

Certifié conforme à l'acte transmis au contrôle de légalité



EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS

du Conseil de Communauté de l'agglomération dijonnaise

Séance du lundi 19 novembre 2012

Président : M. REBSAMEN

Secrétaires de séances : M. TRAHARD et M. BORDAT

Convocation envoyée le 12 novembre 2012

Publié le 20 novembre 2012

Nombre de membres du Conseil de Communauté : 82

Nombre de présents participant au vote : 73

Nombre de membres en exercice : 82

Nombre de procurations : 5

SCRUTIN : POUR : 78

ABSTENTION : 0 CONTRE : 0 NE SE PRONONCE PAS : 0

Membres présents :

M. François REBSAMEN	M. Benoît BORDAT	M. Louis LAURENT
M. Pierre PRIBETICH	M. Joël MEKHANTAR	M. Roland PONSAA
M. Gilbert MENUET	M. Christophe BERTHIER	M. Michel ROTGER
Mme Colette POPARD	M. Philippe DELVALEE	Mme Louise BORSATO
M. Rémi DETANG	Mme Anne DILLENSEGER	M. François NOWOTNY
M. Jean-Patrick MASSON,	M. Mohamed BEKHTAOUI,	Mme Christine MASSU,
M. José ALMEIDA	M. Georges MAGLICA,	M. Michel FORQUET
M. Jean-François DODET	Mme Christine DURNERIN,	M. Claude PICARD
M. François DESEILLE	Mme Elizabeth REVEL	M. Pierre PETITJEAN
M. Laurent GRANDGUILLAUME	Mme Elisabeth BIOT,	Mme Claude DARCIAUX
M. Michel JULIEN	Mme Christine MARTIN	M. Nicolas BOURNY
Mme Marie-Françoise PETEL,	Mme Nathalie KOENDERS	M. Jean-Philippe SCHMITT
M. Gérard DUPIRE,	Mme Marie-Josèphe DURNET-ARCHEREY	M. Pierre-Olivier LEFEBVRE
Mme Catherine HERVIEU	M. Alain MARCHAND,	M. Gilles MATHEY
M. François-André ALLAERT	M. Mohammed IZIMER	M. Jean-Claude GIRARD
M. Jean-Claude DOUHAI,	Mme Hélène ROY,	M. Patrick BAUDEMONT
M. Jean-Paul HESSE	Mme Myriam BERNARD,	Mme Geneviève BILLAUT
Mme Badiaâ MASLOUHI	Mme Jacqueline GARRET-RICHARD,	M. Murat BAYAM
M. Yves BERTELOOT	Mme Joëlle LEMOUZY,	M. Michel BACHELARD
M. Patrick MOREAU	M. Jean-Yves PIAN	M. Rémi DELATTE
M. Dominique GRIMPRET	Mme Stéphanie MODDE	M. Philippe BELLEVILLE
M. Didier MARTIN	M. Philippe CARBONNEL	M. Norbert CHEVIGNY
M. Jean-Pierre SOUMIER	M. Alain LINGER	M. Gilles TRAHARD,
M. André GERVAIS	M. Franck MELOTTE,	Mme Noëlle CABBILLARD.

Membres absents :

M. Patrick CHAUPUIS	M. Jean ESMONIN pouvoir à M. Roland PONSAA
M. Jean-François GONDELLIER	Mme Françoise TENENBAUM pouvoir à M. Gérard DUPIRE,
M. Gaston FOUCHERES	Mme Nelly METGE pouvoir à Mme Colette POPARD
M. Philippe GUYARD	Mme Dominique BEGIN-CLAUDET pouvoir à M. Michel FORQUET
	Mme Françoise EHRE pouvoir à M. Jean-Claude GIRARD.

OBJET : HABITAT, POLITIQUE DE LA VILLE ET URBANISME

Avenant protocole du PLIE : prolongation du dispositif jusqu'en 2013

Le Grand Dijon a confié depuis 2007, la gestion et l'animation du dispositif du Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE) à la Maison de l'Emploi et de la Formation (MDEF) du bassin dijonnais. Pour rappel, le PLIE voit son intervention définie par l'intermédiaire de son protocole (dont la durée est de 5 ans, comme il est prévu pour tous les PLIE, soit sur la période 2008-2012). Ce document d'orientation est validé par ses partenaires financeurs que sont l'Etat, le Fonds Social Européen (FSE), le Conseil Régional, le Conseil Général et le Grand Dijon.

Ainsi, depuis 2008 et la mise en oeuvre de son protocole, le PLIE a su se positionner comme un dispositif complémentaire de l'action de Pôle Emploi et de l'action des Structures de l'Insertion par l'Activité Économique (SIAE) avec des résultats encourageants :

- 3 422 entrées sur le dispositif dont 828 issus des quartiers Politique de la Ville (soit 24%) ;
- 1 395 sorties positives (CDI, CDD de plus de 6 mois, contrats aidés et formation qualifiante) dont 303 issus des quartiers Politique de la Ville (soit 22%).

Toutefois, afin de s'articuler avec le cadre de programmation des fonds européens (2007-2013), il est proposé de proroger, comme pour les autres PLIE de Bourgogne, le protocole du PLIE pour l'année 2013. Parallèlement, au cours de cette année 2013, un travail sera conduit afin de préparer le nouveau cadre de contractualisation avec les fonds européens au titre de la programmation 2014-2020.

Il convient de noter que le cadre d'intervention du PLIE demeurera inchangé au titre de la prorogation de son protocole, à savoir :

- un dispositif à destination des 22 communes du Grand Dijon ;
- un dispositif en direction des publics éloignés de l'emploi ;
- des objectifs annuels visant 650 entrées dans le dispositif pour 325 sorties positives.

Au regard de la qualité du travail conduit dans le cadre de ce dispositif et afin de lui permettre de poursuivre le travail engagé en faveur des publics éloignés de l'emploi, il vous est proposé de proroger d'une année le dispositif.

Vu l'avis de la commission

Vu l'avis du Bureau

LE CONSEIL,
APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ,

DÉCIDE :

- **d'approuver** le protocole joint à la présente délibération ;
- **d'autoriser** Monsieur le Président à signer tout acte utile à la bonne administration de ce dossier.



Compétitivité Régionale et Emploi

PROTOCOLE D'ACCORD

2008-2012

DU PLAN LOCAL POUR L'INSERTION ET L'EMPLOI
DE L'AGGLOMERATION DIJONNAISE

MAISON DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION

DU BASSIN DIJONNAIS



Conseil
Général
www.cotedor.fr



Cette action est cofinancée
par l'Union Européenne



SOMMAIRE

Préambule.....	4
1 . LE PLIE DU DIJONNAIS DE 2003 À 2006.....	5
2 . Autour des PLIE, un paysage qui évolue : une donne institutionnelle en recomposition.....	9
2.1 Au plan européen et national.....	9
2.2 Au plan régional : Le Conseil Régional de Bourgogne.....	10
2.3 Au plan départemental : Le Conseil Général de Côte -d'Or.....	11
2.4 Au plan local : La Communauté d'agglomération du Grand Dijon.....	12
3 . Les évolutions du contexte socio-économique de l'Agglomération.....	14
3.1 Quelques repères au niveau du territoire de l'agglomération dijonnaise et sur ses moyens d'interventions.....	15
3.1.1 Une offre d'emploi qui évolue.....	15
3.1.2 Une demande d'emploi qui s'adapte au marché.....	15
3.1.3 Un important potentiel d'accueil et de conseil et d'offres d'insertion.....	16
4 . Des adaptations nécessaires face à ces évolutions.....	17
5 . LE PROTOCOLE.....	19
5.1 Textes et références.....	19
5.2 Article 1 : Objet du protocole.....	20
5.3 Article 2 : Les objectifs stratégiques du PLIE.....	20
5.4 Article 3 : Le périmètre et l'organisation générale du dispositif MDEF-PLIE.....	21
5.5 Article 4 : Les instances du PLIE.....	22
5.6 Article 5 : Le fonctionnement de la structure d'animation et de gestion du PLIE.....	24
5.7 Article 6 : Les participants du PLIE.....	26
5.8 Article 7 : l'organisation territoriale : la répartition.....	27
5.9 Article 8 : les objectifs quantitatifs annuels.....	27
5.10 Article 9 : le portage administratif et financier.....	28
5.11 Article 10 : le financement du PLIE.....	28
5.12 Article 11 : Évaluation.....	29
6 . Signataires du protocole.....	30
7 . ANNEXES DU PROTOCOLE.....	37
7.1 Annexe 1 : Les objectifs quantitatifs et qualitatifs.....	38
7.1.1 OBJECTIFS QUANTITATIFS ANNUELS.....	39
7.1.2 CRITERES D'ENTREES DANS LE PLIE.....	39
Le bénéficiaire PLIE devra habiter l'une des 22 communes du Grand Dijon et présenter un risque d'exclusion :.....	39
7.1.3 CRITERES DE SORTIE DU PLIE.....	40
7.2 Annexe 2 : Déclinaison des objectifs stratégiques et opérationnels.....	41
7.2.1 OBJECTIF STRATEGIQUE N° 1 : Modifier le mode et le type d'orientation sur le dispositif.....	42
7.2.2 OBJECTIF STRATEGIQUE N°2 : Coordonner les politiques publiques existantes au profit des bénéficiaires du PLIE.....	43
7.2.3 OBJECTIF STRATEGIQUE N°3 : Développer les relations avec les SIAE, les entreprises, les branches professionnelles et les OPCA.....	44
7.2.3.1 Avec les structures d'insertion par l'activité économique dans le cadre du projet EQUAL.....	44
7.2.3.2 Avec les entreprises.....	45
7.2.4 OBJECTIF STRATEGIQUE N°4 : Contribuer au développement du capital humain sur le territoire communautaire.....	46
7.3 Annexe 2 bis : Déclinaison des objectifs transversaux.....	48
7.3.1 OBJECTIF STRATEGIQUE TRANSVERSAL N°5: Améliorer la construction des parcours.....	49
7.3.2 OBJECTIF STRATEGIQUE TRANSVERSAL N°6 : Lutter contre toutes les discriminations (genre, origine ethnique, quartiers).....	50
7.4 Annexe 3 : L'organisation et la ventilation des prescriptions aux référents du PLIE.....	51
7.5 Annexe 4 : Les instances de la MDEF/PLIE.....	53
7.6 Annexe 6 : Arrêté préfectoral, Constitution du G.I.P M.D.E.F.....	60

Préambule

Le Cadre général (Cf. AVE)

Les PLIE (Plans Locaux pluriannuels pour l'Insertion et l'Emploi) constituent des outils territoriaux pour l'inclusion sociale et l'emploi inscrits à l'article L322-4-16-6 du Code du Travail et à l'article 16 de la loi 98657 du 29/07/98 relative à la lutte contre les exclusions.

Ces outils sont :

Territorialisés

Ils doivent, pour exister, être en capacité d'analyser leur territoire, faire le diagnostic territorial des politiques d'insertion, définir un territoire d'intervention.

Contractualisés

L'acte fondateur d'un PLIE est le Protocole d'Accord multipartite signé entre les communes et/ ou l'EPCI, le Préfet de Région, le Président du Conseil Régional, le Président du Conseil Général.

Intégrés

Dans la territorialisation des politiques publiques de l'emploi, depuis la loi de programmation de cohésion sociale du 18 janvier 2005, le partenariat entre les PLIE et le Service Public de l'Emploi est en constante évolution. La création des Maisons de l'Emploi elles-mêmes inscrites dans la loi modifie le paysage en légitimant l'environnement partenarial des PLIE et en l'optimisant.

Chaque PLIE a été construit « sur mesure » pour répondre aux besoins et aux opportunités de chaque territoire, avec ses propres objectifs quantitatifs (nombre de bénéficiaires à accueillir, pourcentage de sorties), ses objectifs qualitatifs, ses stratégies propres définies par les instances des PLIE.

La nouvelle génération des Fonds Européens pérennise les PLIE

S'inscrivent dans l'une des composantes fortes de « la stratégie de Lisbonne », à savoir « l'inclusion sociale ». Ils sont confortés en tant qu'outils Dans le cadre du programme opérationnel national 2007–2012, Les PLIE territoriaux qui, au sein des Maisons de l'Emploi, participent à l'adaptation des travailleurs et des entreprises aux mutations économiques, à l'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi, au renforcement de la cohésion sociale et à la lutte contre les discriminations. Ils s'inscrivent dans l'objectif partagé de la commission européenne et du gouvernement français d'articuler les politiques d'insertion, d'inclusion et d'emploi.

Le dispositif PLIE devient le bras armé « insertion » des maisons de l'emploi et conduit à dessiner le futur service territorial de l'insertion et de l'emploi voulu par le législateur, et les fondateurs de la maison de l'Emploi du dijonnais (Etat, Pôle Emploi, UNEDIC et Collectivités territoriales). Sur le territoire du Grand Dijon le GIP MDEF a été créé le 31/10/2006 par arrêté préfectoral et l'Assemblée Constitutive du GIP s'est réunie le 16/11/2006. Le PLIE a été intégré au GIP au 1er janvier 2007 conformément au dossier de labellisation. Son rattachement à la Maison de l'Emploi et de la Formation permet une collaboration renforcée avec le monde de l'entreprise ainsi qu'une vue plus fine du territoire grâce à l'observatoire.

La MDEF PLIE de l'agglomération dijonnaise

Rappel historique

Créé en septembre 1998 entre les collectivités territoriales, les 9 communes du Sud-est dijonnais et l'Etat, le Plan Local pluriannuel pour l'intégration et l'emploi a permis, depuis sa création jusqu'en 2002, d'accueillir 601 personnes à travers la mise en œuvre de 2 protocoles.

Le 3^{ème} protocole signé en décembre 2002 pour la période 2003-2006 a été prolongé jusqu'au 31/12/07, suite à la signature d'un avenant négocié en Bourgogne avec l'Etat, le FSE et les financeurs du PLIE.

Le bilan réalisé au 31/12/2006 fait apparaître 1 836 entrées pour un objectif de 2 000 et 2 111 personnes accueillies qui ont généré 657 sorties positives auxquelles doivent se rajouter 297 sorties en contrats aidés pour un objectif de 1000 sorties positives fixé par le protocole.

Les premiers éléments de la synthèse de l'évaluation des PLIE de BOURGOGNE réalisée par le Cabinet PLC DEMETER permettent de décrire les caractéristiques du PLIE durant la période 2003-2006.

1 . LE PLIE DU DIJONNAIS DE 2003 À 2006

De l'évaluation régionale des PLIE menée par le cabinet PLC DEMETER il ressort 4 constats :

1) Concernant le résultat des entrées et des sorties, le PLIE du dijonnais se situe à 43,3% de réalisation de ses objectifs. Il est donc au dessus de la moyenne des PLIE de Bourgogne dont le taux de réalisation s'élève à 40,9%. Par ailleurs, il se trouve proche de la moyenne nationale qui se situe à 43,6% de sorties positives (calcul basé sur la part des sorties positives dans l'ensemble des sorties). On note cependant que tous PLIE confondus, le taux de sortie positive est quasiment de 10 points inférieur à l'objectif (50 % des entrées).

2) En terme de coût (budget total réalisé en euros par bénéficiaire en parcours) il se situe à 1 335 €, les moyennes régionales et nationales se trouvant à des coûts supérieurs, respectivement 1 955€ et 2 274€. Cet état de fait est dû à la fois au nombre de bénéficiaires plus important sur le territoire du Grand Dijon qu'ailleurs en Bourgogne qui ont une durée de parcours comprise entre 14 et 18 mois, alors que pour les autres PLIE elle se situe entre 20 et 30 mois. (moyenne nationale entre 16 et 21 mois). Par ailleurs sa demande de fonds au FSE est comprise volontairement entre 40 et 45%, c'est à dire inférieure au plafond fixé par le FSE (50% maximum).

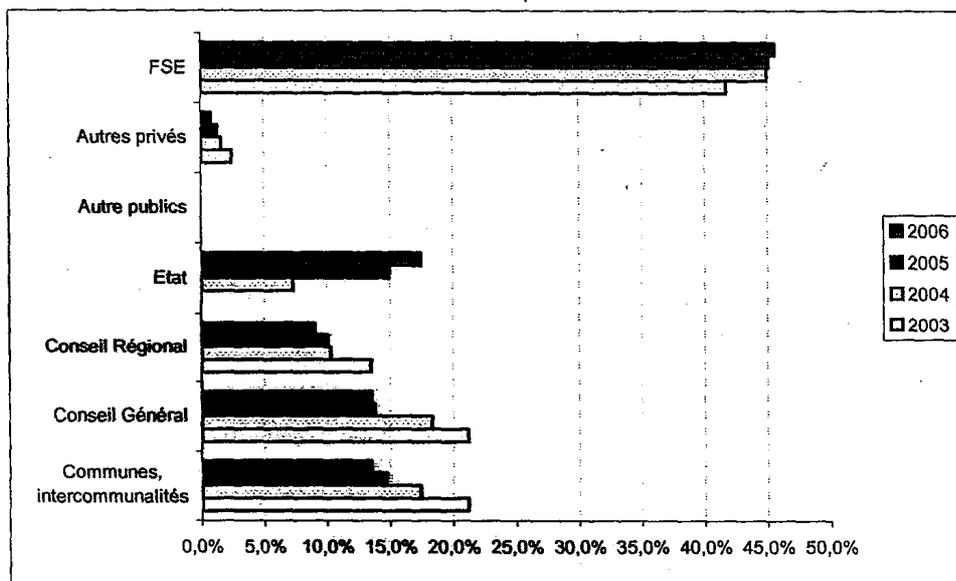
3) Son mode de prescription est peu compatible avec ses objectifs «emploi» en raison des origines des prescriptions qui lui sont adressées venant plutôt d'un large panel de type social ou socio-professionnel :

- 17,9% pour l'ANPE devenu Pole Emploi (volet emploi)
- 2,6% pour le Conseil Général (volet social)
- 32,0% pour les Services emploi des villes (volet socio professionnel)
- 8,5% pour la Mission Locale (volet socio-prof.)
- 39,0% autres (services sociaux, opérateurs de formation, IAE)

Cela appelle de la part de la MDEF/PLIE la nécessité de procéder au rééquilibrage des prescriptions en élaborant des conventions plus précises et mesurables d'une part avec l'ANPE devenu Pôle emploi (comme c'est le cas en Saône et Loire) mais d'autre part également avec la Mission Locale et le Conseil Général pour obtenir une orientation plus en adéquation avec l'objectif de retour à l'emploi du dispositif.

4) On note que les contributions financières du FSE et de l'État accordées aux PLIE de Bourgogne sont supérieures à celles observées au niveau national. Celles des Conseils Généraux représentent 15,8% du budget éligible des PLIE (17% au plan national). La participation de la Région Bourgogne pour sa part est consacrée au fonctionnement des SAG (Structure d'Animation et de Gestion) sur la ligne réservée aux PLIE qui représente 10% du budget éligible ; par ailleurs sur son budget « insertion » elle finance des actions.

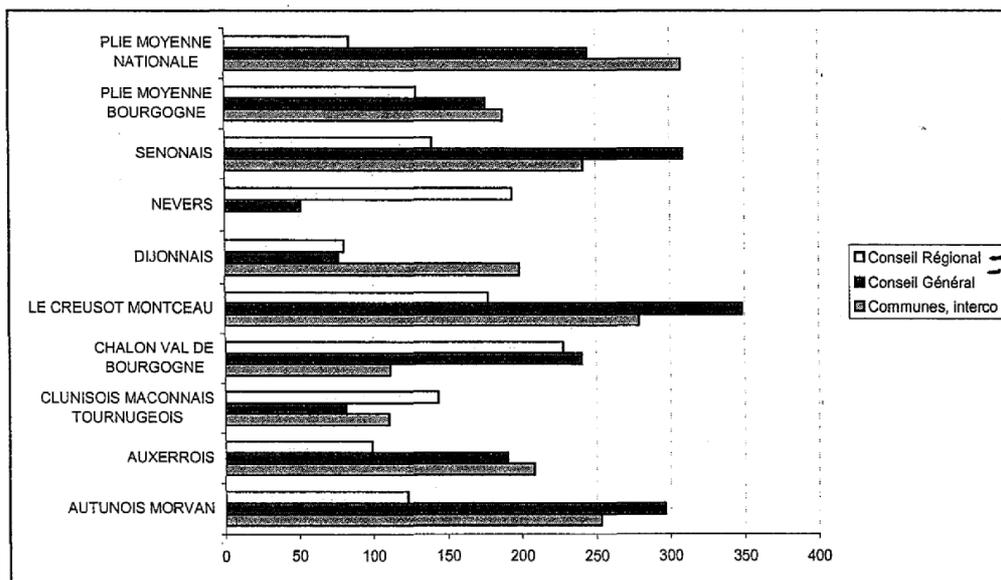
PLIE de Bourgogne : contribution des financeurs



Cabinet DEMETER
Synthèse de l'évaluation des PLIE de Bourgogne – Réunion du 31 août 2007

PLIE de Bourgogne : contribution des collectivités locales en 2005 (en euros / bénéficiaire en parcours)

en euros / bénéficiaire en parcours	Communes, interco	Conseil Général	Conseil Régional	Total
AUTUNOIS MORVAN	253	297	123	673
AUXERROIS	208	190	99	497
CLUNISOIS MACONNAIS TOURNUGEOIS	110	81	143	335
CHALON VAL DE BOURGOGNE	111	240	228	579
LE CREUSOT MONTCEAU	279	349	178	805
DIJONNAIS	199	77	81	356
NEVERS	0	52	194	245
SENONAIS	242	309	140	691
PLIE MOYENNE BOURGOGNE	188	176	129	494
PLIE MOYENNE NATIONALE	308	245	84	637



Cabinet DEMETER

Synthèse de l'évaluation des PLIE de Bourgogne – Réunion du 31 août 2007

Le cabinet PLC DEMETER constate que le PLIE du Dijonnais, avec celui du Mâconnais, reçoit des subventions moindres de la part du Conseil Général et du Conseil Régional. En effet leur participation se situe à 356€ par bénéficiaire, alors que la moyenne de Bourgogne se monte à 494€ et la moyenne nationale à 637€.

Le PLIE du dijonnais apparaît comme un dispositif parmi d'autres sur son périmètre ce qui soulève la question de la valeur de l'engagement liée à un service voulu comme une mutualisation de moyens. Avec la création de la Maison de l'Emploi et à l'occasion de la mise en œuvre du nouveau protocole, le PLIE doit se fixer comme mode d'action une complémentarité entre les dispositifs, afin d'obtenir une synergie efficace pour assurer au mieux l'objectif d'emploi des bénéficiaires.

2 . Autour des PLIE, un paysage qui évolue : une donne institutionnelle en recomposition

Depuis la conclusion du précédent protocole 2003-2006, l'environnement institutionnel a beaucoup évolué.

2.1 Au plan européen et national

La stratégie de LISBONNE / GÖTEBORG rappelle que «la politique de cohésion doit contribuer à renforcer la croissance, la compétitivité et l'emploi en intégrant les priorités de la Communauté en faveur du développement durable ... »

Cette stratégie a été révisée lors de l'élargissement de l'union européenne pour se recentrer sur les priorités de compétitivité, d'innovation, de croissance et d'emploi afin de combler le retard constaté dans ses mises en œuvre.

Un double objectif est fixé pour l'intervention du FSE :

- Concentration des fonds structurels sur l'innovation et la compétitivité
- Préservation du volet insertion.

Cette nouvelle architecture se traduit par une baisse sensible des crédits de la nouvelle génération (environ 40% pour le FSE). De plus cinq facteurs doivent être pris en compte:

- Le chômage longue durée
- Le chômage des jeunes
- L'emploi total
- L'écart entre emploi des femmes et emploi des hommes
- Le nombre d'allocataires du RMI

En tant qu'État membre, la France a décidé de pérenniser les PLIE au sein du programme opérationnel national 2007-2013. Ils deviennent, au cœur des Maisons de l'Emploi et de la Formation, une composante forte de l'inclusion sociale et participent ainsi sur les territoires à l'adaptation des travailleurs et des entreprises aux mutations économiques, à l'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi, à la lutte contre les discriminations et au renforcement de la cohésion sociale.

Ces dispositifs partenariaux renouvelés afficheront clairement les orientations de concentration et de bonne gestion des fonds, d'articulation des politiques, de subsidiarité des acteurs. Ils peuvent se voir confier, dans ce cadre, la gestion et la mise en œuvre de leur partie du programme opérationnel par le biais de la subvention globale en tant qu'organisme intermédiaire (Règlement CE 10 083/2006 du 11/07/2006 portant disposition générale sur le Fonds Européen de Développement Régional, le Fond Social Européen et le Fonds de Cohésion).

