



## Extrait du Registre des délibérations du Conseil de Communauté

**Séance du jeudi 15 décembre 2016**

Conseillers communautaires en exercice : 112

Le Conseil de Communauté, régulièrement convoqué, s'est réuni à la salle des conférences de la CCIT du Doubs à Besançon, sous la présidence de M. Jean-Louis FOUSSERET, Président de la CAGB.

Ordre de passage des rapports : 0.1, 0.2, 0.3, 1.1.1, 1.1.2, 1.1.3, 1.1.4, 1.1.5, 1.1.6, 1.1.7, 1.1.8, 1.1.9, 1.2.1, 1.2.2, 1.2.3, 1.2.4, 1.2.5, 1.2.6, 1.2.7, 7.1, 7.2, 7.3, 7.4, 7.5, 7.6, 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5, 3.6, 3.7, 3.8, 3.9, 3.10 (reporté), 3.11, 3.12, 3.13, 3.14, 3.16, 4.1, 4.2, 5.1, 5.2, 5.3, 5.4, 6.1, 6.2, 6.3, 8.1, 8.2

La séance est ouverte à 18h10 et levée à 20h50.

**Étaient présents :** **Amagney** : M. Thomas JAVAUX **Arguel** : M. André AVIS **Audeux** : Mme Françoise GALLIOU **Avanne-Aveney** : M. Alain PARIS **Besançon** : M. Julien ACARD, M. Eric ALAUZET (jusqu'au 2.1), M. Frédéric ALLEMANN, Mme Anne-Sophie ANDRIANTAVY, Mme Sorour BARATI-AYMONIER, M. Thibaut BIZE, M. Nicolas BODIN, Mme Claudine CAULET, M. Gueric CHALNOT, Mme Catherine COMTE-DELEUZE, M. Laurent CROIZIER, M. Pascal CURIE, M. Yves-Michel DAHOUI, Mme Marie-Laure DALPHIN (à partir du 7.2), M. Emmanuel DUMONT, Mme Odile FAIVRE-PETITJEAN (à partir du 1.1.7), Mme Béatrice FALCINELLA, M. Jean-Louis FOUSSERET, M. Abdel GHEZALI, M. Philippe GONON (à partir du 1.1.7), Mme Myriam LEMERCIER, M. Jean-Sébastien LEUBA (à partir du 3.14), M. Christophe LIME, M. Michel LOYAT, Mme Elsa MAILLOT, Mme Carine MICHEL, M. Philippe MOUGIN, M. Michel OMOURI, Mme Danielle POISSENOT, M. Anthony POULIN, Mme Françoise PRESSE, Mme Karima ROCHDI, M. Dominique SCHAUSS, Mme Mina SEBBAH, M. Rémi STAHL (jusqu'au 6.1), Mme Ilva SUGNY, Mme Catherine THIEBAUT, M. Gérard VAN HELLE, Mme Anne VIGNOT, Mme Sylvie WANLIN, Mme Marie ZEHAF **Boussières** : M. Bertrand ASTRIC **Brillans** : M. Alain BLESSEMAILLE (à partir du 7.3) **Busy** : M. Philippe SIMONIN (suppléant de M. Alain FELICE) **Chalèze** : M. Gilbert PACAUD **Chalezeule** : M. Christian MAGNIN-FEYSOT **Champagney** : M. Olivier LEGAIN **Champvans-les-Moulins** : M. Florent BAILLY **Châtillon-le-Duc** : Mme Catherine BOTTERON **Chaucenne** : M. Bernard VOUGNON **Chaufontaine** : M. Jacky LOUISON **Chemaudin** : M. Gilbert GAVIGNET **Dannemarie-sur-Crête** : M. Gérard GALLIOT (à partir du 1.1.3) **Deluz** : M. Fabrice TAILLARD **Ecote-Valentin** : M. Yves GUYEN **Fontain** : Mme Martine DONEY (à partir du 1.1.7) **François** : Mme Françoise GILLET (suppléante de M. Claude PREIONI) **Genes** : Mme Thérèse ROBERT **Grandfontaine** : M. François LOPEZ **La Chevillotte** : M. Roger BOROWIK **Le Gratteris** : M. Cédric LINDECKER **Les Auxons** : M. Serge RUTKOWSKI **Mamirolle** : M. Daniel HUOT (à partir du 1.1.7) **Mazerolles-le-Salin** : M. Daniel PARIS **Miserey-Salines** : M. Marcel FELT (à partir du 1.1.3) **Montfaucou** : M. Pierre CONTOZ (jusqu'au 3.15) **Morre** : M. Jean-Michel CAYUELA **Nancray** : M. Vincent FIETIER **Novillars** : Mme Aurore HERNANDEZ (suppléante de M. Philippe BELUCHE (jusqu'au 6.1)) **Osselle-Routelle** : M. Daniel CUCHE **Pelousey** : Mme Catherine BARTHELET **Pirey** : M. Robert STEPOURJINE **Pugey** : M. Frank LAIDIE **Rancenay** : M. Michel LETHIER **Roche-lez-Beaupré** : M. Jacques KRIEGER **Serre-les-Sapins** : M. Gabriel BAULIEU **Tallenay** : M. Jean-Yves PRALON **Thise** : M. Alain LORIGUET **Thoraise** : M. Jean-Paul MICHAUD **Vaie** : M. Jean-Noël BESANCON, Mme Valérie MAILLARD **Vaux-les-Prés** : M. Bernard GAVIGNET **Vorges-les-Pins** : Mme Julie BAVEREL (à partir du 1.1.7)

**Étaient absents :** **Besançon** : M. Pascal BONNET, M. Patrick BONTEMPS, M. Emile BRIOT, Mme Danielle DARD, M. Cyril DEVESA, Mme Myriam EL YASSA, M. Ludovic FAGAUT, M. Jacques GROSPERRIN, Mme Solange JOLY, M. Thierry MORTON, Mme Sophie PESEUX, M. Yannick POUJET, Mme Rosa REBRAB, Mme Christine WERTHE **Beure** : M. Philippe CHANEY **Champoux** : M. Philippe COURTOT **La Vèze** : Mme Catherine CUNET **Larnod** : M. Hugues TRUDET **Marchaux** : M. Patrick CORNE **Montferrand-le-Château** : M. Pascal DUCHEZEAU **Noironte** : M. Bernard MADOUX **Pouilly-les-Vignes** : M. Jean-Marc BOUSSET **Saône** : M. Yoran DELARUE **Torpes** : M. Denis JACQUIN **Osselle-Routelle** : M. Laurent LOLLIOU

**Secrétaire de séance** : Mme Sylvie WANLIN

**Procurations de vote :**

**Mandants** : E. ALAUZET (à partir du 2.2), D. DARD, C. DEVESA, M. EL YASSA, O. FAIVRE-PETITJEAN (jusqu'au 1.1.6), S. JOLY, J.S. LEUBA (jusqu'au 3.13), T. MORTON, Y. POUJET, C. WERTHE (à partir du 7.2), M. DONEY (jusqu'au 1.1.6), P. CONTOZ (à partir du 3.16), P. DUCHEZEAU, J.M. BOUSSET, Y. DELARUE, J. BAVEREL (jusqu'au 1.1.6)

**Mandataires** : F. PRESSE (à partir du 2.2), S. WANLIN, C. THIEBAUT, A. GHEZALI, L. CROIZIER (jusqu'au 1.1.6), E. MAILLOT, D. POISSENOT (jusqu'au 3.13), C. MICHEL, N. BODIN, M.L. DALPHIN (à partir du 7.2), C. BARTHELET (jusqu'au 1.1.6), D. HUOT (à partir du 3.16), C. LIME, G. BAULIEU, J. KRIEGER, J.P. MICHAUD

**Délibération n°2016/003494**

**Rapport n°3.11 - Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences Territoriale expérimentation sur l'Est Bisontin (GPECT)**

## Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences Territoriale expérimentation sur l'Est Bisontin (GPECT)

**Rapporteur** : Sylvie WANLIN, Conseillère communautaire déléguée

**Commission** : Economie, emploi-insertion, enseignement supérieur et recherche

Inscription budgétaire	
BP 2016 et PPIF 2016-2020 « Actions en faveur de l'emploi »	Montant BP 2016 : 47 500 € (enveloppe) Montant de l'opération : 25 000€

### Résumé :

La Communauté d'Agglomération du Grand Besançon dans le cadre de sa stratégie de Développement Economique et Emploi Insertion a souhaité, en partenariat avec la Direccte du Doubs, initier une démarche expérimentale de Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences Territoriale sur l'Est Bisontin sur 2016 et 2017. Les communes concernées par cette démarche sont Amagney, Braillans, Chalèze, Chalezeule, Champoux, Chaudfontaine, Deluz, Marchaux, Novillars, Thise, Roche lez Beaupré, Vaire.

