Grand Besançon

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE - DÉPARTEMENT DU DOUBS

Extrait du Registre des délibérations du Conseil de Communauté

Séance du Lundi 1er Avril 2019

Conseillers communautaires en exercice : 128

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, 1.2.1, 1.2.2, 1.2.3, 5.1, 7.1, 7.2, 7.3, 7.4, 7.5, 7.6, 7.7, 7.8, 8.1, 8.2, 8.3, 8.4, 8.5, 8.6, 8.7, 2.1, 2.2, 2.3, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5, 4.1, 4.2, 4.3, 4.4.

La séance est ouverte à 18h10 et levée à 22h15

Etaient présents : **Amagney :** M. Thomas JAVAUX (à partir du 1.1.1) **Audeux :** Mme Françoise GALLIOU **Avanne-Aveney :** Mme Marie-Jeanne BERNABEU suppléante de M. Alain PARIS **Besançon :** M. Eric ALAUZET, M. Frédéric ALLEMANN, Mme Anne-Sophie ANDRIANTAVY (jusqu'au 1.2.1), Mme Sorour BARATI-AYMONIER (jusqu'au 5.1), M. Thibaut BIZE, M. Nicolas BODIN, M. Patrick BONTEMPS (à partir du 1.1.1), M. Emile BRIOT (jusqu'au 7.5), Mme Claudine CAULET, Mme Catherine COMTE-DELEUZE, M. Laurent CROIZIER, M. Pascal CURIE, Mme Marie-Laure DALPHIN (jusqu'au 5.1), Mme Danielle DARD, M. Cyril DEVESA, Mme Myriam EL YASSA (à partir du 7.1), M. Ludovic FAGAUT (à partir du 1.1.1), Mme Béatrice FALCINELLA, M. Jean-Louis FOUSSERET, M. Jacques GROSPERRIN, Mme Myriam LEMERCIER (jusqu'au 7.2), M. Michel LOYAT, Mme Elsa MAILLOT, Mme Carine MICHEL, M. Thierry MORTON (à partir du 1.1.1), M. Philippe MOUGIN, M. Michel OMOURI, Mme Danielle POISSENOT (jusqu'au 3.3), M. Yannick POUJET, M. Anthony POULIN, Mme Françoise PRESSE, Mme Rosa REBRAB, Mme Karima ROCHDI (jusqu'au 2.3), M. Dominique SCHAUSS, Mme Mina SEBBAH, Mme Catherine THIEBAUT, M. Gérard VAN HELLE (jusqu'au 2.3), Mme Anne VIGNOT, Mme Sylvie WANLIN, Mme Christine WERTHE, Mme Marie ZEHAF **Beure :** M. Philippe CHANEY **Bonnay :** M. Gilles ORY **Braillans :** M. Alain BLESSEMAILLE (à partir du 1.1.1) **Busy :** M. Alain FELICE **Byans-sur-Doubs :** M. Didier PAINEAU **Chalezeule :** M. Christian MAGNIN-FEYSOT **Champvans-les-Moulins :** M. Florent BAILLY **Châtillon-le-Duc :** Mme Catherine BOTTERON (jusqu'au 2.2) **Chaucenne :** M. Bernard VOUGNON **Chevroz :** M. Yves BILLECARD **Cussey-sur-l'ognon :** M. Jean-François MENESTRIER **Deluz :** M. Fabrice TAILLARD **Devecey :** M. Michel JASSEY **Ecole-Valentin :** M. Yves GUYEN **Fontain :** M. André AVIS, Mme Martine DONEY, **Franois :** Mme Françoise GILLET suppléante de M. Claude PREIONI **Geneuille :** Mme Sandrine BOUTARD suppléante de M. Jean-Claude PETITJEAN **Gennes :** Mme Thérèse ROBERT **Grandfontaine :** M. François LOPEZ **Les Auxons :** M. Jacques CANAL **Mamirolle :** M. Daniel HUOT **Marchaux-Chaudefontaine :** M. Jacky LOUISON **Miserey-Salines :** M. Marcel FELT **Montfaucon :**M. Pierre CONTOZ (jusqu'au 2.2 et à partir du 3.1) **Montferrand-le-Château :** M. Pascal DUCHEZEAU **Morre :** M. Jean-Michel CAYUELA (à partir du 1.1.1 et jusqu'au 7.2) **Nancray :** M. Vincent FIETIER **Noironte :** M. Raymond LAMBOLEY suppléant de M. Claude MAIRE **Novillars :** M. Philippe BELUCHE (jusqu'au 5.1) **Osselle-Routelle :** Mme Anne OLSZAK **Palise :** Mme Daniel GAUTHEROT **Pelousey :** Mme Catherine BARTHELET **Pirey :** M. Robert STEPOURJINE **Pouilley-Français :** M. Yves MAURICE **Pugey :** M. Frank LAIDIÉ (jusqu'au 5.1) **Roset-Fluans :** M. Arnaud GROSPERRIN **Saint-Vit :** Mme Annick JACQUEMET (à partir du 1.1.1), M. Pascal ROUTHIER **Serre-les-Sapins :** M. Gabriel BAULIEU **Tallenay :** M. Jean-Yves PRALON **Thise :** M. Alain LORIGUET **Thoraise :** M. Jean-Paul MICHAUD (à partir du 1.1.1) **Torpes :** M. Denis JACQUIN **Vaire :** M. Jean-Noël BESANCON, Mme Valérie MAILLARD **Velesmes-Essarts :** M. Jean-Marc JOUFFROY **Vieilley :** M. Franck RACLOT **Villars Saint-Georges :** M. Jean-Claude ZEISSER **Vorges-les-Pins :** Mme Julie BAVEREL (à partir du 1.1.1)

Etaient absents : **Besançon :** M. Julien ACARD, M. Pascal BONNET, M. Guerric CHALNOT, M. Yves-Michel DAHOUI, M. Clément DELBENDE, M. Emmanuel DUMONT, Mme Odile FAIVRE-PETITJEAN, M. Abdel GHEZALI, M. Philippe GONON, M. Jean-Sébastien LEUBA, M. Christophe LIME, Mme Sophie PESEUX, M. Rémi STHAL, Mme Ilva SUGNY **Boussières :** M. Bertrand ASTRIC **Chalèze :** M. Gilbert PACAUD **Champagney :** M. Olivier LEGAIN **Champoux :** M. Philippe COURTOT **Chemaudin et Vaux :** M. Bernard GAVIGNET, M. Gilbert GAVIGNET **Dannemarie-sur-Crête :** M. Gérard GALLIOT **La Chevillotte :** M. Roger BOROWIK **La Vèze :** Mme Catherine CUINET **Larnod :** M. Hugues TRUDET **Le Gratteris :** M. Cédric LINDECKER **Les Auxons :** M. Serge RUTKOWSKI **Marchaux-Chaudefontaine :** M. Patrick CORNE **Mazerolles-le-Salin :** M. Daniel PARIS **Merey-Vieilley :** M. Philippe PERNOT **Pouilley-les-Vignes :** M. Jean-Marc BOUSSET **Rancenay :** M. Michel LETHIER **Roche-lez-Beaupré :** M. Jacques KRIEGER **Saône :** M. Yoran DELARUE **Venise :** M. Jean-Claude CONTINI

Secrétaire de séance : M. Yves GUYEN

Procurations de vote :

Mandants : AS. ANDRIANTAVY (à partir du 1.2.2), S. BARATI-AYMONIER (à partir du 7.1), P. BONNET, YM. DAHOUI, C. DELBENDE, E. DUMONT, M. EL-YASSA (jusqu'au 5.1), L. FAGAUT (jusqu'au 0.3), O. FAIVRE-PETITJEAN, A. GHEZALI (jusqu'au 5.1), JS. LEUBA, C. LIME, T. MORTON (jusqu'au 0.3), S. PESEUX, R. STHAL, I. SUGNY, O. LEGAIN, G. GALLIOT, S. RUTKOWSKI, P. CORNE, D. PARIS, F. LAIDIE (à partir du 7.1), J. KRIEGER (à partir du 1.1.1), Y. DELARUE

Mandataires : A. VIGNOT (à partir du 1.2.2), Y. POUJET (à partir du 7.1), J. GROSPERRIN, C. MICHEL, T. BIZE, JY. PRALON, M. LOYAT (jusqu'au 5.1), M. OMOURI (jusqu'au 0.3), L. CROIZIER, S. BARATI-AYMONIER (jusqu'au 5.1), F. ALLEMANN, E. MAILLOT, N. BODIN (jusqu'au 0.3), C. WERTHE, P. CURIE, S. WANLIN, F. BAILLY, C. BARTHELET, J. CANAL, J. LOUISON, R. STEPOURJINE, D. JACQUIN (à partir du 7.1), A. BLESSEMAILLE (à partir du 1.1.1), M. DONEY

Délibération n°2019/004678
Rapport n°3.1 - REUSSITE EMPLOI FRANCHE-COMTE – Soutien à la démarche Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences Territoriale (GPECT)

REUSSITE EMPLOI FRANCHE-COMTE – Soutien à la démarche Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences Territoriale (GPECT)

Rapporteur : Sylvie WANLIN, Conseillère communautaire déléguée
Commission : Economie, emploi-insertion, enseignement supérieur et recherche

Inscription budgétaire	
BP 2019 et PPIF 2019-2023 « Actions en faveur de l'emploi »	Montant de l'opération : 30 000 €
Sous réserve de vote du BP 2019 et du PPIF 2019-2023	

Résumé :
La Communauté d'Agglomération du Grand Besançon dans le cadre de sa stratégie de Développement Economique et Emploi Insertion a, en 2017 et 2018, en partenariat avec la Direccte du Doubs, souhaité s'associer à une démarche expérimentale de Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences Territoriale. Pour 2019, les communes concernées sont celles des secteurs du plateau de l'agglomération.
L'association REUSSITE EMPLOI FRANCHE COMTE a, dans ce contexte, déposé un projet en date du 25 janvier 2019 qui s'inscrit dans les orientations stratégiques du Grand Besançon.
Il est proposé d'accompagner l'association Réussite Emploi Franche Comté pour la mise en œuvre de cette action GPECT et d'apporter un soutien financier à l'association en charge de cette opération à hauteur de 30 000€.

I. Rappel de la 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 a conduit le Grand Besançon à proposer une stratégie emploi-insertion adoptée le 30 mars 2017.

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 s'associer à une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences portée et conduite par l'Association REUSSITE EMPLOI FRANCHE COMTE en 2017 sur l'Est Bisontin, en 2018 sur les communes du Secteur de Saint Vit. En 2019, l'association propose d'investir un nouveau territoire celui du Plateau du Grand Besançon. Pour répondre aux besoins du marché, la structure pourrait aussi agir en faveur d'entreprises limitrophes du secteur concerné ayant un grand besoin en recrutement.

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.

II. le projet

A/ Les objectifs du projet

Les objectifs sont multiples et partagés :

- adapter les emplois et les compétences aux évolutions prévisibles des secteurs concernés,
- 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 de l'emploi (sécurisation des parcours professionnels, recrutement des compétences, attractivité des territoires).

B/ Le public bénéficiaire :

- les TPE et les PME des secteurs du Sud de l'Agglomération – le Plateau: Nancray, La Chevillote, Mamirolle, Le Gratteris, Saône, La Vèze, Fontain-Arguel, Pugey, Larnod, Morre, Montfaucon, Gennes,
- les demandeurs d'emploi du bassin d'emploi et les salariés des entreprises.

C/ Description du projet

Le projet comporte 3 phases :

- 1ère Phase : Détection des besoins des entreprises,
- 2ème Phase : Mise en place d'un plan d'action et retours aux partenaires de la démarche,
- 3ème Phase : Retour au tissu économique et évaluation.

1. 1er Phase : Détection des besoins des entreprises

La phase 1 permettra d'opérer des visites des entreprises des secteurs concernés et de relever leurs besoins et problématiques, prioritairement dans le domaine de l'emploi et de la formation.

En 2019, la prospection sera concentrée sur des entreprises importantes du territoire du Plateau afin de mieux cerner leurs besoins et mettre en place des plans d'actions adaptés visant à répondre au mieux à leurs attentes.

La volonté est aussi de continuer à intervenir sur les secteurs déjà concernés par la démarche à savoir l'Est et l'Ouest du Grand Besançon par le biais par exemple d'organisation de manifestations type petits déjeuners de recrutement.