2.2 Au plan régional : Le Conseil Régional de Bourgogne

La loi sur la démocratie de proximité du 27 février 2002 a confié à la Région la construction d'une compétence globale sur la formation à travers le PRDFP (Programme Régional de Formation Professionnelle) qui est étendu aux adultes et couvre l'ensemble des voies de formation professionnelle initiale et continue. La Région définit également les priorités relatives à l'orientation et à la validation des acquis de l'expérience.

Depuis le 13 août 2004, la loi sur les libertés et responsabilités locales (art. 8 et 11) attribue à la Région la mise en œuvre de la politique régionale d'apprentissage de formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle. Elle organise les actions destinées à répondre aux besoins d'apprentissage, de formation et en particulier celles permettant d'acquérir une qualification. Elle se verra transférer définitivement début 2009, les formations relevant du programme subventionné de l'AFPA. Elle définit dès aujourd'hui la mise en œuvre et le financement de la politique en matière de formation des travailleurs sociaux.

Désormais, le rôle de la Région est devenu celui de pilote en matière de formation professionnelle dans le cadre du PRDFP. Pour ce faire, elle concentre son programme régional sur des actions de formation dont le but est clairement la qualification professionnelle des jeunes et des adultes. Elle a axé la finalité des actions courtes qualifiantes (UC-CQP) prioritairement sur l'accès à l'emploi (contrats de professionnalisation) et sur la formation en alternance. En revanche des actions d'insertion et d'accès à l'emploi sont mises à disposition hors programme régional de formation, notamment à travers le financement de formations complémentaires aux bénéficiaires des chantiers d'insertion, de projets liés à l'égalité des chances, de projets visant l'accès à l'emploi. Par ailleurs sur le volet accès à l'emploi la Région finance les emplois tremplins.

2.3 Au plan départemental : Le Conseil Général de Côte -d'Or

Après la création en 1988 du RMI, la loi du 18 décembre 2003 portant décentralisation en matière de RMI et créant le RMA a donné aux Conseils Généraux d'une part la responsabilité du financement du RMI et d'autre part le pilotage de l'insertion sociale et professionnelle de ses allocataires.

La création du Revenu Minimum d'Activité complète désormais le RMI et permet de disposer d'un nouvel outil pour dynamiser l'insertion professionnelle. Il renforce la compétence concernant les actions d'insertion du Conseil Général, notamment dans le domaine professionnel.

Pour faire face à cette nouvelle compétence le Conseil Général a adapté son organisation territoriale et créé les diagnostics partagés social/emploi. En 2004, il a été associé au Service Public de l'Emploi (SPE). De plus, la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005, lui a confié de plus, plusieurs dispositifs en termes de contrats aidés destinés aux titulaires des minima sociaux et bénéficiaires du RMI :

- Les contrats d'avenir (secteur non marchand)
- Les CIRMA (secteur marchand)

Le Conseil Général assure désormais le financement et la gestion des contrats d'insertion RMA (CIRMA) destinés à favoriser le retour à l'activité professionnelle des allocataires du RMI entrés depuis au moins 6 mois dans le dispositif RMI. Le conseil Général finance également pour ses bénéficiaires la moitié environ de la rémunération des contrats d'avenir.

Le Conseil Général de Côte - d'Or est membre associé de la Maison de l'Emploi et de la Formation, il participe par ailleurs au co-financement des Emplois Tremplins initiés par le Conseil Régional. Cela concrétise sa compétence emploi et renforce sa volonté d'être en pointe sur l'accès à l'emploi de ses bénéficiaires, déjà manifeste avec la signature d'une convention avec l'ANPE (devenu Pôle emploi), qui prévoit la mise en œuvre du dispositif ORE (Objectif Retour à l'Emploi) dont l'objectif est un accompagnement renforcé vers et dans l'emploi s'ajoutant aux actions du PDI (plan départemental d'insertion) et une action d'accompagnement « Club Or » pour les RMistes de 25 à 32 ans titulaires d'un bac+2 et davantage.

Ces outils d'accompagnement à l'emploi des bénéficiaires du RMI drainent désormais une grande partie des publics qui pourraient être des bénéficiaires du PLIE car les deux systèmes recevant du FSE au titre de l'accompagnement des demandeurs d'emploi, ne peuvent être conduits conjointement.

Le Conseil Général expérimente le RSA (Revenu de Solidarité Active) qui est une incitation à la reprise d'activité et le contrat expérimental d'insertion dont le but est de simplifier les contrats aidés actuels et d'être plus efficace en matière d'insertion durable à moyen terme.

2.4 Au plan local : La Communauté d'agglomération du Grand Dijon

Succédant à la création du district de l'agglomération dijonnaise en 1976, la Communauté de l'agglomération dijonnaise est créée en 2000 ; elle regroupe 22 communes depuis le 1^{er} janvier 2007, soit un total de plus de 253 000 habitants, c'est-à-dire la moitié de la population de Côte-d'Or.

Les compétences de l'agglomération sont larges : développement économique, aménagement, équilibre social et l'habitat, politique de la ville, transport, déchets...

Le GRAND DIJON joue un rôle déterminant pour refonder la dynamique économique de son territoire et assurer la mise en œuvre de la politique de la ville à l'échelon de la communauté en œuvrant sur le développement urbain, les nouveaux quartiers d'habitat, en maîtrisant à l'échelle de l'agglomération les projets de rénovation urbaine des quartiers. L'agglomération est ainsi devenue depuis le 1^{er} janvier 2006 le délégataire de l'Etat des aides à la pierre en assurant le rôle d'ensemblier de la politique locale de l'habitat. Dès 2003, le Grand Dijon a initié une politique en matière de soutien à l'insertion des publics éloignés du marché du travail, d'une part en cofinçant le PLIE et d'autre part en instaurant la clause d'insertion dans ses marchés publics (à hauteur de 10 % des heures travaillées). Une charte a été signée par le Grand Dijon avec l'ensemble des partenaires locaux.

Dans le cadre de la mise en œuvre de la loi sur la cohésion sociale, le GRAND DIJON a négocié avec l'Etat la création de la Maison De l'Emploi et de la Formation du bassin dijonnais (MDEF), ainsi que la mise en œuvre du CUCS (Contrat Urbain de Cohésion Sociale) afin de mettre ces nouveaux outils au service du développement de ses projets en matière d'emploi et de formation pour son territoire. Avec la MDEF du bassin dijonnais, l'agglomération souhaite anticiper les tensions sur le marché du travail, organiser les réponses en termes de formation et ainsi lutter pour l'emploi et renforcer les capacités de développement des entreprises. Avec le départ des nombreuses classes d'âge issues du « baby boom », cette action d'anticipation présente un enjeu majeur.

Le PLIE du dijonnais est devenu une des composantes de la MDEF dès janvier 2007. Conformément au dossier de labellisation il élargit donc son périmètre d'action à l'ensemble de l'agglomération dijonnaise. La finalité du dispositif est d'obtenir une complémentarité et une force qui permettront un lien plus fort entre insertion et développement économique.

C'est en intégrant le PLIE que la MDEF décline désormais l'ensemble de son offre de service dont ce dispositif est le « bras armé » pour ce qui concerne la prise en charge des personnes les plus en difficulté sur le territoire du GRAND DIJON.

2.5 Du contexte à l'action

C'est dans ce nouveau contexte que s'est inscrite la construction du présent protocole.

Pour bâtir le protocole 2008/2012, de nombreuses réunions de travail se sont déroulées de mai à juillet avec les élus, les branches professionnelles, les structures d'accueil, d'information et d'orientation, les structures d'insertion par l'activité économique, les organismes de formation et ceux dont la finalité est la création d'activité.

Après une consultation des principaux financeurs, les projets qui en découlent seront mis en œuvre avec les chargés de relation entreprise, le chargé de projet, le chargé de formation le tout en s'appuyant sur l'outil observatoire mis en place par la MDEF, qui permettra d'anticiper et d'aider à la décision.

Le nouveau protocole devra répondre à la fois aux constats faits sur la période 2003-2007 en termes d'axes de progrès mais aussi s'inscrire dans des évolutions profondes dues aux mutations économiques qui s'opèrent : départ de nombreuses classes d'âge à la retraite, besoins de main-d'œuvre importants à maîtriser pour maintenir une dynamique économique.

3 . Les évolutions du contexte socio-économique de l'Agglomération

Le contexte socio-économique a changé comme la donne institutionnelle, depuis la mise en place du dernier protocole. Il convient d'observer en détail les modifications du paysage. Quelques chiffres clés

<p><u>les taux de chômage du plan national au plan département</u></p> <p><u>Au niveau National</u></p> <p>Taux de chômage</p> <ul style="list-style-type: none">• 9,6 % en janvier 2006• 8,6 % en janvier 2007 soit 2 093 200 demandeurs d'emploi• 8 % en juin 2007 <p><u>Pour la Bourgogne</u></p> <p>Taux de chômage</p> <ul style="list-style-type: none">• 7,2 % à fin juin 2007 <p><u>Pour la Côte d'Or</u></p> <p>Taux de chômage</p> <ul style="list-style-type: none">• 6,6 % à fin juin 2007	<p><u>Les atouts du territoire</u></p> <p><u>Le Grand Dijon en chiffres</u></p> <p><u>Nombre d'habitants</u></p> <ul style="list-style-type: none">• 251 802 (RP 1999) <p><u>Taux de chômage</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Estimé à 7% (dont 55 % de femmes et 45 % d'hommes) <p><u>Nombre d'emplois disponibles sur le Grand Dijon</u></p> <ul style="list-style-type: none">• 17 000 environ entre juillet 2006 et juin 2007, dont 4 000 non qualifiés <p><u>Nombre de dossiers RMISTes par agence sur le GRAND DIJON (demandeurs allocataires)</u></p> <ul style="list-style-type: none">• 1 071 pour les Grésilles• 2 129 pour Fontaine d'Ouche• 1 799 pour Chenôve soit un total de 4 999 fin 2006 et de 4 700 à fin juillet 2007 <p><u>Nombre d'établissements relevant du secteur privé</u></p> <ul style="list-style-type: none">• 7 258 établissements ayant au moins un salarié (champ ASSEDIC) au 31/12/06 <p><u>Pourcentage des emplois du secteur privé relevant du tertiaire</u></p> <ul style="list-style-type: none">• 86 285 effectif salarié champ ASSEDIC au 31/12/2006• Tertiaire : 63 065 soit 73,1 % AU 31/12/2006 <p>Emploi public</p> <ul style="list-style-type: none">• Environ 20 000
--	---

3.1 Quelques repères au niveau du territoire de l'agglomération dijonnaise et sur ses moyens d'interventions

3.1.1 Une offre d'emploi qui évolue

Sur la période 2002/2006, le volume annuel d'offres d'emploi a crû fortement (+22%). Dans le même temps, on note une augmentation conséquente des missions intérimaires (+66%) et dans une moindre mesure des offres en CDD (+6%). En 2006, les CDD et l'intérim totalisent plus de 60 % des offres de l'année. Parallèlement, on enregistre une hausse des offres à temps partiel : +24 % depuis 2002. En outre, on observe une forte représentation des offres peu ou pas qualifiées (environ 4000 par an) pourvues le plus souvent par des personnes qualifiées.

Enfin, tandis que les secteurs d'activité qui sont les plus gros pourvoyeurs d'offres (santé, action sociale...) recherchent du personnel qualifié, les secteurs proposant des offres mieux adaptées aux profils des publics du PLIE (hôtellerie-restauration, commerce de détail, services personnels et domestiques...) offrent des conditions d'emploi et de travail assez précaires (intérim, CDD, temps partiel...).

On constate donc que les offres correspondant le plus aux profils majoritaires des bénéficiaires du PLIE s'avèrent en général peu pérennes et que cela modifie en profondeur les modalités de prise en charge des bénéficiaires par les référents qui doivent essayer de « vendre » désormais des opportunités d'emploi qui ne correspondent pas spontanément aux désirs de stabilité exprimés par les personnes en difficulté.

3.1.2 Une demande d'emploi qui s'adapte au marché

Depuis la signature du dernier protocole, la situation de l'emploi au niveau de l'agglomération a sensiblement évolué. En effet, la demande d'emploi de catégorie 1 (recherche d'un CDI à temps plein) a baissé significativement, passant de 8766 demandeurs en mars 2002 à 7566 en mars 2007, soit un repli de 13,7% sur cinq ans. Le chômage a sensiblement reculé ces deux dernières années (- 20% entre juin 2005 et juin 2007) Parallèlement la demande d'emploi toutes catégories confondues a régressé de 4% entre mars 2002 et mars 2007 (-2,5% la dernière année).