L'association REUSSITE EMPLOI FRANCHE COMTE a, dans ce contexte, déposé un projet répondant aux orientations fixées par le Grand Besançon et la Direccte du Doubs.

Il est proposé d'accompagner la démarche GPECT dans sa première phase sur 2016 et en 2017, sous réserve d'une évaluation et du vote du budget dans sa phase 2 et 3, et d'apporter un soutien financier à l'association en charge de cette opération à hauteur de 25 000€ pour la phase 1.

### I. Contexte et démarche « Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences Territoriale (GPECT) »

La lecture du diagnostic et de l'analyse des caractéristiques du bassin d'emploi du Grand Besançon, ont conduit le Grand Besançon à proposer une stratégie emploi-insertion qui s'attache plus particulièrement à développer des actions visant à :

- **Développer une offre de services** sur l'ensemble du territoire en direction des entreprises et des demandeurs d'emploi ;
- **Optimiser les partenariats** avec les entreprises, le service public de l'emploi (SPE), de la formation professionnelle et les acteurs de l'ESS ;
- **Diversifier les voies d'accès à l'emploi**, en particulier pour les publics rencontrant des difficultés d'insertion socio-professionnelle ;
- **Veiller à l'adéquation entre les besoins des entreprises** en matière de main d'œuvre et en activant des réponses formation adaptées et accompagner les entreprises dans leurs recrutements,
- **Favoriser la création d'entreprises** et le développement d'activités économiques.

En parallèle et en réponse aux diagnostics et aux caractéristiques du bassin d'emploi bisontin, la Communauté d'Agglomération du Grand besançon en partenariat avec la DIRECCTE du Doubs ont souhaité initier une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences Territoriale à titre d'expérimentation sur l'Est Bisontin sur 2016 et 2017.

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) est un outil au service de la gestion anticipée des mutations économiques, soutenu par l'Etat au titre de sa politique en faveur de l'emploi.

**Les territoires sont, quant à eux, des espaces de définition et de mise en cohérence des stratégies pour l'emploi et les compétences.**

Les territoires sont en effet les mieux placés pour apporter un traitement spécifique aux questions de l'adéquation entre l'offre et la demande d'emploi.

La GPEC Territoriale permet de repérer les problématiques collectives d'emploi et de compétences pour les entreprises et les branches représentées localement, mais aussi pour les salariés.

#### La **GPEC Territoriale** :

- est un outil qui vise à mettre en place une stratégie en matière de maintien et de développement des emplois et des compétences sur un territoire,
- permet de considérer les ressources humaines comme une problématique territoriale et non uniquement comme une problématique d'entreprise,
- est une démarche transversale qui relie l'emploi au projet de territoire. Ses enjeux s'articulent autour de trois niveaux : **celui des entreprises, celui du territoire et celui des individus.**

## **II. Le Projet**

### A/ Les objectifs du projet

Les objectifs sont multiples et partagés :

- **adapter les emplois et les compétences aux évolutions prévisibles du secteur concerné (Secteur Est Bisontin – entreprises de l'industrie manufacturière)** - Élaborer une gestion anticipative et préventive des besoins en ressources humaines des entreprises visant à détecter et à résoudre en amont des questions relatives à l'évolution des métiers, des emplois, des compétences en fonction des contraintes de l'environnement de l'entreprise et de pouvoir l'adapter au territoire,
- **formaliser le cas échéant les besoins en formation,**
- **créer une synergie entre les entreprises du secteur et entre ces entreprises et les acteurs du service public de l'emploi local et les acteurs socio-économiques du territoire,**
- **travailler à la mise en place de plans d'actions adaptés,**
- **développer une offre de services en optimisant les partenariats (entreprises, Service Public de l'Emploi, formation...),**
- **redynamiser et coordonner pour une meilleure gestion anticipative des opérateurs du territoire** (collectivités, leurs groupements, le service public de l'emploi et l'ensemble des partenaires socio-économiques...) afin de pouvoir prévoir l'évolution du marché local et d'accompagner les entreprises sur la thématique emploi (sécurisation des parcours professionnels, recrutement des compétences, attractivité des territoires).