Les entreprises des secteurs prospectés seront destinataires d'un questionnaire dont l'objectif est d'anticiper les besoins en recrutement et en formation. Un échantillon d'entreprises se verra proposer un plan d'accompagnement opérationnel sur une action de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences à moyen terme ou long terme.

L'objectif étant de déboucher sur des plans d'action co-construits avec l'entreprises et les partenaires de l'emploi et de la formation afin de les aider à se projeter sur leurs besoins demain, les accompagner dans la définition des compétences nécessaires à leur bon fonctionnement et à leur évolution.

2. 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,
- 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.

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....).

Un état des lieux des besoins et problématiques, prioritairement dans le domaine de l'emploi des entreprises rencontrées dans le cadre de la phase 1 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 OPCO....

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.

Il conviendra néanmoins de s'assurer dès la phase de prospection de l'adhésion des partenaires de l'emploi et de la formation pour conduire efficacement cette étape. La DIRECCTE et la Communauté d'Agglomération du Grand Besançon prendront le soin de réunir en amont ces partenaires afin de les informer des contours de la démarche et les orientations possible du dispositif.

3. 3ème Phase : Retour au tissu économique et évaluation :

- rendu-compte des plans d'action 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.

En 2019, en complément des trois phases ci-dessus présentées, il a été proposé par l'Association de maintenir du lien avec les entreprises des secteurs de l'Est et de l'Ouest bisontin investigués respectivement en 2017 et 2018.

L'association REUSSITE EMPLOI Franche Comté continuera à participer aux différentes réunions proposées par les partenaires économiques telles que celles du GEEST et entend aussi organiser des manifestations pour les entreprises et en direction des demandeurs d'emploi du territoire. Manifestations qui pourraient prendre la forme de petits déjeuners de recrutement. Elles se feront en collaboration avec le Service Public de l'Emploi Local et les partenaires institutionnels.

D/ Evaluation

A l'issue de chaque phase, le porteur de projet présentera un bilan des actions et procèdera 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.

Un bilan de l'action menée en 2018 a été porté à la connaissance de la CAGB, vous trouverez en annexe 1 les principaux éléments. Le bilan fourni répond aux exigences de départ et aux objectifs fixés.

III. Demande de subvention

Le coût prévisionnel de l'opération en 2019 est estimé à 73 800€.

REUSSITE EMPLOI FRANCHE COMTE a sollicité une aide financière auprès de la Communauté d'Agglomération du Grand Besançon pour la somme de 30 000 €, à laquelle il est proposé de répondre à hauteur de la demande.

La DIRECCTE du Doubs a été sollicitée à hauteur de 35 000 €.

A l'unanimité, le Conseil de Communauté se prononce favorablement sur le soutien du Grand Besançon à l'association REUSSITE EMPLOI FRANCHE COMTE à hauteur de 30 000 € pour l'opération « Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences Territoriale sur le secteur du Plateau du Grand Besançon».

Pour extrait conforme,

Le Vice-Président suppléant,

Gabriel BAULIEU
1er Vice-Président

Rapport adopté à l'unanimité :

Pour : 103
Contre : 0
Abstention : 0
Ne prennent pas part au vote : 0

Préfecture du Doubs
Reçu le - 8 AVR. 2019
Contrôle de légalité

Grand Besançon	**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 01/04/19 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 25 janvier 2019

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 SECTEURS DE SAINT VIT ET DE L'OUEST OUEST BISONTIN ».

Il est proposé d'accompagner sur 2019 le projet dans ses 3 phases.

Article 2 - Durée de la convention

La présente convention est conclue à compter de sa signature et ce jusqu'au 31 décembre 2019.

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 sur le secteur du Plateau du Grand Besançon.

Les objectifs sont multiples et partagés :

- adapter les emplois et les compétences aux évolutions prévisibles du secteur concerné (Secteur Ouest Bisontin – entreprises de l'industrie manufacturière),
- 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).

Le public bénéficiaire

- les TPE et les PME des secteurs du Plateau du Grand Besançon Nancray, La Chevillote, Mamirolle, Le Gratteris, Saône, La Vèze, Fontain, Arguel, Pugey, Larnod, Morre, Montfaucon, Gennes,
- les demandeurs d'emploi du bassin d'emploi et les salariés des entreprises.