Sur le territoire du Grand Dijon, on constate également une évolution en matière d'inscription au chômage des demandeurs d'emploi, qui, faute d'accès à un CDI, glissent de la catégorie 1 vers d'autres catégories (CDD, intérim, temps partiel).

Il en résulte un développement des contrats à durée déterminée, souvent à temps partiel.

En mars 2007 le profil des demandeurs d'emploi toutes catégories confondues se caractérise par :

- 55 % des demandeurs d'emploi ayant encore un niveau de formation égal ou inférieur à V (CAP, BEP) ;

- Les femmes sont toujours plus nombreuses que les hommes sur le marché du travail (55 %); elles sont plus souvent chômeurs de longue durée (35 % contre 31 % d'hommes)
- 36 % des recherches d'emploi se font sur des emplois non qualifiés.(manœuvres, OS, employés non qualifiés).

Au vu des évolutions tendanciennes de l'offre et de la demande d'emploi, il importe aujourd'hui d'adapter les modalités d'accompagnement des bénéficiaires par les référents, et au-delà, de revoir les critères de sortie du dispositif en fonction des spécificités du territoire. Il convient également d'organiser les complémentarités entre les différents dispositifs présents sur le territoire. (cf annexes du protocole).

3.1.3 Un important potentiel d'accueil et de conseil et d'offres d'insertion

Il se décline sur trois axes :

- l'accueil des demandeurs d'emploi
- l'insertion par l'activité économique
- la formation/insertion

✓ **Le Potentiel d'accueil des demandeurs d'emploi est fourni par :**

Le Pôle Emploi : 4 Agences Locales pour l'Emploi sur le périmètre du Grand Dijon

L'ASSEDIC : 3 agences

La Mission locale de l'arrondissement de Dijon (un siège plus une antenne à Dijon) décentralisée sur 6 communes du Grand Dijon

Les services emploi des villes de Quetigny, Dijon, Chenôve, Talant et Longvic.

Les agences du Conseil Général : Chenôve, Fontaine d'Ouche et Grésilles.

Le dispositif Cap Emploi : structure spécialisée sur la problématique du placement des personnes handicapées.

✓ **Le potentiel IAE (insertion par l'activité économique) est composé de :**

EI (Entreprises d'Insertion)	Idées-Envie
ETTI (Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion)	Idées-Bourgogne Intérim
AI (Association Intermédiaire)	Jade Service
Les chantiers d'insertion	Avenir Environnement, Sentiers, Ressource, Insercom, chantier CFA, Pré Vert, CITI

✓ **Le Potentiel proposé par les organismes de formation spécialisés dans l'insertion professionnelle des publics fragiles**

IRFA

IFPA

AFPA (action Remfor)

CESAM

Dans le cadre du périmètre du Grand Dijon, la richesse de l'offre pourrait, dans le cas de la diminution, par ailleurs souhaitable, du nombre de chômeurs, créer une situation nouvelle.

4 . Des adaptations nécessaires face à ces évolutions

Compte-tenu des évolutions socio-économiques décrites ci-dessus, on constate que les demandeurs d'emploi peu qualifiés devront de plus en plus se positionner sur des emplois en CDD, voire à temps partiel. Soumis à de nouveaux types de contrats, ils devront être davantage observés lors de leur mise en situation de travail afin que les référents de parcours puissent « vendre » efficacement leurs performances aux entreprises en examinant leurs capacités de passer d'un poste à un autre.

De plus, en s'appuyant sur le potentiel des chargés de relation entreprise de la MDEF, les accompagnateurs des bénéficiaires du PLIE doivent être formés à l'évaluation des besoins des employeurs. Il s'agit de rompre avec l'habitude d'embauche de salariés surqualifiés et ainsi apporter un vrai service à la fois aux bénéficiaires et aux employeurs. L'observatoire de la MDEF permettra de dégager les tendances afin de suivre au plus près les évolutions en cours du marché du travail. Cela facilitera la construction d'actions ou de formations en faveur des bénéficiaires du PLIE en relation avec les employeurs.

C'est d'ailleurs ce type d'appui que les branches professionnelles réclament lorsqu'elles se déclarent prêtes à accueillir du public éloigné du marché, sous réserve d'être accompagnées de manière solide et durable pour le faire.

Pour parvenir à ces résultats, la MDEF/PLIE se doit donc de réorganiser la fonction de ses référents qui, désormais, devront en lien avec les chargés de relation entreprises :

- Diagnostiquer les besoins de l'entreprise et les nouvelles situations de travail,
- Expertiser les potentialités des bénéficiaires,
- Suivre les bénéficiaires durant les 6 premiers mois de contrat.

Le travail de référent va désormais s'articuler davantage sur la question de l'employabilité des personnes accueillies dans le dispositif et de sa vérification. Cependant, pour rendre cette employabilité opérationnelle, il faudra également demander aux référents une meilleure connaissance et des relations constantes notamment avec des structures liées à la question de la disponibilité (garde d'enfants) et à la mobilité.

Sur le point de la garde d'enfants : une prévision d'aides financières ad hoc est d'ores et déjà budgétée dans la programmation du PLIE 2008 et des structures pourront être sollicitées « les Petits Jules », « Sous mon toit », « Chouette service »...

Sur la mobilité : une action est prévue en appui du projet mobilité de la MDEF.

Pour mener à bien cette articulation « organisation et emploi », le binôme acteur du social/acteur du professionnel sera renforcé pour répondre aux besoins qui ne seraient pas immédiatement liés à l'emploi mais pourraient y concourir, dans le souci constant d'adapter les parcours.

Le Préfet de la Région Bourgogne, le Président du Conseil Régional, le Président du Conseil Général, le Président de la Communauté de l'agglomération dijonnaise, le Président de la Maison de l'Emploi et de la Formation du bassin dijonnais,

Convient de ce qui suit :

5 . LE PROTOCOLE

5.1 Textes et références

Le Protocole d'accord du PLIE de l'Agglomération Dijonnaise s'inscrit dans le cadre des textes suivants :

- la loi d'orientation n°98-657 du 29 juillet 1998 relative à la lutte contre les exclusions,
- la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale,
- le Programme Opérationnel National FSE du 9 juillet 2007,
- le cadre de référence stratégique national du 13 juin 2007.
- la circulaire DGEFP 99/40 du 21 décembre 1999 relative au développement des P.L.I.E. et son additif numéro 1 en date d'avril 2004,
- le règlement (CE) n°1083/2006 du Conseil du 11 juillet 2006 portant dispositions générales sur le Fonds européen de développement régional, le Fonds social européen, et le Fonds de cohésion, et abrogeant le règlement (CE) 1260/99,
- le règlement (CE) n°1081/2006 du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relatif au Fonds social européen et abrogeant le règlement (CE) 1784/99,
- le règlement (CE) n° 1828/2006 établissant les modalités d'exécution du règlement (CE) 1083/2006 du Conseil portant dispositions générales sur le Fonds européen de développement régional, le Fonds social européen et le Fonds de cohésion, et du règlement (CE) 1080/2006 du Parlement européen et du Conseil relatif au Fonds européen de développement régional,
- 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,
- la circulaire n° 4.875/SG du Premier ministre du 15 juillet 2002 relative à l'amélioration du dispositif de gestion, de suivi et de contrôle des programmes cofinancés par les fonds structurels européens,
- les circulaires interministérielles du 19 août et du 27 novembre 2002 relatives à la simplification de la gestion des fonds structurels européens,
- la circulaire du Premier Ministre en date du 12 février 2007 et relative à la communication sur les projets financés par l'Union européenne, dans le cadre de la politique de cohésion économique et sociale,
- la circulaire du Premier ministre n° 5210/SG en date du 13 avril 2007 relative au dispositif de suivi, de gestion et de contrôle des programmes cofinancés par les Fonds européens pour la période 2007-2013,
- la délibération du Comité de Pilotage du PLIE en date du 16 janvier 2008
- la délibération du Conseil d'Administration du GIP MDEF et du Conseil d'Administration du PLIE en date du 8 février 2008,
- Le Règlement (CE) n°1681/94 de la Commission, du 11 juillet 1994, concernant les irrégularités et le recouvrement des sommes indûment versées dans le cadre du financement des politiques structurelles ainsi que l'organisation d'un système d'information dans ce domaine
 - Le Règlement (CE) n°2035/2005 de la Commission du 12 décembre 2005 modifiant le règlement (CE) n°1681/94

5.2 Article 1 : *Objet du protocole*

L'objet du présent protocole entre le GRAND DIJON, le Conseil Général de Côte-d'Or, le Conseil Régional de Bourgogne, l'Etat et la MDEF est d'acter la mise en œuvre du nouveau Plan Local pluriannuel pour l'Insertion et l'Emploi de l'agglomération dijonnaise durant la période 2008-2012.

➤ Ce plan s'adresse en priorité aux personnes éloignées durablement du marché du travail. Sur 5 ans prolongé par un avenant sur l'année 2013, il devra permettre à 3 250 nouvelles personnes, soit 650 entrées annuelles, de bénéficier d'un accompagnement renforcé autour de la construction d'un parcours d'insertion, articulé de manière souple et d'amener au moins 1 625 personnes à l'emploi dans le cadre :

- d'un contrat de travail CDI ou
- de CDD unique ou successifs ou totalisant au moins 6 mois dans les 12 mois de contrats à temps plein, partiel ou
- de missions d'Intérim régulier cumulant au moins 6 mois dans les 12 mois
- de contrat aidé hors chantier d'insertion d'au moins 6 mois ou
- d'une création d'activité ou
- de bénéficier d'une formation qualifiante. d'activité dans les 12 mois.

5.3 Article 2 : *Les objectifs stratégiques du PLIE*

1. Accompagner de manière renforcée les bénéficiaires du PLIE et organiser des parcours individualisés vers l'emploi durable, le tout mis en oeuvre par les référents MDEF PLIE.
2. Modifier le mode et le type d'orientation des prescripteurs sur le dispositif et réorganiser le mode et le cadre d'intervention des référents de la MDEF PLIE.
3. Contribuer au développement du capital humain sur le territoire communautaire (notamment à travers l'application de la clause d'insertion dans les marchés publics).
4. Coordonner au profit des bénéficiaires du PLIE les diverses politiques publiques existantes sur le territoire et la programmation de la Maison de l'Emploi et de la Formation.

5. Articuler les interventions de toutes les structures d'insertion présentes sur le territoire du Grand Dijon afin de favoriser l'insertion professionnelle des bénéficiaires (collaboration entre l'IAE, les organismes de formation, le Conseil Général). Améliorer l'offre d'insertion sur le territoire en mutualisant avec les partenaires (IAE, centres de formation), les démarches et les outils qui permettront de caractériser les aptitudes et les capacités d'emploi des bénéficiaires (en termes d'activités et de tâches).
6. Développer les relations avec le milieu économique afin d'assurer une meilleure analyse des situations de travail dans les entreprises grâce aux chargées de relation entreprise jusqu'en 2009 et aux chargées de développement à partir de 2011 voire le prospecteur emploi en 2012.
7. Renouveler et enrichir la conduite de parcours adaptés en direction de l'emploi au regard de nouvelles observations faites du point de vue socio-économique, notamment sur l'axe création d'activité.
8. Devenir un lieu de concertation et d'échanges permanents entre les partenaires économiques et sociaux pour dynamiser l'insertion professionnelle des publics éloignés du marché du travail.

Des objectifs transversaux communs aux items qui précèdent seront :

Lutter toutes les formes de discrimination (genre, origine ethnique, quartiers, âge.) et améliorer la construction des parcours par la formation des référents.

5.4 Article 3 : Le périmètre et l'organisation générale du dispositif MDEF-PLIE

Depuis janvier 2007, la Maison de l'Emploi et de la Formation du bassin dijonnais a intégré le PLIE dans son offre de service sur le périmètre du Grand Dijon. Le PLIE couvre désormais l'ensemble du territoire communautaire, soit les 22 communes suivantes : Ahuy, Bresse-sur-Tille, Bretenière, Chenôve, Chevigny-Saint-Sauveur, Crimolois, Daix, Dijon, Fenay, Fontaine-lès-Dijon, Hauteville-les-Dijon, Longvic, Magny-sur-Tille, Marsannay-La-Côte, Neuilly-Les-Dijon, Ouges, Perrigny-Les-Dijon, Plombières-Les-Dijon, Quetigny, Saint-Apollinaire, Sennecey-Lès-Dijon, Talant.

