

Extrait du Registre des délibérations du Conseil de Communauté

Séance du 25 février 2021

Conseillers communautaires en exercice : 123

Le Conseil de Communauté, régulièrement convoqué, s'est réuni, sous la présidence de Mme Anne VIGNOT, Présidente de Grand Besançon Métropole.

Ordre de passage des rapports : 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39.

La séance est ouverte à 18h07 et levée à 22h26.

Étaient présents à la CCI :

Amagney : M. Thomas JAVAUX **Audeux** : Mme Laurence GAUTHIER suppléante de Mme Françoise GALLIOU **Besançon** : Mme Elise AEBISCHER, Mme Frédérique BAEHR, M. Guillaume BAILLY, Mme Anne BENEDETTO, M. Kevin BERTAGNOLI, Mme Pascale BILLEREY, M. Nicolas BODIN, M. François BOUSSO, M. Sébastien COUDRY, M. Laurent CROIZIER, Mme Marie ETEVENARD, M. Ludovic FAGAUT, M. Olivier GRIMAITRE, M. Jean-Emmanuel LAFARGE, Mme Marie LAMBERT, M. Aurélien LAROPPE, M. Christophe LIME, M. Jamel-Eddine LOUHKIAR, Mme Laurence MULOT, M. Thierry PETAMENT (jusqu'au 10), M. Anthony POULIN, M. Nathan SOURISSEAU, M. André TERZO, Mme Anne VIGNOT, Mme Marie ZEHAF, Mme Agnès MARTIN **Beure** : M. Philippe CHANEY **Bonnay** : M. Gilles ORY **Boussières** : Mme Hélène ASTRIC ANSART (à partir du 4) **Busy** : M. Philippe SIMONIN **Byans-sur-Doubs** : M. Didier PAINEAU **Champvans-les-Moulins** : M. Florent BAILLY **Chemaudin et Vaux** : M. Gilbert GAVIGNET **Chevroz** : M. Franck BERNARD **Deluz** : M. Fabrice TAILLARD **Devecey** : M. Michel JASSEY **Ecole-Valentin** : M. Yves GUYEN **Grandfontaine** : M. Henri BERMOND **Les Auxons** : M. Serge RUTKOWSKI **Mamirolle** : M. Daniel HUOT (à partir du 4) **Miserey-Salines** : M. Marcel FELT (jusqu'au 33) **Montfaucon** : M. Pierre CONTOZ (jusqu'au 4) **Morre** : M. Jean-Michel CAYUELA (à partir du 3 et jusqu'au 4) **Nancray** : M. Vincent FIETIER **Noironte** : M. Claude MAIRE **Novillars** : M. Bernard LOUIS **Palise** : M. