Bac	Bep-Cap	aucun niveau
PLIE Dijonnais	40,8%	39,8%	35,2%	35,9%

Source : ABC VieSion

Les personnes diplômées ont un taux de sortie vers l'emploi supérieur de 5 points à celui des personnes sans aucun niveau de formation.

Les sorties pour accès à la formation qualifiante

388 participants ont accédé à une formation qualifiante l'issue d'un parcours dans le cadre du PLIE de l'agglomération dijonnaise entre 2008 et 2013.

Le taux de sortie pour un accès à la formation qualifiante observé sur la période est de 9,4% (8% objectif européen).

Ce bon résultat s'explique par le caractère urbain du territoire et notamment par une densité d'offre de formation supérieure et une proximité importante qui facilite pour les participants des PLIE, l'accès à la formation.

Par **tranche d'âge**, le taux de sortie vers la formation qualifiante ressort comme suit :

Tableau n°12 Taux de sorties pour accès à la formation qualifiante par tranche d'âge

	<26 ans	45 ans +	55 ans et +
PLIE Dijonnais	11,5%	5,3%	2,9%

Source : ABC VieSion

Les seniors ont les taux de sorties pour accès à la formation qualifiante les plus faibles alors qu'ils sont concernés par la nécessité d'actualiser leurs connaissances et enrichir leurs compétences pour optimiser leurs chances d'accéder à un emploi durable.

Par **situation administrative**, le taux de sortie vers la formation qualifiante ressort comme suit :

Tableau n°13 Taux de sorties pour accès à la formation qualifiante par statut

	Deld	Rmi/Rsa	Famille monoparentale	TH	ZUS	Femmes	Hommes
PLIE Dijonnais	9,3%	10,7%	7,8%	11,1%	10,2%	7,5%	11,2%

Source : ABC VieSion

Enfin, les participants disposant d'un premier niveau de qualification ont les meilleurs taux de sorties vers l'emploi mais aussi ceux sur formation qualifiante :

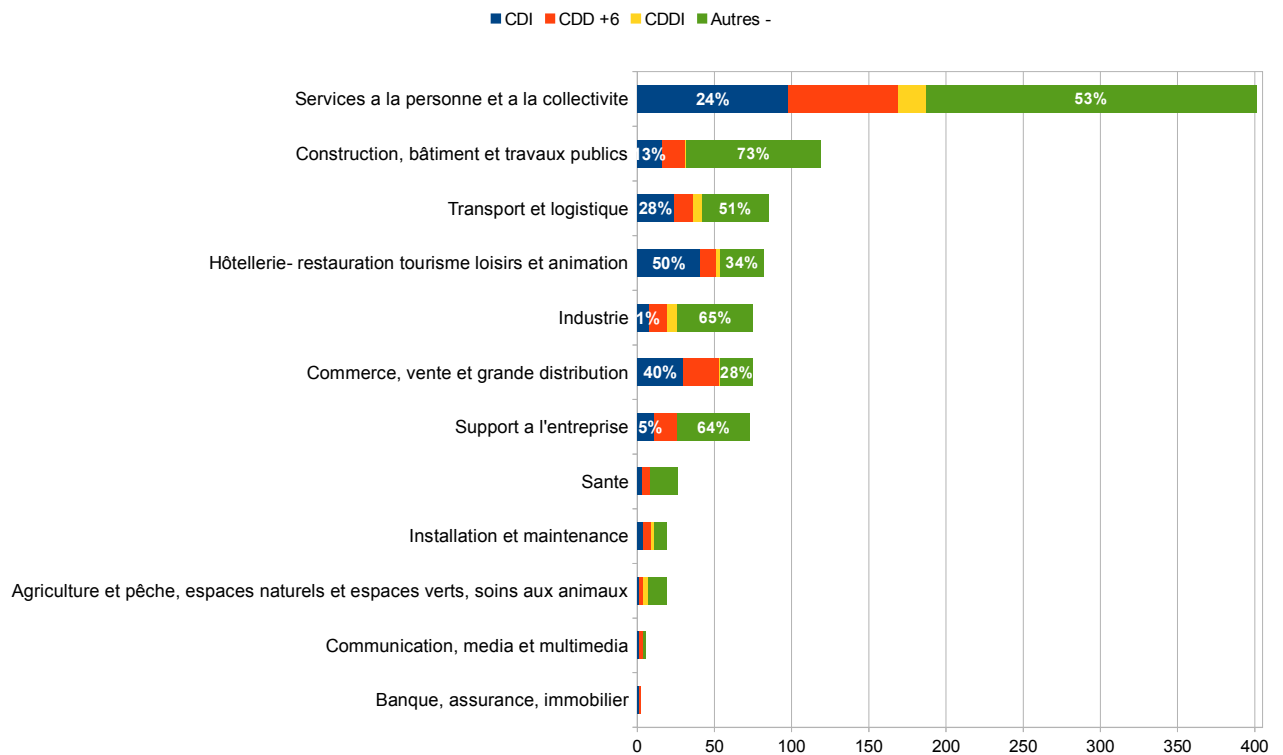
Tableau n°14 Taux de sorties pour accès à la formation qualifiante par niveau de formation