### B/ Le public bénéficiaire

- les TPE et les PME du secteur Est de Besançon: Amagney, Braillans, Chalèze, Chalezeule, Champoux, Chaudfontaine, Deluz, Marchaux, Novillars, Thise, Roche lez Beupré, Vaire
- les demandeurs d'emploi du bassin d'emploi et les salariés des entreprises

### C/ Description du projet

Le projet comporte 3 phases :

Il est proposé d'accompagner sur 2016, la première phase du projet et, sous réserve d'une évaluation répondant aux objectifs fixés et du vote du budget, sur 2017 les phases 2 et 3. Le projet sera donc soumis, le cas échéant, pour les phases 2 et 3 à une nouvelle présentation devant les instances délibérantes.

## **1<sup>er</sup> Phase : Détection des besoins des entreprises:**

Visite des entreprises du secteur Est de Besançon et relevé de leurs besoins et problématiques, prioritairement dans le domaine de l'emploi.

Entreprises de l'industrie manufacturière dans un premier temps puis dans un second temps et selon les priorités entreprises, dans le secteur du commerce et du service aux entreprises.

### **Descriptif :**

- informer les entreprises (surtout les petites structures qui n'ont pas de service RH et peu de temps) ce qu'est la GPECT (définition, démarche),
- identifier le secteur d'activité de l'entreprise,
- établir la cartographie des métiers,
- identifier les besoins en emploi, des compétences clés (à moyen, court terme et long terme),
- mesurer les écarts entre les compétences disponibles et les compétences attendues dans les entreprises pour analyse de solutions adaptées à mettre en place,
- identifier les périodes hautes et basses en besoin de recrutement, si saisonnalité,
- identifier des compétences nécessaires dans le respect de la lutte contre les discriminations,
- détecter les besoins en formation (évolution des carrières) et si besoin étudier les reconversions,
- anticiper les mutations structurelles suite à l'incertitude des marchés et/ou aux changements,
- identifier le ou des problèmes à résoudre (turn-over, mobilité, pénibilité, horaires décalés...),
- identifier si l'entreprise externalise des services supports (nettoyage, entretien des espaces verts, commandes spéciales urgentes à honorer ...) dans le but de faire intervenir les structures d'insertion par l'activité économique du bassin d'emploi de Besançon (clause d'insertion) ; faire le lien avec le facilitateur clause du Grand Besançon,
- établir un état des lieux des visites par entreprise – fiche à renseigner par entreprise et étudier lors des comités techniques,
- assurer la promotion des dispositifs d'aide de retour à l'emploi.

## **2<sup>ème</sup> Phase : Mise en place d'un plan d'action et retours aux partenaires de la démarche**

Il sera procédé à la mise en place d'un comité de pilotage et d'un comité technique.

Le comité de Pilotage est composé :

- de la DIRECCTE UD25,
- de la CAGB,
- de la Région Bourgogne Franche Comté,
- du Département,
- de Pôle Emploi,
- de la Chambre de Commerce et d'Industrie du Doubs.

Le comité de pilotage fixe les orientations générales, arbitre les propositions issues de la concertation et valide chaque grande étape de la démarche.

Les réunions des comités de pilotage se tiendront sous la présidence des institutionnels porteurs de la démarche GPECT (DIRECCTE UD 25 et CAGB). Il se réunira au minimum au début, milieu et vers la fin de l'action (Novembre 2016, janvier 2017 ; avril 2017, décembre 2017).

Le comité technique est composé :

- des membres du comité de Pilotage,
- de la Mission Locale,
- de Cap Emploi,
- des intervenants selon les besoins des remontées du terrain : chambre syndicale, organisme de formation, chargé d'affaires CAGB...).