Jusqu'à fin 2010, l'enjeu était de coordonner les règles de fonctionnement du PLIE à celles de la MDEF du bassin dijonnais car c'était sur la base juridique du GIP MDEF que s'appuyait la qualification d'organisme intermédiaire, portant la subvention globale, nouvelle modalité pluriannuelle du financement du FSE aux PLIE.

Depuis fin 2010, aucun des PLIE(s) de Bourgogne n'étant plus organisme intermédiaire, ce statut a disparu. Le PLIE ne gère plus en direct les fonds du FSE, seule sa SAG est désormais en convention bilatérale avec l'autorité de gestion déléguée du Préfet de Bourgogne : la cellule FSE.

Le PLIE néanmoins continue à élaborer sa propre programmation qui après décision de ses instances est proposée au CRPU par la cellule FSE qui conventionne ensuite avec les opérateurs désignés par le PLIE dans les conditions prévues.

5.5 Article 4 : Les instances du PLIE

- Le Conseil d'Administration MDEF PLIE qui regroupe les élus de la communauté d'agglomération désignés par le conseil communautaire, l'Etat et Pôle Emploi.

Il se réunit au moins 4 fois par an. Ses attributions sont principalement :

- ✓ Adopter suite aux décisions du Comité de Pilotage les orientations de l'année à venir dans le cadre d'un plan annuel territorial de coordination et d'action
- ✓ Approuver le programme annuel d'activité et le budget après décision du Comité de Pilotage
- ✓ Fixer des règles de participations respectives ainsi que l'évaluation financière des mises à disposition
- ✓ Mettre en place une procédure de suivi et d'évaluation de la MDEF PLIE
- ✓ Autoriser après décision du Comité de Pilotage, la conclusion de conventions entre les membres du Groupement et le Groupement pour les mises à disposition de personnel ou en détachement si nécessaire
- ✓ Les décisions finales, notamment concernant les aspects conventionnels et financiers appartiennent d'une part au COPIL (décision) et au CA (financements afférents, validation).

Ces CA seront précédés par des concertations de deux types :

Politique :

- Le Comité de pilotage du PLIE qui regroupe les différentes collectivités impliquées dans le dispositif : Les maires des 22 communes de l'agglomération, le Grand Dijon, le Conseil Général, Le Conseil Régional, l'Etat (Préfet de Région), la DIRECTE cellule FSE; l'UT21, la direction départementale de POLE EMPLOI, la DRDFE, la DRJSCS pôle cohésion sociale et la MDEF PLIE. Il est co-présidé par le Préfet de Région et le Président de la MDEF/PLIE.

Il se réunit ou fait l'objet d'une consultation écrite une fois par semestre. Sa finalité est de :

- ✓ Construire les objectifs stratégiques en matière de publics, d'axes de programmation, d'actions prioritaires, d'objectifs de résultats.
- ✓ Etre l'instance qui garantit l'engagement concret des financeurs sur les programmations annuelles.
- ✓ Garantir l'articulation de la programmation de la MDEF PLIE avec les actions de droit commun de l'Etat, de la Région, de Pôle emploi et des Contrats et Projets Urbains de Cohésion Sociale (CUCS/PUCS) et de la MDEF.

Technique :

- Le Comité opérationnel du PLIE regroupe à la même fréquence les représentants de la MDEF PLIE, de la Mission Locale, de la DIRECCTE UT21, de POLE EMPLOI, du Conseil Général du Conseil Régional de Bourgogne, de Cap Emploi, des points relais de la MDEF sur l'agglomération (Dijon, Chenôve, Quetigny, Talant et Longvic) et des employeurs des 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

5.6 Article 5 : Le fonctionnement de la structure d'animation et de gestion du PLIE

L'opération d'Animation ou l'équipe d'animation depuis fin 2010 suite à la perte de la notion d'organisme intermédiaire

- Elle propose la stratégie au Président et à la direction de la MDEF.
- Elle assure l'animation globale du dispositif,
- Elle formalise les propositions pour les prises de décisions du comité de pilotage et la validation du Conseil d'Administration et veille à la mise œuvre des décisions, elle rend compte aux élus, prépare Conseils d'Administration et Comités de pilotage,
- Elle informe le Comité de pilotage et le Conseil d'Administration des problématiques rencontrées par les opérateurs de terrain pour permettre d'orienter au mieux l'action du PLIE
- Elle élabore les procédures de suivi de la réalisation des objectifs,
- Elle s'assure de la traçabilité des parcours des bénéficiaires,
- Elle assure la gestion administrative du PLIE
- Elle développe les liens avec tous les acteurs locaux concernés

L'Assistance Technique (ou l'équipe d'animation depuis fin 2010 suite à la perte de la notion d'organisme intermédiaire)

- Elle assure la gestion financière du PLIE et son contrôle,
- Elle assure la promotion de l'Union Européenne et des financements FSE

L'équipe est composée de 4 salariés de la MDEF, qui ont des temps affectés sur l'une et/ou l'autre des opérations internes :

- ✓ Un coordonnateur insertion PLIE
- ✓ Un gestionnaire
- ✓ Un chargé de mission
- ✓ Une animatrice des référents PLIE en charge du suivi des parcours

Cette équipe, via la coordonnatrice, est en lien hiérarchique avec le directeur de la MDEF

Elle s'appuie sur l'organisation

1) d'une équipe technique des référents du PLIE qui se réunit une fois par mois. Elle regroupe les référents du dispositif sur l'agglomération, issus de POLE EMPLOI, la Mission Locale, et de divers organismes porteurs.

a) Elle valide les entrées après que celles-ci aient été orientées en direction de l'opération d'animation (ou la structure d'animation en 2013) 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 enregistre les sorties du dispositif.

b) elle vérifie la cohérence des suivis de parcours.

c) elle suggère des actions en adéquation avec les besoins des bénéficiaires.

d) elle effectue des bilans sur les performances de chaque référent (entrées, suivis et sorties) et apprécie l'avancée des parcours et l'entrée dans les différentes étapes (dans et hors programmation)

2) d'un groupe technique transversal

Il réunit l'opération d'animation ou en 2013 la structure d'animation du PLIE, les référents de la MDEF PLIE, autant que de besoin, (au moins une fois tous les deux mois). Il a pour but :

a) d'informer et alerter sur la performance collective de l'atteinte des objectifs du dispositif

b) d'échanger sur les mesures nécessaires à mettre en place pour les dynamiser.

c) 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) 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).

5.7 Article 6 : Les participants du PLIE

Le public reçu au sein de la MDEF/PLIE de l'agglomération dijonnaise sera celui en risque d'exclusion et plus spécifiquement les :

- Bénéficiaires des minima sociaux (RSA...)
- Chômeurs de plus de 12 mois
- Demandeurs d'emploi travailleurs handicapés
- Demandeurs d'emploi résidant dans les zones urbaines
- Jeunes primo-demandeurs prioritairement sans qualification professionnelle
- Femmes
- Chef de famille monoparentale, en priorité les femmes
- Séniors
- Les personnes sous mandat de justice ou sortant de prison

Cependant, l'accueil des publics en difficulté doit rester le plus large possible. C'est la raison pour laquelle il est proposé dans ce protocole d'intégrer à hauteur de 20 % du total des entrées, des personnes sans qu'elles ne présentent les critères précités, mais demandeuses d'un accompagnement rapproché (cette motivation particulière devra être prise en compte par des prescripteurs et appréciée par l'opération d'animation (ou structure d'animation en 2013) du PLIE pour redistribution des dossiers éligibles aux référents).

L'entrée des bénéficiaires se fera donc sur les critères énoncés ci-dessus : elle sera proposée par des prescripteurs extérieurs, elle transitera par l'opération d'animation (ou structure d'animation) du PLIE qui appréciera les situations et redistribuera les dossiers aux référents accompagnateurs de parcours (voir schéma en annexe n°3).

Une attention particulière concernera la population des femmes demandeurs d'emploi.

Chaque référent établira un diagnostic de la situation des bénéficiaires, notamment à partir des éléments de leur parcours antérieur en termes d'activité et de tâche (ADAC).

Il devra co-construire avec le bénéficiaire un parcours individualisé, adapté à chacun des profils et suivre durant 6 mois post embauche ou création les personnes placées en emploi.

5.8 Article 7 : l'organisation territoriale : la répartition

Dans un souci d'efficacité du système, tous les référents de la MDEF PLIE disposent désormais 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 mais à titre non onéreux)

Leur répartition géographique et la caractérisation de leur public cible s'aligne sur celle des points relais MDEF (Dijon Gésilles, Dijon Fontaine d'Ouche, Chenôve, Quetigny, Talant, Longvic) ainsi qu'à la marge sur les lieux d'implantation des locaux des employeurs porteurs de « l'opération référent » dans la programmation du PLIE. Leur périmètre d'intervention se calque sur le périmètre des ASF. En conséquence, les portefeuilles des différents référents pourraient, le cas échéant, être composés de :

- Jeunes et adultes
- Ressortissants issus de l'ensemble d'un territoire, dans un souci de cohérence avec le mode d'accueil de la MDEF (logique de canton et/ou répartition du territoire basée sur les périmètres des agences solidarité famille du Conseil Général).

5.9 Article 8 : les objectifs quantitatifs annuels

Les objectifs poursuivis sont les suivants :

- 650 entrées par an
- Accompagner 1250 bénéficiaires par an, sur la base de parcours adapté d'une durée de 6 à 30 mois (moyenne 16 à 18 mois)
- Proposer 100 remises en activité dans les structures d'insertion par an, hors chantiers PLIE, sous réserve que soient négociés avec l'ensemble des SIAE des parcours, qui pour la plupart, ne dépasseront pas 12 mois (moyenne 4 à 6 mois)
- Viser 100 remises en activité en contrats aidés voire contrat unique par an (hors IAE)
- Atteindre 325 sorties positives par an, soit 50% des entrées (CDI, CDD, création d'activité, formation qualifiante), dont 42% seront des sorties à l'emploi et 8% en formation qualifiante. Compte-tenu du fonctionnement du marché du travail sur le territoire de l'agglomération dijonnaise, pourront être comptabilisées comme sorties positives une succession de CDD ou d'intérim qui se cumuleront pour atteindre six mois ou plus dans l'année. Seront également pris en compte les contrats aidés réalisés hors chantiers d'insertion.

Clauses de révision

Au cours de l'année 2010, le Conseil d'Administration et comité de pilotage se réuniront afin de réajuster si besoin est, par voie d'avenant, le montant de la subvention globale accordée pour trois ans par le FSE, dans le cadre de la nouvelle réglementation européenne. Ils reverront également les objectifs chiffrés en termes d'entrée et de sortie au vu des évolutions du marché du travail sur le périmètre de la MDEF/PLIE.

5.10 Article 9 : le portage administratif et financier

Le dispositif PLIE ne disposant pas de structure juridique propre, le GIP MDEF de droit privé exerce cette fonction depuis le 1^{er} janvier 2007. A ce titre, il sera l'organisme intermédiaire car il percevra toutes les subventions relatives à la programmation et à l'assistance technique sollicitées auprès du FSE (axe 3, mesure 31, et jusqu'au 31/12/2010 sous mesure 312 et axe 5 mesure 51 sous mesure 511 pour ce qui concerne le financement demandé en matière d'assistance technique) dans le cadre de la demande liée à la subvention globale. Il en assurera toutes les fonctions et les responsabilités qui lui incombent.

Dans ce contexte, une répartition des tâches est prévue entre la gestionnaire du budget du GIP MDEF PLIE et la gestionnaire du GIP MDEF, conformément aux obligations liées à la piste d'audit et au livret de procédures nécessaires à la mise en œuvre de la subvention globale.

Pour la seconde partie de la convention triennale 2011-2013 qui englobe l'avenant à protocole pour l'année 2013. Il est à noter que le PLIE n'est plus un organisme intermédiaire et ne perçoit le FSE qu'au titre de la structure d'animation. Il n'y a plus qu'un seul gestionnaire.