	Bac+2 et +	Bac	Bep-Cap	aucun niveau
PLIE Dijonnais	14,4%	15,0%	10,5%	5,9%

Source : ABC VieSion

Les sorties par familles de métiers

Sorties du PLIE par famille de métiers



Source : ABC VieSion, traitement PLIE de l'agglomération dijonnaise

Annexe 3 : Une typologie de la demande d'emploi du Grand Dijon

Les résultats de cette typologie ont mis en évidence neuf profils de la demande d'emploi de l'agglomération dijonnaise.

Groupe 1 (1.649 individus) :

Les individus composant ce groupe ont majoritairement 40 ans et plus (56%). La majorité des personnes sont inscrites depuis plus d'un an au chômage, dont près du tiers depuis plus de trois ans. 14 % des individus sont reconnus travailleurs handicapés : soit deux fois plus que sur l'ensemble de la demande d'emploi. Plus de la moitié des personnes sont des femmes. Près d'une personne sur quatre bénéficie du RSA. Plus de la moitié des individus n'ont pas un niveau de formation supérieur au BEP-CAP (61%). Près d'une personne sur deux exercent une activité réduite et cumulent ainsi le statut de salarié avec celui de demandeur d'emploi.

Groupe 2 (10.629 individus) :

Les individus composant ce groupe ont majoritairement moins de 40 ans (61%), avec autant de personnes âgées entre 30 et 39 ans que de personnes âgées de moins de 30 ans. Les personnes sont inscrites depuis moins de deux ans au chômage, mais avec une plus grande proportion de personnes inscrites depuis moins d'un an. Plus de la moitié des personnes sont des hommes.

Près de la moitié ont un niveau équivalent au baccalauréat voir plus. Néanmoins 45 % sont dépourvues de diplôme supérieur au BEP-CAP. Les individus de ce groupe sont pour une majeure partie sans activité à leur inscription.

Groupe 3 (912 individus) :

Une grande partie des personnes ont 50 ans et plus (56%), un tiers ont entre 35 et 49 ans. Ce sont des personnes exposées au risque du chômage de longue durée puisque 94 % des personnes sont inscrites au chômage depuis plus d'un an dont plus de la moitié le sont depuis plus de trois ans. Le groupe est composé pour plus de 60 % d'hommes. La plupart ne disposent pas de niveau de formation supérieur au BEP-CAP. Néanmoins 40 % ont le baccalauréat voir un niveau supérieur. La majorité des personnes

cumulent le statut de salarié et celui de demandeurs d'emploi : 67% exerçaient une activité réduite au moment de leur inscription.

Groupe 4 (1.012 individus) :

Les membres de ce groupe sont pour la plupart âgés de moins de 25 (76%). La quasi-totalité des personnes sont inscrites depuis moins d'un an au chômage. Les femmes sont beaucoup plus présentes que les hommes. Plus de la moitié des individus ont un niveau équivalent au baccalauréat. Ils ne bénéficient pas de minimas sociaux. Ils sont pour la majorité d'entre-eux sans activité au moment de leur inscription.