Le comité technique est chargé du suivi de la démarche, de son animation, du respect du calendrier. Il propose des éléments au comité de pilotage. Il se réunit à l'initiative du porteur de projet et au moins une fois par mois.

Un état des lieux des besoins et problématiques, prioritairement dans le domaine de l'emploi des entreprises rencontrées dans le cadre de la phase I sera établi. Suite à cet état des lieux il sera étudié l'opportunité des plans d'actions à mettre en œuvre : plans d'actions individuels adaptés à la situation de l'entreprise ou collectifs en fonction des besoins ou problématiques remontées du territoire. Les plans d'actions proposés en comité technique feront l'objet d'une validation en comité de pilotage.

L'objectif étant d'échanger, de confronter les expertises de chacun, d'établir un contact permanent et en temps réel avec le Service Public de l'Emploi Local et de toutes les structures publics ou privés disposant des outils nécessaires à la levée des freins à l'emploi et de pouvoir réfléchir puis proposer des actions concrètes et mesurables.

Des propositions d'intervention seront produites en se basant soit sur des dispositifs ou solutions existantes de droit commun, soit en proposant des actions innovantes en partenariat avec le Service Public de l'Emploi local, le milieu associatifs, les chambres consulaires, les OPCA....

Il pourra être également constitué des groupes de travail selon les besoins. Par exemple un groupe « formation », un groupe « entreprise » qui aura la charge d'accompagner sur les fonctions/problèmes RH, un groupe « communication » promotion des métiers dans l'entreprise ou tout simplement de l'entreprise.

### **3ème Phase : Retour au tissu économique et évaluation :**

- rendu-compte des plans d'actions détectés aux entreprises,
- accompagnement de la structure dans une démarche de réflexion et de mise en œuvre,
- mise en contact avec les différents organismes/structures ou dispositifs existants,
- possibilité d'organisation (collective ou non) de rencontres entre les entreprises du secteur et les acteurs et facilitateurs relais publics ou para-publics,
- réalisation d'une évaluation des plans d'actions validés et mis en œuvre et restitution des résultats.

#### **D/ Evaluation**

A l'issue de chaque phase, le porteur de projet présentera un bilan des actions et procédera à leur évaluation. Cette évaluation interviendra tout au long du projet permettant de le modifier en cours de réalisation pour une plus grande efficacité. Les outils nécessaires à l'évaluation du projet seront produits par le porteur du projet en fonction des orientations fixées par le Comité de Pilotage et soumis à validation de ce dernier.

### **III. Demande de subvention**

**Le coût prévisionnel de l'opération en 2016 est estimé à 53 000€**

REUSSITE EMPLOI FRANCHE COMTE a sollicité une aide financière auprès de la Communauté d'Agglomération du Grand Besançon pour la somme de 25 000 €, à laquelle il est proposé de répondre à hauteur de la demande.

La DIRECCTE du Doubs intervient à hauteur de 60 000 € sur 2016 et 2017

**A l'unanimité des suffrages exprimés, 2 abstentions, le Conseil de Communauté :**

- se prononce favorablement sur le soutien du Grand Besançon à l'association Réussite Emploi Franche-Comté à hauteur de 25 000 € pour l'opération « Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences Territoriale – expérimentation sur l'est Bisontin »,
- autorise Monsieur le Président, ou son représentant, à signer la convention à intervenir pour le versement de la participation financière et tout acte nécessaire à sa réalisation.

Pour extrait conforme,

Le Vice-Président suppléant

Gabriel BAULIEU  
1<sup>er</sup> Vice-Président

Préfecture du Doubs

Reçu le 22 DEC. 2016

Contrôle de légalité

Rapport adopté à l'unanimité :

Pour : 95

Contre : 0

Abstentions : 2

Ne prennent pas part au vote : 0

## Convention entre la CAGB et L'association Réussite Emploi Franche Comté

### Entre :

La Communauté d'Agglomération du Grand Besançon, représentée par son Président, Monsieur Jean-Louis FOUSSERET, agissant en vertu de la délibération du Conseil communautaire du 15/12/16 d'une part,

### Et :

L'association Réussite Emploi Franche Comté, dont le siège est situé 12 Rue Léonard de Vinci à Besançon, représentée par Monsieur Michel FOURNIER agissant en sa qualité de Président, et, dûment habilitée, d'autre part.