5.11 Article 10 : le financement du PLIE

Le Grand Dijon, le Conseil Général de Côte d'Or, le Conseil Régional de Bourgogne, l'Etat et l'Union Européenne, par le biais de l'objectif 3, contribueront au financement de la MDEF PLIE selon les modalités suivantes :

L'Etat par le biais de la valorisation du coût de rémunération des CIE et CAE, par la priorité accordée sur les prestations POLE EMPLOI, les demandes d'agrément IAE nécessaires à la mise en œuvre de la programmation annuelle des actions de la MDEF PLIE, POLE EMPLOI par la mise à disposition gracieuse d'un agent « référent PLIE » au sein de l'équipe (jusqu'en 2009).

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 vers l'emploi pouvant correspondre aux objectifs de ses règlements d'intervention.

Le Conseil Général s'engage sur une aide aux actions de la programmation au moyen d'une dotation annuelle à laquelle s'ajoute la valorisation des coûts de rémunération des CAE concernant les bénéficiaires du RSA. Pourraient éventuellement être négociés des cofinancements d'actions du Conseil Général dans le cadre de la professionnalisation ou la redynamisation des publics.

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

La MDEF PLIE soutenue par l'Etat, le Conseil Général, le Conseil Régional de Bourgogne et la Communauté d'agglomération Dijonnaise a sollicité l'aide de l'Union Européenne pour participer au financement de la programmation dans le cadre des finalités du FSE et de sa mise en œuvre sur l'axe 3 - mesure 31- sous mesure 312 pour sa programmation dans la limite du taux prévu par la mesure sur l'axe 5 – mesure 51 – sous mesure 511 pour ce qui concerne les financements liés à la mise en œuvre de crédits d'assistance technique jusqu'au 31/12/2010 .

La MDEF/PLIE n'étant plus organisme intermédiaire depuis janvier 2011, les modalités de financement du FSE ne portent désormais que sur la structure d'animation (organisme bénéficiaire). Pour ce qui concerne la programmation externe (sous-mesure 3.1.2.) et l'assistance technique (sous-mesure 5.1.1.), le PLIE n'est plus gestionnaire du FSE correspondant.

5.12 Article 11 : Évaluation

Au terme des trois premières années du protocole 2008-2012, la MDEF PLIE fera l'objet d'une évaluation intermédiaire. Au terme de l'année 2012, d'une évaluation ex-post.

6 . Signataires du protocole

Pascal MAILHOS

Préfet de la Région Bourgogne

François PATRIAT

Président du Conseil Régional
de Bourgogne

François SAUVADET

Président du Conseil Général
de Côte d'Or

François REBSAMEN

Président de la Communauté
d'agglomération dijonnaise

Michel BACHELARD

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

Fait à Dijon, le :

7 . ANNEXES DU PROTOCOLE

- ✓ *Les objectifs stratégiques et opérationnels - Plan d'actions*
- ✓ *Les objectifs quantitatifs et qualitatifs*
- ✓ *L'organisation et la ventilation des prescriptions*
- ✓ *Les instances de la MDEF PLIE*
- ✓ *L'arrêté préfectoral de création du GIP MDEF*

Annexe 1

PROTOCOLE 2008-2012

OBJECTIFS QUANTITATIFS ET QUALITATIFS

7.1.1 OBJECTIFS QUANTITATIFS ANNUELS

- Réaliser 650 entrées de bénéficiaires
- Suivre 1250 bénéficiaires
- Viser 325 sorties positives
- Proposer 100 remises en activité dans des structures IAE, sous réserve que soient négociés des contrats d'une durée qui pour la plupart d'entre eux ne dépasseront pas 12 mois (moyenne 4 à 6 mois)
- Viser 100 remises en activité en CA et CAE ou contrat expérimental d'insertion

7.1.2 CRITERES D'ENTREES DANS LE PLIE

Le bénéficiaire PLIE devra habiter l'une des 22 communes du Grand Dijon et présenter un risque d'exclusion :

- Demandeur d'emploi de plus de 12 mois
- Bénéficiaire des minima sociaux (RMI/RSA, ASS)
- Demandeur d'emploi résidant dans les zones urbaines
- Demandeur d'emploi Travailleur handicapé
- Jeune primo-demandeur d'emploi de moins de 26 ans sans qualification professionnelle
- Femme
- Chef de famille monoparentale, en priorité les femmes
- Chômeurs de plus de 50 ans
- Personne sous mandat de justice ou sortant de prison

Autre critère

- Personne, qui ne répond pas aux critères cités ci-dessus, mais ayant des risques d'exclusion (20% maximum du total des entrées annuelles) et sollicitant un accompagnement

7.1.3 CRITERES DE SORTIE DU PLIE

Sont considérées comme sorties positives :

- Emploi en CDI mi-temps minimum (ou moins sur accord du participant) après 6 mois de présence en entreprise.
- Intérim régulier cumulant au moins 6 mois dans les 12 mois
- CDD unique ou successifs totalisant au moins 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
- Contrats aidés de plus de 6 mois hors chantiers d'insertion.

Sont considérées comme autres sorties :

- A la demande du participant par courrier
 - Décès
 - Déménagement
 - Emploi aidé non comptabilisés en sorties positives
 - Maternité
 - Santé
 - Suivi de 30 mois sans solution
 - Suivi impossible : 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
 - Transfert vers un autre référent
 - Autres
-
- A la demande du bénéficiaire un parcours peut être suspendu pour :
 - Santé
 - Maternité (temps légal du congé)
 - Incarcération
 - Accident
 - Autres

7.2 Annexe 2 : Déclinaison des objectifs stratégiques et opérationnels

Annexe 2

PROTOCOLE 2008-2012

DECLINAISON DES OBJECTIFS STRATEGIQUES ET OPERATIONNELS

PLAN D' ACTIONS

Des innovations sont à prévoir en matière de :

- Pilotage et organisation
- Relation avec la sphère économique

PILOTAGE ET ORGANISATION

7.2.1 OBJECTIF STRATEGIQUE N° 1 : MODIFIER LE MODE ET LE TYPE D'ORIENTATION SUR LE DISPOSITIF.

Constats :

Les grandes difficultés du protocole 2003-2006 relevaient

- 1) De la faiblesse du nombre et de la qualité des orientations provenant d'organismes dont la finalité est de retrouver une insertion professionnelle aux demandeurs d'emploi qu'ils accueillent (ANPE, Mission Locale, cf Evaluation des PLIE de Bourgogne voir page 4 du protocole).
- 2) De l'organisation générale et territoriale présidant à l'accueil des bénéficiaires par commune.
- 3) D'une méconnaissance, par la plupart des référents PLIE, du monde l'entreprise, de ses postes et leurs compétences requises et d'un manque de savoir faire dans le contact et les démarches auprès des entreprises.

Postulat :

Dans un souci d'efficacité du dispositif, tous les référents de la MDEF-PLIE disposent désormais d'un temps de travail au moins égal à 80% d'un ETP.

Objectif opérationnel et pistes d'actions :

« Dynamiser » le nombre et la qualité des prescriptions par

1. **La mise en place d'un autre mode de prescription :** Une information collective avec l'appui de POLE EMPLOI et la Mission Locale, co-animée par les référents du PLIE, au moins une fois par mois avec les partenaires emploi des actions de recrutement afin de mieux cibler les publics (voir annexe 3).
2. **La réorganisation du traitement des fiches d'orientation par l'OA (ou SA):** L'orientation directe des prescriptions des futurs participants à l'OA (ou SA) du PLIE qui redistribuera les dossiers lors des réunions d'équipe technique à chacun des référents.
3. **La logique de territorialisation calquée sur l'organisation des points d'accueil** de la MDEF et le périmètre des ASF sur l'agglomération dijonnaise. Les référents, quelle que soit la commune de résidence des participants, les accueilleront pour construire et accompagner les parcours.

Ces deux derniers points doivent permettre un meilleur équilibre des portefeuilles des référents.

7.2.2 OBJECTIF STRATEGIQUE N°2 : Coordonner les politiques publiques existantes au profit des bénéficiaires du PLIE

Constat :

On l'a vu sur le territoire du Grand Dijon, l'outil de mutualisation que représente le PLIE est sous utilisé par les financeurs du PLIE eux-mêmes. Au fur et à mesure de la mise en œuvre du protocole 2003-2006, des actions d'accompagnement visant un public qui correspond à celui du PLIE ont vu le jour.

Objectifs opérationnels et pistes d'actions :

1. Impliquer les partenaires dans la conception des programmations du PLIE, par

1.1 La mise en place de groupes de travail avec les financeurs pour adapter l'offre de service sur le territoire de l'agglomération, notamment dans le champ de l'IAE et plus particulièrement les chantiers d'insertion (logique de secteurs, complémentarité des supports, renforcement des relations avec le Conseil Général et le Conseil Régional).

2. Mutualiser les moyens financiers, par

2.1 La mutualisation des moyens financiers pour permettre un meilleur financement des actions liées à la programmation du PLIE, notamment le travail à engager avec les communes concernant l'éventuelle prise en charge d'une partie du coût des encadrants techniques des chantiers d'insertion intervenant sur leur commune.

2.2 La mutualisation des financements des actions avec les partenaires financiers et la signature de conventions partenariales.

2.3 Des propositions pour la génération d'actions en matière d'insertion, à soumettre au Conseil Régional (basées sur l'ingénierie MDEF PLIE).

2.4 Le renforcement de la relation avec les branches professionnelles et les OPCA avec l'appui de la MDEF pour assurer la promotion des contrats liés aux bénéficiaires de contrats aidés.

RELATION AVEC LES SIAE, LE MONDE ECONOMIQUE ET SES REPRESENTANTS

7.2.3 OBJECTIF STRATEGIQUE N°3 : Développer les relations avec les SIAE, les entreprises, les branches professionnelles et les OPCA.

Constat :

Les personnes en difficulté par rapport au marché du travail doivent être considérées comme une ressource pour l'entreprise, surtout en ces moments où certains secteurs se trouvent aux prises avec des problèmes liés à la gestion de la pyramide des âges (effet du « papy boom »).

Cependant, certains employeurs ont tendance, pour se rassurer, à surestimer les besoins et exiger des diplômes alors même que les postes offerts sont peu ou pas qualifiés.

La particularité du périmètre territorial du Grand Dijon (cf page 14) est de disposer d'une grande richesse en termes d'offre d'accueil, de SIAE (Structure d'Insertion par l'Activité Économique) et d'organismes de formation liés à l'insertion des publics éloignés du marché du travail.

Cet objectif a été défini suite aux concertations menées avec les partenaires pour déterminer les grands axes du protocole.

7.2.3.1 Avec les structures d'insertion par l'activité économique dans le cadre du projet EQUAL

Objectifs opérationnels et pistes d'action :

1. Viser une meilleure articulation des parcours des bénéficiaires, par

1.1 La signature, avec l'ensemble des SIAE, de conventions portant sur la réciprocité des orientations, la construction de parcours et le passage de l'IAE au secteur marchand.

1.2 Une harmonisation des outils méthodologiques de lecture de performance des participants par la création d'une grille de lecture commune. L'outil utilisé est la méthode ADAC du CNAM.

1.3 Une collaboration sur des actions de la programmation conçues collectivement entre les partenaires des politiques de la ville (Grand Dijon / État / Le Conseil Régional de Bourgogne, l'ACSé), le droit commun du Conseil Régional de Bourgogne et celui du Conseil Général.

2. Proposer la réduction du temps de contrat des participants du PLIE dans les SIAE dans le cadre de l'expérimentation EQUAL en négociant :

2.1 La durée du contrat de travail IAE initial qui tendrait à ne pas excéder 12 mois (moyenne 4 à 6 mois).

2.2 Des entrées privilégiées dans les actions de l'IAE notamment les entreprises d'insertion pour les participants du PLIE.

3. Valoriser les compétences et les atouts des participants PLIE auprès des entreprises, par

L'articulation entre le travail mené en groupe de travail SIAE sur la lecture des potentialités des participants et la formation des référents de la MDEF PLIE (cf page 17 Adaptations nécessaires).

7.2.3.2 Avec les entreprises

1. Venir en appui dans la mise en œuvre d'opérations liées à la GPEC avec l'aide de la logistique MDEF

1.1 La mise en place d'un suivi formalisé des participants durant 6 mois post-recrutement.

1.2 L'utilisation des fiches d'observation des potentialités des participants adaptées et négociées avec les partenaires.

1.3 Le renforcement d'actions sur le modèle de la plate forme emploi AGEFOS-PME, voire la construction d'autres partenariats actifs.