Groupe 5 (4.397 individus) :

Les membres de ce groupe sont pour la majorité âgés de moins de 35 ans (77%). La majorité des individus sont inscrits depuis moins d'un an au chômage. Les femmes forment la majorité du groupe. Les individus disposent pour la plupart d'un niveau équivalent au baccalauréat voir d'un niveau supérieur. La moitié des personnes sont sans activité au moment de leur inscription. Cependant un peu plus du tiers exercent une activité réduite.

Groupe 6 (1.432 individus) :

Les membres de ce groupe sont pour une grande partie âgés de 25 à 39 ans (70%). La majorité des personnes est inscrite depuis moins d'un an. Une forte présence de femmes. Un tiers des individus sont dépourvus de diplôme. Le niveau de formation des autres personnes est relativement homogène : 19 % ont un niveau de formation supérieur au bac, 24 % ont le baccalauréat et 23 % le BAP-CAP. Ces personnes sont bénéficiaires de minimas sociaux et pour la plupart, elles sont sans activité au moment de leur inscription. Près d'un tiers des personnes résident une zone urbaine sensible. Près de la moitié ont la nationalité étrangère.

Groupe 7 (306 individus) :

Le groupe est essentiellement composé de personnes âgées entre 25 à 34 ans. Près des trois quart sont inscrites depuis moins d'un an. Ce sont exclusivement des femmes dont plus de 60

% sont dépourvues de diplôme supérieur au BEP-CAP. Ce sont pour l'essentiel des familles monoparentales et bénéficient de minimas sociaux. Les trois quart de ces femmes n'ont pas d'activité au moment de leur inscription. Près d'un quart résident en zone urbaine sensible.

Groupe 8 (2.598 individus) :

Les personnes composant ce groupe ont plus de 35 ans, mais près de la moitié des personnes sont âgées de 50 ans ou plus. Un peu moins d'un tiers des personnes sont inscrites depuis moins d'un an au chômage. Pour le reste, il y a autant de personnes inscrites depuis plus de trois ans que de personnes inscrites entre un et deux ans au chômage. Certains individus sont reconnus travailleurs handicapés (21%). La plupart des personnes sont dépourvues de niveau de formation (71%). Une grande partie des individus bénéficient du RSA. La proportion d'hommes est comparable à celle des femmes.

La majeure partie est sans activité au moment de leur inscription. Près de la moitié résident dans une zone urbaine sensible. La moitié a la nationalité étrangère.

Groupe 9 (323 individus) :

Les personnes composant ce groupe sont pour la plupart âgées de 50 ans ou plus (73%). Ces personnes sont à la recherche d'un emploi depuis une très longue période : plus de la moitié de ces personnes sont en recherche d'emploi depuis plus de 2 ans dont 40 % depuis plus de 3 ans. La plupart des membres de ce groupe sont reconnus travailleurs handicapés (76%). La proportion d'hommes est plus importante que celle des femmes. Plus des 3/4 des individus ont un niveau inférieur au BEP-CAP. La majeure partie est sans activité au moment de son inscription. Moins du quart des personnes résident dans une zone urbaine sensible.