Vu le demande de soutien reçue par l'association Réussite Emploi Franche Comté en date du 22 septembre 2016.

### Il est convenu et arrêté ce qui suit :

#### Article 1 - Objet de la convention

La présente convention a pour objet de définir les modalités mise en œuvre par l'association REUSSITE EMPLOI FRANCHE COMTE de l'action « GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES SECTEUR PERI URBAIN EST BISONTIN ».

Il est proposé d'accompagner sur 2016 la première phase du projet et, sous réserve d'une évaluation répondant aux objectifs fixés et du vote du budget, sur 2017 les phases 2 et 3. Le projet sera donc soumis, le cas échéant, pour les phases 2 et 3 à une nouvelle présentation devant les instances délibérante.

#### Article 2 - Durée de la convention

La présente convention est conclue à compter de sa signature et ce jusqu'au 31 décembre 2017.

#### Article 3 - Objectifs

L'opération « GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES» vise à la mise en œuvre d'une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences Territoriale à titre d'expérimentation sur l'Est Bisontin sur 2016 et 2017.

Le projet comporte 3 phases :

#### 1<sup>er</sup> Phase : Détection des besoins des entreprises:

Visite des entreprises du secteur Est de Besançon et relevé de leurs besoins et problématiques, prioritairement dans le domaine de l'emploi.

Entreprises de l'industrie manufacturière dans un premier temps puis, dans un second temps et selon les priorités entreprises, dans le secteur du commerce et du service aux entreprises.

### **Descriptif :**

- informer les entreprises (surtout les petites structures qui n'ont pas de service RH et peu de temps) ce qu'est la GPECT (définition, démarche),
- identifier le secteur d'activité de l'entreprise,
- établir la cartographie des métiers,
- identifier les besoins en emploi, des compétences clés (à moyen, court terme et long terme),
- mesurer les écarts entre les compétences disponibles et les compétences attendues dans les entreprises pour analyse de solutions adaptées à mettre en place,
- identifier les périodes hautes et basses en besoin de recrutement, si saisonnalité,
- identifier des compétences nécessaires dans le respect de la lutte contre les discriminations,
- détecter les besoins en formation (évolution des carrières) et si besoin, étudier les reconversions,
- anticiper les mutations structurelles suite à l'incertitude des marchés et/ou aux changements,
- identifier le ou des problèmes à résoudre (turn-over, mobilité, pénibilité, horaires décalés...),
- identifier si l'entreprise externalise des services supports (nettoyage, entretien des espaces verts, commandes spéciales urgentes à honorer ...) dans le but de faire intervenir les structures d'insertion par l'activité économique du bassin d'emploi de Besançon (clause d'insertion) ; faire le lien avec le facilitateur clause du Grand Besançon,
- établir un état des lieux des visites par entreprise – fiche à renseigner par entreprise et étudier lors des comités techniques,
- assurer la promotion des dispositifs d'aide de retour à l'emploi.

### **2ème Phase : Mise en place d'un plan d'action et retours aux partenaires de la démarche**

Il sera procédé à la mise en place d'un comité de pilotage et d'un comité technique.

Le comité de Pilotage est composé :

- de la DIRECCTE UD25,
- de la CAGB,
- du Conseil Régional,
- du Département,
- de Pôle Emploi,
- de la Chambre de Commerce et d'Industrie du Doubs.

Le comité de pilotage fixe les orientations générales, arbitre les propositions issues de la concertation et valide chaque grande étape de la démarche.

Les réunions des comités de pilotage se tiendront sous la présidence des institutionnels porteurs de la démarche GPECT (DIRECCTE UD 25 et CAGB). Il se réunira au minimum au début, milieu et vers la fin de l'action (Novembre 2016, janvier 2017 ; avril 2017, décembre 2017).

Le comité technique est composé :

- des membres du comité de Pilotage
- de la Mission Locale
- de Cap Emploi
- des intervenants selon les besoins des remontées du terrain : chambre syndicale, organisme de formation, chargé d'affaires CAGB....).