A partir de 2011, cet objectif est activable par le biais de l'action Dynamique Emploi qui s'appuie notamment sur le personnel MDEF : le prospecteur d'emploi, dédié à la Recherche d'Offres Ciblées et aux relations avec les branches professionnelles.

2. Elaborer une offre de service adaptée aux attentes des entreprises

2.1 L'implication des partenaires institutionnels volontaires, des groupements d'employeurs, des GEIQ (Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification) et des syndicats professionnels et salariés dans les démarches liées à l'adaptation des postes, la gestion des savoirs (Dynamique Emploi).

2.2 L'implication des chargés de développement et du prospecteur emploi de la MDEF dans le repérage d'offres d'emploi accessibles et adaptées aux participants du PLIE.

2.3 La diffusion rapide des offres et leur actualisation.

7.2.4 OBJECTIF STRATEGIQUE N°4 : Contribuer au développement du capital humain sur le territoire communautaire.

Constat :

Le dispositif des clauses d'insertion dans les marchés publics est un dispositif phare sur le territoire du Grand Dijon. Il a été conçu pour offrir des chances optimales aux participants du PLIE.

Objectifs opérationnels et pistes d'action :

1. Renforcer l'action de la clause d'insertion dans les marchés publics, par

1.1 Une inscription généralisée du nombre d'heures ou du mode de calcul des heures correspondant aux 10 % d'insertion prévus aux marchés, sur l'acte d'engagement produit par le donneur d'ordre.

1.2 La réaffirmation de la possibilité d'accès direct CDD, CDI sans passage par les outils comme les EI, ETTI ou par l'ARIQ pour les participants ayant de l'expérience dans le secteur d'activité,

1.3 La signature de conventions avec les bailleurs

1.4 La mise en œuvre de recherche de marchés dans le secteur public (Etat) et privé.

2. Renforcer l'appui à l'embauche des participants, par

2.1 La limitation des parcours individuels en intérim d'insertion à 12 mois par bénéficiaire pour favoriser les embauches et palier l'effet « intérim par voie de clauses »,

2.2 L'inscription, si besoin est, des participants sur des formations ou des chantiers en amont de la prescription « clauses »,

2.3 La prévision, dans la programmation annuelle du PLIE, d'actions ou de chantiers d'insertion en amont des clauses (complémentaire si besoin pour le BTP),

2.4 La création de formations polyvalentes (tronc commun de compétences) en relation avec les branches ou les OPCA, pour les autres secteurs d'activités.

3. Favoriser les démarches de création d'activité, par

3.1 Un renforcement des liens avec les acteurs du secteur lié à la création d'activités,

3.2 La mise en place de formations qui seraient une préparation à l'autonomie dans les démarches de concrétisation du projet professionnel voire de création,

3.3 La collaboration étroite entre le PLIE et la chargée de mission « amorçage » du dispositif Citéslab porté par la MDEF à partir de l'année 2012 ;

Annexe 2 bis

PROTOCOLE 2008-2012

**DECLINAISON
DES OBJECTIFS TRANSVERSAUX
PLAN D' ACTIONS**

7.3.1 OBJECTIF STRATEGIQUE TRANSVERSAL N°5: Améliorer la construction des parcours

1. Poursuivre la formation des référents sur la connaissance de l'entreprise et le diagnostic précis de l'employabilité des bénéficiaires

Jusqu'en 2006, la formation des référents du PLIE a été essentiellement axée sur le rôle du référent PLIE, l'apport méthodologique dans la construction de parcours et l'apport d'outils. En 2007, plusieurs séquences d'intervention ont été orientées sur l'entreprise.

En 2008-2012, l'appel à projets concernant la formation des référents a porté sur :

1.1 La connaissance de l'entreprise et les projets à conduire avec les employeurs en lien avec les analyses de l'observatoire de la MDEF et l'expérience des chargés relation entreprises.

1.2 Le diagnostic des besoins sur les postes à pourvoir en entreprise qui sera mené en relation avec les chargés de relation entreprises de la MDEF.

1.3 La lecture des potentialités des participants à partir des grilles d'analyse de leurs performances en termes d'activités et de tâches. Cette analyse sera conduite avec les tuteurs et les employeurs (analyse facilitant le passage d'un CDD à un autre mais aussi l'accompagnement en emploi durant les six premiers mois de contrat des bénéficiaires participants).

1.4 L'organisation d'échanges de pratiques sur les limites professionnelles propres à chaque intervention des accompagnateurs du parcours des participants et la promotion de leur autonomie.

2. Le renforcement du « binôme accompagnateurs », référents relevant du social et du professionnel

2.1 Une formation de « supervision active » sur les potentialités et les limites professionnelles propres à chaque intervenant.

2.2 Une sensibilisation sur les plus values du dispositif PLIE auprès des partenaires et des prescripteurs potentiels sur le territoire de l'agglomération (accompagnement sur le parcours, programmation d'actions).

3. La redéfinition des missions des référents

Trois profils de postes de référents PLIE :

- Accompagnement classique

— Accompagnement classique + accompagnement à l'emploi avec l'appui de deux Chargées Relations Entreprises en 2008.

— En 2009 cette possibilité a été supprimée par la MDEF.

- A partir d'avril 2012, la solution est réactivée avec la mise à disposition de l'équipe de référents du temps de travail de 2 référentes du groupe à hauteur de 20 % ETP chacune.

7.3.2 OBJECTIF STRATEGIQUE TRANSVERSAL N°6 : Lutter contre toutes les discriminations (genre, origine ethnique, quartiers)

Constat :

De nombreuses actions se déroulent sur le territoire, le PLIE se doit d'en organiser d'autres en complémentarité à la fois pour sensibiliser et professionnaliser la prise en charge des personnes par ses référents et pour apporter des solutions innovantes au territoire de l'agglomération dijonnaise.

Objectifs et pistes d'action :

1. Faire le lien avec l'existant, par

- 1.1 L'établissement d'un répertoire des actions se déroulant sur le territoire de l'agglomération
- 1.2 La participation du PLIE dans des projets de territoire touchant ses publics

2. **Concevoir de nouvelles opérations** avec le concours du GRAND DIJON, de l'Etat dans le cadre du CUCS/PUCS, de la DRJCS Pôle Cohésion Sociale, de la DRDFE, de la DIRECCTE UT21, du Conseil Régional sur des problématiques liées aux quartiers (politique de la ville), à l'origine ethnique, au genre, à l'âge...

3. Sensibiliser les acteurs du PLIE, par

La sensibilisation permanente des référents à la lutte contre les discriminations (formation)

7.4 Annexe 3 : L'organisation et la ventilation des prescriptions aux référents du PLIE

Annexe 3

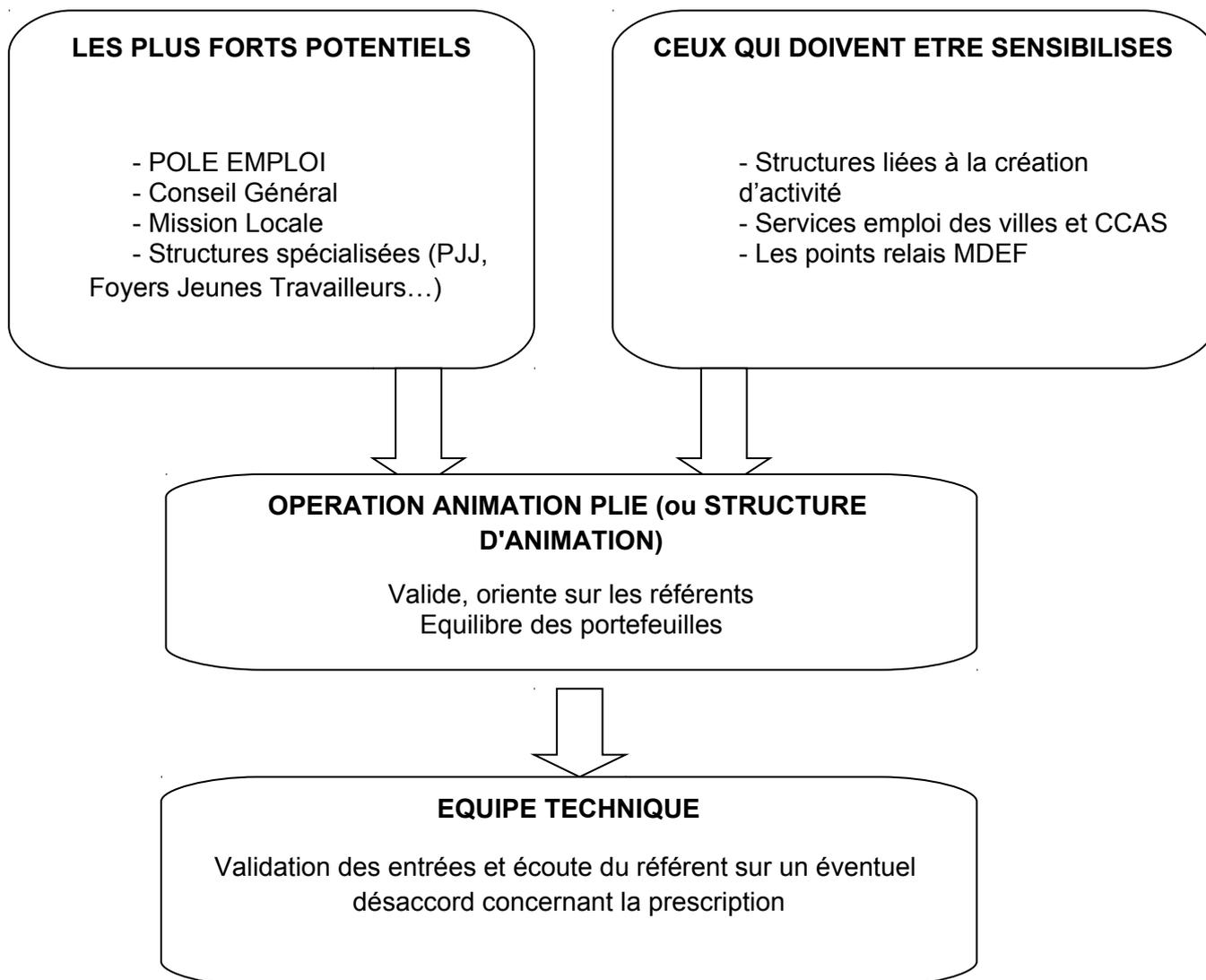
PROTOCOLE 2008-2012

L'ORGANISATION ET LA VENTILATION DES PRESCRIPTIONS AUX REFERENTS DU PLIE

Après le constat fait sur le protocole précédent que les prescriptions sur le flux des demandeurs d'emploi restreignaient considérablement les entrées, celles-ci se feront à partir des prescripteurs extérieurs qui sont une source importante de repérage et seront envoyées directement à la SAG.

Les référents ne s'autoprescriront plus leurs participants. Seules les prescriptions du Conseil Général passeront toujours en direct.