Annexe 4 : Les instances du PLIE

COMITÉ DE PILOTAGE DU PLIE

Missions	<p>Il est le garant du respect des objectifs quantitatifs et qualitatifs énoncés dans le présent protocole et s'assure de la meilleure articulation possible entre le PLIE et les outils/dispositifs présents sur le territoire,</p> <p>Il décide des orientations stratégiques en matière de publics éligibles, d'objectifs stratégiques et d'actions prioritaires et établit le budget y afférant,</p> <p>Il s'assure du respect des engagements financiers,</p> <p>Il arrête les procédures d'évaluation et en valide les conclusions,</p> <p>Il délivre les mandats nécessaires à la structure d'animation du PLIE pour qu'elle conduise les différentes actions programmées.</p>
Membres	<p>État (Préfet de Région) Conseil Régional de Bourgogne Conseil Départemental de Côte-d'Or - Service Action Sociale et Insertion Communauté Urbaine du Grand Dijon Les Maires des communes de la Communauté Urbaine ou leur représentant DIRECCTE UT21 Pôle Emploi Président de la Mission Locale de l'arrondissement DRJSCS - Pôle Cohésion Sociale DDCS - Service politique de la ville et de la cohésion sociale DDCS - Droits des femmes Cap Emploi Représentants du monde économique (chambres consulaires, syndicats professionnels) Directeur du GIP de la MDEF Coordonnateur Emploi/ Formation /insertion MDEF-PLIE Invitations selon ordre du jour et autant que de besoin</p>
Relations fonctionnelles avec les autres instances	<p>Il statue sur les propositions techniques proposées par la structure d'animation et par le comité opérationnel,</p> <p>Il prend en compte les éléments liés à la gestion et à l'administration fournis par le conseil d'administration de la MDEF dans ses travaux</p>
Périodicité	Au moins une fois par semestre (consultation écrite ou réunion)
Présidence	Président du GIP de la MDEF/PLIE et le Préfet de Région (co présidence)
Rapporteur	<p>Directeur de la MDEF Coordonnateur Emploi/ Formation /insertion MDEF PLIE</p>

COMITÉ OPÉRATIONNEL DU PLIE	
Missions	<p>Il prend acte des orientations stratégiques retenues par le comité de pilotage, rend des avis et propose des ajustements ou ajouts,</p> <p>Il favorise :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✗ la bonne articulation des actions du PLIE avec celles portées par les partenaires de l’insertion sur le territoire, ✗ la coordination de ces actions avec les politiques publiques de droit commun, ✗ les initiatives éventuelles d’organiser des groupes de travail par thèmes. <p>Il contribue à l’évaluation qualitative et quantitative des actions du PLIE.</p>
Membres	<p>Chargé de projet du PLIE et/ou coordinateur du PLIE Directeur du GIP MDEF Directeur Mission Locale Conseil Régional de Bourgogne Conseil Départemental de Côte-d'Or Communauté Urbaine du Grand Dijon UT21 de la DIRECCTE de Bourgogne DRJSCS - Pôle Cohésion Sociale Pôle Emploi Directeurs ou responsables des services liés aux points relais mis à disposition par les communes Directeurs des structures employeurs des référents PLIE Invitations selon ordre du jour et autant que de besoin (en particulier de personnalités issues des milieux économiques)</p> <p>Les membres sont préférentiellement des personnes en mesure d'engager la structure.</p>
Relations fonctionnelles avec les autres instances	<p>Recueille et analyse les informations et les besoins identifié par la structure d’animation du PLIE et les membres de l’équipe technique des référents pour préparer les orientations stratégiques du comité de pilotage et les traduit ensuite en orientations opérationnelles, transmises en retour à la structure d’animation du PLIE, à l’équipe technique,</p> <p>Informe le Conseil d'Administration de ses travaux (présence du Directeur de la MDEF et du coordonnateur insertion/emploi/formation MDEF-PLIE) coordonne ses travaux avec les contraintes de gestion et d'administration dont le Conseil d'Administration a la responsabilité.</p>
Périodicité	Autant que de besoin, au moins une fois chaque semestre
Animation	Chargé de projet et/ou Coordinateur du PLIE