Le comité technique est chargé du suivi de la démarche, de son animation, du respect du calendrier. Il propose des éléments au comité de pilotage. Il se réunit à l'initiative du porteur de projet et au moins une fois par mois.



Un état des lieux des besoins et problématiques, prioritairement dans le domaine de l'emploi des entreprises rencontrées dans le cadre de la phase I sera établi. Suite à cet état des lieux il sera étudié l'opportunité des plans d'actions à mettre en œuvre : plans d'actions individuels adaptés à la situation de l'entreprise ou collectifs en fonction des besoins ou problématiques remontées du territoire. Les plans d'actions proposés en comité technique feront l'objet d'une validation en comité de pilotage.

L'objectif étant d'échanger, de confronter les expertises de chacun, d'établir un contact permanent et en temps réel avec le Service Public de l'Emploi Local et de toutes les structures publics ou privés disposant des outils nécessaires à la levée des freins à l'emploi et de pouvoir réfléchir puis proposer des actions concrètes et mesurables.

Des propositions d'intervention seront produites en se basant soit sur des dispositifs ou solutions existantes de droit commun, soit en proposant des actions innovantes en partenariat avec le Service Public de l'Emploi local, le milieu associatifs, les chambres consulaires, les OPCA....

Il pourra être également constitué des groupes de travail selon les besoins par exemple un groupe « formation » un groupe « entreprise » qui aura la charge d'accompagner sur les fonctions/problèmes RH, un groupe « communication » promotion des métiers dans l'entreprise ou tout simplement de l'entreprise.

### **3ème Phase : Retour au tissu économique et évaluation :**

- rendu-compte des plans d'actions détectés aux entreprises,
- accompagnement de la structure dans une démarche de réflexion et de mise en œuvre,
- mise en contact avec les différents organismes/structures ou dispositifs existants,
- possibilité d'organisation (collective ou non) de rencontres entre les entreprises du secteur et les acteurs et facilitateurs relais publics ou para-publics,
- réalisation d'une évaluation des plans d'actions validés et mise en œuvre et restitution des résultats.

### **Article 4 - Engagements de la CAGB**

Le Grand Besançon s'engage à soutenir la mise en place de l'action susmentionnée par REUSSITE EMPLOI FRANCHE COMTE en cohérence avec sa compétence Economie, emploi et insertion, et notamment en apportant son soutien financier et institutionnel dans la mise en œuvre de cette action, selon les modalités définies ci-après.

Le Grand Besançon accorde à REUSSITE EMPLOI FRANCHE COMTE une subvention d'un montant de 25 000 €.

Cette subvention sera versée sur le compte de l'association REUSSITE EMPLOI FRANCHE COMTE à la date de la signature de la présente convention.

### **Article 5 - Engagements de l'Association REUSSITE EMPLOI FRANCHE COMTE**

REUSSITE EMPLOI FRANCHE COMTE s'engage à :

- utiliser la subvention uniquement pour les besoins des actions définies à l'article 3,
- transmettre au Grand Besançon le bilan qualitatif et financier de l'action ainsi que tout élément d'information complémentaire relatif à la réalisation de cette action.

### **Article 6 - Responsabilités - Assurance**

Les activités de l'association sont placées sous sa responsabilité exclusive.

### **Article 7 - Modification et résiliation de la convention**

Toute modification de la convention fera l'objet d'un avenant.

En cas de non-respect par l'une ou l'autre partie des engagements respectifs inscrits dans la présente convention, celle-ci pourra être résiliée de plein droit par l'une ou l'autre partie à l'expiration d'un délai de trois mois suivant l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception valant mise en demeure

### **Article 8 - Règlement des litiges**

En cas de différend relatif à l'application ou à l'interprétation de la présente convention, celui-ci devra être porté devant le Tribunal Administratif de Besançon.

### **Article 9 - Délégation d'attribution**

L'ordonnateur et le comptable assignataires sont respectivement le Président de la CAGB et Monsieur le Trésorier Payeur du Grand Besançon.

*Fait en deux exemplaires, à Besançon le .....*

Pour Réussite Emploi Franche-Comté,  
Le Président,

Michel FOURNIER

Pour le Grand Besançon,  
Le Président,

Jean-Louis FOUSSERET