Le projet comporte 3 phases :

1er Phase : Détection des besoins des entreprises:

Visite des entreprises du secteur Ouest 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 besoin 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,
- 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 - DIRECCTE UD 25 et la CAGB. Il se réunira au minimum au début, milieu et vers la fin de l'action.

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 1 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 OPCO....

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 30 000 €.

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 - Sanctions

REUSSITE EMPLOI FRANCHE COMTE s'engage à reverser les sommes perçues au titre de cette subvention qui n'aurait pas été utilisée dans le cadre des actions définies à l'article 3.

Par ailleurs, si les engagements pris dans cette convention n'étaient pas respectés, la CAGB se réserve le droit de réclamer le reversement de tout ou partie de cette subvention.

Article 7 - Responsabilités - Assurance

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

Article 8 - 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 9 - 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 10- 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 REUSSITE EMPLOI FRANCHE COMTE, Le Président,	Pour le Grand Besançon, Le Président,
Jean Charles THOULOUZE	Jean-Louis FOUSSERET

ANNEXE 1 :

GPECT PHASE 2

JEUDI 13 DÉCEMBRE 2018
SAINT-VIT - GRAND BESANÇON

RENDEZ-VOUS EN TERRE INDUSTRIELLE #2

BILAN DE L'ACTION DE DÉVELOPPEMENT DES ENTREPRISES DE L'OUEST BISONTIN

sont des TPE (moins de 10 salariés) ne disposant pas de fonctions supports RH

>73
des PME (plus de 10 salariés)

74%

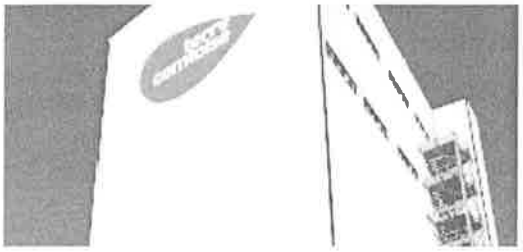
>68%

LA FORMATION EN QUESTION

S'ils sont unanimes pour dire que la formation est un facteur clé de la performance et du développement de leurs entreprises, les dirigeants déplorent des points de faiblesse sur ce sujet :

- l'inadéquation entre l'école et le monde du travail
- la difficulté à trouver des personnels formés sur certains métiers
- les limites du budget formation.

Cependant les entreprises ont aussi, quant à elles, des difficultés à intégrer un processus de formation préalable au recrutement.
Dans un contexte de réforme de la formation professionnelle, cette question sera fondamentale dans une démarche prévisionnelle des emplois et des compétences requises par l'entreprise dans son processus d'évolution. Un gage de pérennité.



LES RÉPONSES PROPOSÉES PAR LA GPECT

SUR LE PLAN DE LA FORMATION

23%

des demandes ont [illegible] avec un [illegible] compétences et pour [illegible]

63%

des demandes en MR l'objet d'une mise en relation avec une institution (Region Bourgogne-Franche-Comté, Pôle Emploi, UIMM...)

14%

[illegible]

83%

des questions des entreprises de l'Ouest bisontin ont eu une réponse. 17% sont en attente.

SUR LE PLAN DU RECRUTEMENT

Mise en place de liens entre l'entreprise et un partenaire

19% [illegible]

40% [illegible]

23% [illegible]

8% [illegible]

10% [illegible]

Florian CHEMY
Directeur du site des Entrepôts U LOGISTIQUE

U LOGISTIQUE - SAINT-VIT

ACTIVITÉ

U Logistique est une entreprise appartenant au groupe Système U. Les entrepôts U Logistique gèrent toute la partie logistique du groupe.
Le site de Saint-Vit est composé de deux bâtiments :

SAINT-VIT 1

Construit en 1983, on y retrouve le BAZAR saisonnier (table de jardins, jouets et sapins de Noël, etc.), les fruits secs et tous les produits au gabarit « Hors-Normes » ainsi que l'ECONOMAT (emballage en boulangerie, fournitures supports des magasins : rouleau de caisse ...)