ÉQUIPE TECHNIQUE DES RÉFÉRENTS DU PLIE

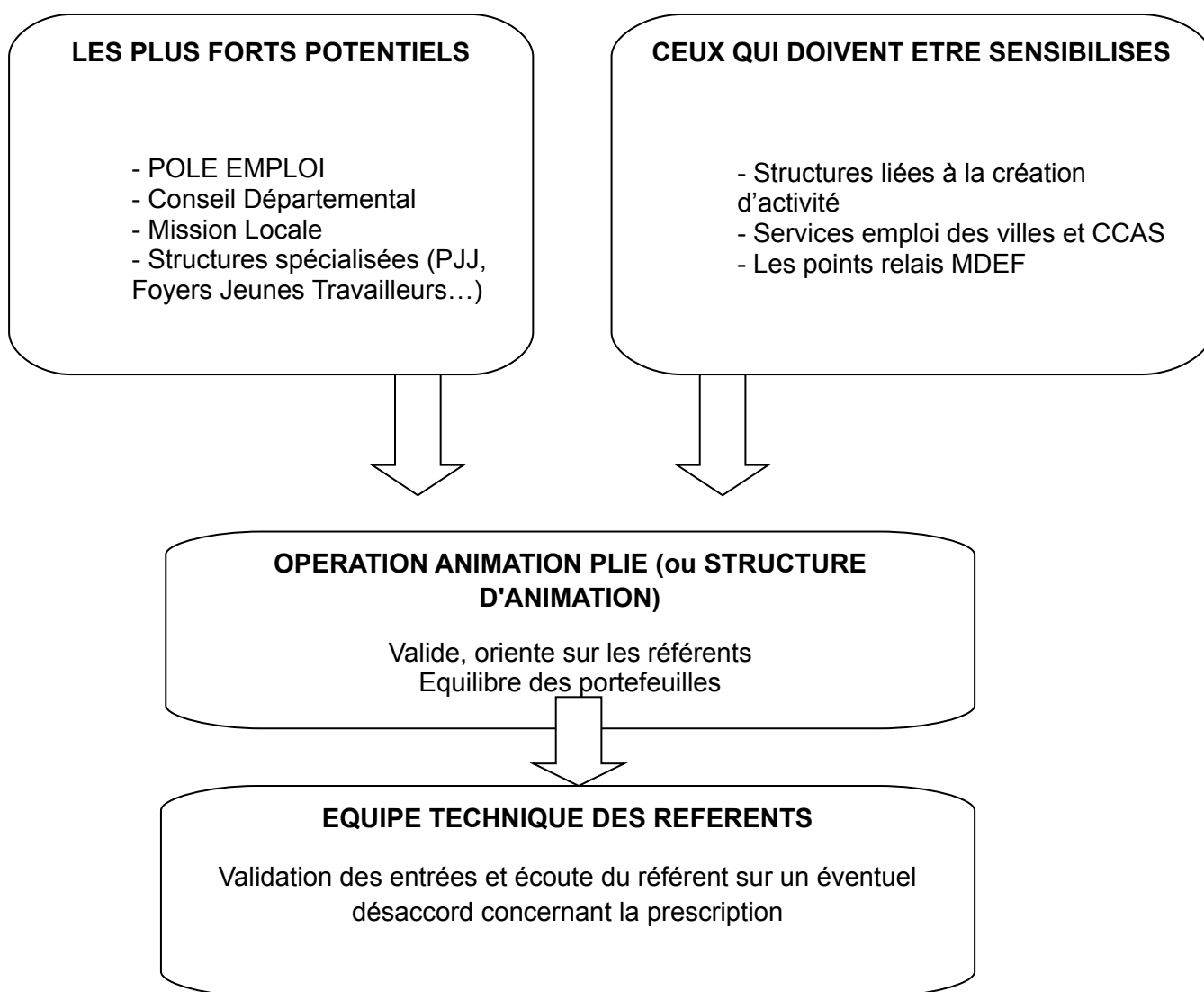
Missions	<p>Elle valide les entrées après que celles-ci aient été orientées en direction de la structure d'animation du PLIE et que la ventilation des dossiers des bénéficiaires aux différents référents ait été effectuée (éventuelle audition des avis contraires à l'entrée) et d'enregistrer les sorties du dispositif,</p> <p>Elle vérifie la cohérence des suivis de parcours,</p> <p>Elle suggère des actions en adéquation avec les besoins des bénéficiaires.</p>
Membres	<p>L'animatrice des référents en charge du suivi des parcours</p> <p>Un groupe des référents</p> <p>Invitations selon ordre du jour et autant que de besoin</p>
Relations fonctionnelles avec les autres instances	<p>Statue sur les entrées, les sorties du dispositif et en rend compte à la structure d'animation</p>
Périodicité	<p>Elle se réunit 1 fois par mois</p>
Animation	<p>L'animatrice des référents en charge du suivi des parcours</p>