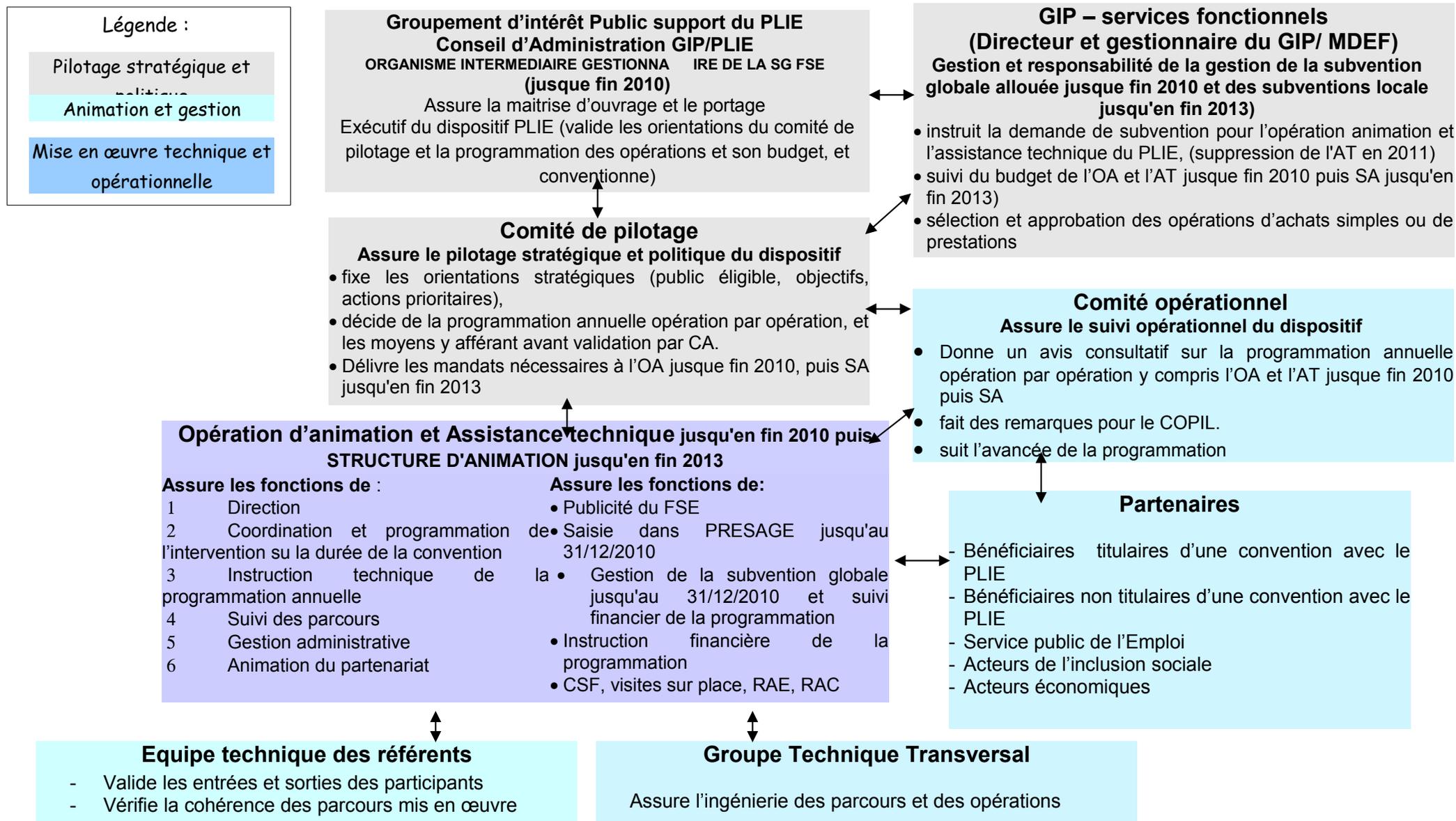
Désormais les orientations vers le PLIE transiteront par l'OA (ou SA) qui étudiera les situations et redistribuera les dossiers aux référents en ETT. Ceux-ci s'ils s'opposent à l'entrée dans le PLIE devront procéder à l'élaboration d'un argumentaire détaillé.



Annexe 4
PROTOCOLE 2008-2012

LES INSTANCES
DE LA MDEF PLIE

ORGANIGRAMME STRUCTUREL DU PLIE DE L'AGGLOMERATION DIJONNAISE



CONSEIL D'ADMINISTRATION GIP MDEF PLIE

Missions	<ul style="list-style-type: none">- Il entérine les orientations après le COPIL dans le cadre d'un plan annuel territorial de coordination et d'action.- Il entérine après le comité de pilotage le programme annuel d'activité et le budget y afférant. Il est l'organisme intermédiaire en charge de gérer la subvention globale du FSE de son service PLIE jusque fin 2010.- Fixe des règles de participations respectives ainsi que l'évaluation financière des mises à disposition- Met en place une procédure de suivi et d'évaluation du PLIE- Autorise la conclusion de conventions entre les membres du Groupement et le Groupement pour les mises à disposition de personnel ou en détachement si nécessaire
Membres	<ul style="list-style-type: none">- Les représentants de la communauté de l'agglomération dijonnaise-l'Etat- POLE EMPLOI
Relations fonctionnelles avec les autres instances	valide les propositions du Comité de pilotage au plan financier
Périodicité	-Au moins 3 fois par an (Consultation écrite ou réunion)
Présidence	-Président de la MDEF
Rapporteur	<ul style="list-style-type: none">-Directeur de la MDEF-Coordonnateur formation emploi/insertion MDEF PLIE

COMITE DE PILOTAGE DU PLIE

Missions	<ul style="list-style-type: none"> - Il fixe les orientations stratégiques en matière de publics éligibles, d'objectifs stratégiques et d'actions prioritaires et du budget y afférant et d'objectifs de résultat. - Il décide chaque année de la programmation opération par opération et des moyens afférents avant validation exécutive du CA. - Il délivre les mandats nécessaires à l'opération d'animation jusqu'en fin 2010 puis à la SA, afin d'assurer la montée en charge et le suivi des opérations de la programmation ainsi que pour proposer les correctifs et les recentrages nécessaires à l'ensemble des documents et conventions après information en COOP. -Il est garant de l'engagement effectif et concret des partenaires financiers - Il est garant de l'articulation des actions du PLIE avec les objectifs de l'Etat, de la Région, du Contrat d'agglomération, du CUCS/PUCS - Déclenche l'évaluation locale du PLIE financée par l'Etat.
Membres	<ul style="list-style-type: none"> - Etat (Préfet de Région) - Conseil Régional - Conseil Général - Le Grand Dijon - Les Maires des communes de l'agglomération ou leur représentant - DIRECCTE Cellule FSE - DIRECCTE UT21 - POLE EMPLOI - Président de la Mission Locale de l'arrondissement - DRDFE - DRJCS Pôle Cohésion Sociale - DDCCS Service politique de la ville et de la cohésion sociale - Cap Emploi - Représentants du monde économique - Directeur MDEF - Coordonnateur Emploi/ Formation /insertion MDEF-PLIE - Invitations selon ordre du jour et autant que de besoin
Relations fonctionnelles avec les autres instances	<ul style="list-style-type: none"> - Statue sur les propositions techniques proposées par la SAG / SA et par le comité opérationnel - 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
Périodicité	-Au moins une fois par semestre (consultation écrite ou réunion)
Présidence	- Président MDEF PLIE et le Préfet de Région (co présidence)
Rapporteur	<ul style="list-style-type: none"> - Directeur de la MDEF - Coordonnateur Emploi/ Formation /insertion MDEF PLIE

COMITE DE PILOTAGE DU PLIE

Missions	<ul style="list-style-type: none"> - Propose les orientations techniques au comité de pilotage et en assure la mise en œuvre opérationnelle - Veille à la coordination et à l'articulation des actions du PLIE avec celles des partenaires de l'insertion et de l'accompagnement sur le territoire. - S'assure de la mobilisation à titre prioritaire des actions de droit commun. - Prend toute initiative utile pour répondre aux attentes et besoins des intervenants de terrain, notamment en constituant des groupes de travail dont il fixe les objectifs et la composition. - Conduit l'évaluation qualitative du PLIE et en rend compte au comité de pilotage
Membres	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinateur insertion emploi formation PLIE - Directeur du GIP MDEF - Directeur Mission Locale - Conseil Régional - Conseil Général - Le Grand Dijon - DIRECCTE - POLE EMPLOI - Directeurs ou responsables des services liés aux points relais mis à disposition par les communes - 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>Les membres sont préférentiellement des personnes en mesure d'engager la structure.</p>
Relations fonctionnelles avec les autres instances	<ul style="list-style-type: none"> - Recueille et analyse les informations et les besoins identifiés par l'OA (jusqu'à fin 2010 puis SA jusqu'en 2013) 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 l'OA (ou SA depuis fin 2010) du PLIE, à l'équipe technique. <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	<ul style="list-style-type: none"> - Autant que de besoin, au moins une fois chaque semestre
Animation	<ul style="list-style-type: none"> - Coordonnateur Emploi/ Formation /insertion MDEF PLIE

EQUIPE TECHNIQUE DES REFERENTS

EQUIPE TECHNIQUE DES REFERENTS

Missions	<ul style="list-style-type: none"> - Valider les entrées après que celles-ci aient été soumises à l'examen de la structure d'animation du PLIE et que la ventilation des dossiers des participants aux différents référents ait été effectuée (éventuelle audition des avis contraires) et enregistre les sorties du dispositif - Vérifier la cohérence des suivis de parcours - Suggérer selon les points de vue des différents participants, des actions en adéquation avec les besoins des bénéficiaires - Effectuer des bilans sur les performances de chaque référent (entrées, suivis et sorties) et apprécier l'avancée des parcours et l'entrée dans les différentes étapes (dans et hors programmation)
Membres	<ul style="list-style-type: none"> - L'animatrice des référents en charge du suivi des parcours -Les référents <p>Invitations selon ordre du jour et autant que de besoin</p>
Relations fonctionnelles avec les autres instances	<ul style="list-style-type: none"> -Statue sur les entrées, les sorties et les veilles du dispositif et en rend compte à l'OA du PLIE et à la SA depuis janvier 2011 -Rend compte à l'OA du PLIE SA depuis janvier 2011de l'avancée dans la gestion des portefeuilles et de la performance des référents
Périodicité	Elle se réunit 1 fois par mois
Animation	L'animatrice des référents en charge du suivi des parcours

GRUPE TECHNIQUE TRANSVERSAL DES REFERENTS

Missions	<ul style="list-style-type: none"> • informer et alerter sur la performance collective de l'atteinte des objectifs du dispositif • échanger sur les mesures nécessaires à mettre en place pour les dynamiser • 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 suivre ou harmoniser et réajuster les actions • exprimer des besoins et proposer des actions en terme de : <ul style="list-style-type: none"> besoin de professionnalisation de référents... <p>- construction de remédiation aux problèmes rencontrés par les participants</p> <p>- amélioration des pratiques d'accompagnement et de construction de parcours (outils et méthode)</p>
Membres	<p>- Coordonnateur Emploi/ Formation /insertion MDEF PLIE</p> <p>- Chargée de mission</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>L'OA du PLIE assure la formalisation de ces données et leur remontée au Comité opérationnel (OA remplacé par SA depuis janvier 2011)</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</p>

7.6 Annexe 6 : Arrêté préfectoral, Constitution du G.I.P M.D.E.F

Annexe 5

PROTOCOLE 2008-2012

ARRETE

PREFECTORAL

CONSTITUTION DU G.I.P. M.D.E.F



PRÉFET DE LA RÉGION BOURGOGNE

SECRETARIAT GÉNÉRAL
POUR LES AFFAIRES RÉGIONALES

arrêté préfectoral n°0125 BAG portant
approbation de la convention de renouvellement
du G.I.P. « Maison de l'emploi et de la
formation du bassin d'emploi Dijonnais »

LE PREFET DE LA REGION BOURGOGNE
Officier de la Légion d'honneur
Officier de l'ordre national du Mérite

- VU le décret n°93-81 du 19 janvier 1993 modifié par le décret n°2009-1593 du 18 décembre 2009, relatif aux groupements d'intérêt publics constitués dans le domaine de la formation professionnelle et de l'orientation professionnelle,
- VU le décret n°2004-374 du 29 avril 2004 modifié, relatif aux pouvoirs des préfets, à l'organisation et à l'action des services de l'État dans les régions et départements,
- VU la convention du 24 septembre 2010 portant renouvellement du groupement d'intérêt public (G.I.P.) dénommé « Maison de l'emploi et de la formation du bassin d'emploi Dijonnais », et notamment son article 6 sur sa durée,
- VU la délibération de l'assemblée générale mixte du G.I.P. « Maison de l'emploi et de la formation du bassin d'emploi Dijonnais du 24 septembre 2010, sollicitant l'approbation de la convention de renouvellement de ce G.I.P.

CONSIDERANT qu'il convient d'approuver la convention de renouvellement de ce G.I.P.

SUR proposition du Secrétaire général pour les affaires régionales,

ARRETE

Article 1° :

La convention de renouvellement du groupement d'intérêt public dénommée G.I.P. « Maison de l'emploi et de la formation du bassin d'emploi Dijonnais », est approuvée du 1° janvier 2011 au 31 décembre 2014 inclus.

Article 2 :

Monsieur Gérard BATISSE est nommé Commissaire du gouvernement auprès du G.I.P.

Article 3 :

M. le Secrétaire général pour les affaires régionales, Mme la Directrice régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et Mme la Secrétaire générale de la préfecture de Côte d'Or sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au recueil des actes administratifs de la préfecture de région Bourgogne et dont copie leur sera adressée, ainsi qu'à Mme la Directrice régionale des finances publiques de Bourgogne.

Fait à Dijon, le 22 DEC. 2010

Le préfet de région Bourgogne,

Christian GALLIARD de LAVERNÉE