SAINT-VIT 2

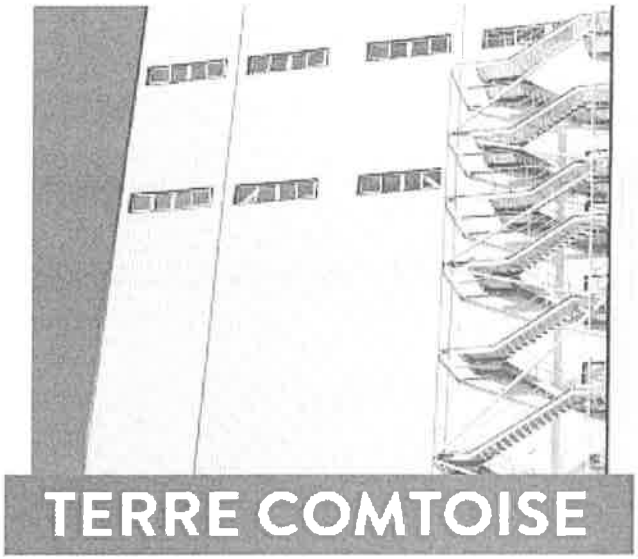
Construit en 2008, on y retrouve les produits DPH (Droguerie-Hygiène Parfumerie), le BAZAR (cahiers, piles, huiles voiture, vaisselle, etc.), le VFS (Vins Fins et Spiritueux), l'EPICERIE à rotation lente (conserves, conserves, gâteaux, confiseries) et les produits PROMOTIONNELS (tous les produits saisonniers comme les chocolats de noël et les produits dédiés à des opérations de promotion : semaine de la beauté, Halloween, etc.)

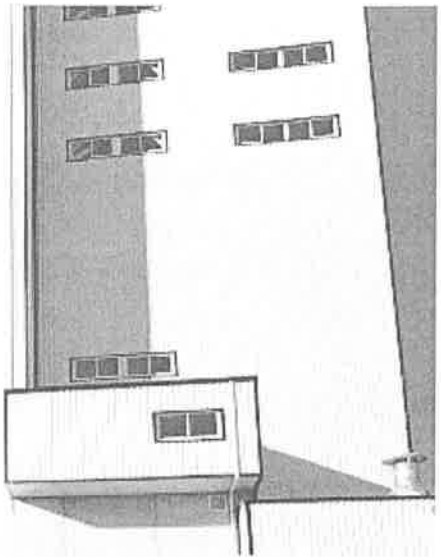
EFFECTIF

Le site U Logistique de Saint-Vit représente un effectif de

188 CDI salariés et **60 intérimaires** (environ),

en fonction de l'activité. En un an, le site a effectué trois phases de recrutement, ce qui correspond à 29 embauches (CDI, CDD et CDI étudiant). Une quatrième phase a lieu en décembre.





TERRE COMTOISE

ACTIVITÉ

Terre Comtoise est née de la fusion des trois coopératives agricoles en 2007. La zone d'activité de la coopérative s'étend sur l'ensemble du territoire franc-comtois. Elle n'a cessé de développer ses activités pour répondre efficacement et s'adapter aux besoins présents et futurs des agriculteurs de la région.

- Un acteur majeur en matière de nutrition animale (lait, bovins, porcs, volailles) sur son territoire : collecte de céréales et mise sur le marché.
- Des conseillers technico-commerciaux chargés du suivi technique et de préconisations d'interventions culturales : propositions aux agriculteurs de produits et services adaptés en matière de protection des cultures, de semences et de fertilisation.
- Un réseau machinisme de marques à forte notoriété.

6 000 adhérents et clients

173,5 M€ de chiffre d'affaires soit + 26% depuis la fusion

6,8 M€ d'investissements sur 58 M€ cumulés 10 ans

51 M€ de capitaux propres soit + 67 % depuis la fusion

7,1 M€ de capacité d'autofinancement

EFFECTIF

Terre comtoise représente un effectif de **410 salariés**.

- 127 en NSA
- 7 en approvisionnement céréales
- 117 en machinisme
- 57 en magasins grand public
- 51 en support.

TERRE COMTOISE	
200 000	31
150 000	33
147 000	21
	17