GROUPE TECHNIQUE TRANSVERSAL DU PLIE

Missions	<p>Il informe et alerte sur la performance collective de l'atteinte des objectifs du dispositif,</p> <p>Il échange sur les mesures nécessaires à mettre en place pour les dynamiser,</p> <p>Il accueille les opérateurs ou financeurs de formation ou d'accès à l'emploi du territoire et les branches professionnelles ainsi que les prestataires du PLIE pour information réciproque, harmonisation et réajustement les actions,</p> <p>Il exprime des besoins et propose des actions en terme de :</p> <ul style="list-style-type: none"> * besoin de professionnalisation de référents, * construction de remédiations aux problèmes rencontrés par les participants, * amélioration des pratiques d'accompagnement et de construction de parcours (outils et méthode).
Membres	<p>Coordonnateur Emploi/ Formation /insertion MDEF PLIE</p> <p>Chargée de projet</p> <p>Animatrice des référents en charge du suivi des parcours</p> <p>Référents</p>
Relations fonctionnelles avec les autres instances	<p>Recueille toutes informations et analyses fournies par les différentes équipes techniques territorialisées</p> <p>La structure d'animation du PLIE assure la formalisation de ces données et leur remontée au comité opérationnel</p>
Périodicité	<p>Elle se réunit au moins 1 fois tous les 2 mois, et autant que de besoin</p>
Animation	<p>Coordonnateur insertion emploi formation PLIE et/ou chargé de projet et/ou l'animatrice des référents en charge du suivi des parcours</p>

Annexe 5 : L'organisation et la ventilation des prescriptions aux référents du PLIE

Comme sur le protocole précédent, les orientations vers le PLIE transiteront par la structure d'animation qui étudiera les situations et redistribuera les dossiers aux référents en ETT (équipe technique des référents). Ceux-ci s'ils s'opposent à l'entrée dans le PLIE devront procéder à l'élaboration d'un argumentaire détaillé.



Annexe 6 : Critères de sortie du PLIE

Sont considérées comme sorties positives :

- Emploi en CDI mi-temps minimum (ou moins sur accord du participant) au terme de 6 mois de présence en entreprise,
- Intérim régulier cumulant au moins 6 mois dans les 12 mois,
- CDD unique ou successifs au terme de 6 mois dans les 12 mois à temps plein ou partiel (si temps de travail est inférieur à 17H50 accord du participant),
- Formation qualifiante,
- Création ou reprise d'activité, suivi de 6 mois post création. Pour les entreprises sous le statut d'auto-entrepreneur, il convient de présenter un chiffre d'affaire moyen de 900 € mensuel minimum sur une période de 6 mois.
- Contrats aidés de plus de 6 mois hors chantiers d'insertion. Les seniors de 55 ans et plus, en contrat au sein d'un chantier d'insertion pourront également être comptabilisés dans les sorties positives, au terme de 6 mois dans l'emploi après validation, au cas par cas, de l'ETT.

Sont considérées comme autres sorties (sorties négatives) :

- A la demande du participant par courrier,
- Décès,
- Déménagement en dehors du périmètre du PLIE,
- Emplois aidés non comptabilisés en sorties positives,
- Maternité,
- Santé,
- Suivi de 30 mois sans solution au regard des critères de sorties positives,
- Fin de prise en charge pour non respect du contrat d'engagement. (non réponse aux messages et courriers de relance de la part du référent et de la MDEF- PLIE, au moins 2 refus du participant d'entrer sur des actions sans justification) ou réorientation sur un autre dispositif,
- Autres (situation spécifique telle que Obligation de Quitter le Territoire Français,...)

Un parcours peut être suspendu par le référent, en accord avec le participant, s'il est prévu que l'accompagnement reprenne à l'issue de cette période, pour raison de :

- Santé,
- Maternité (temps légal du congé),
- Incarcération,
- Accident,
- Autres (situation spécifique telle que obligation familiale, ...)

Une période de veille qui ne devra pas dépasser deux mois.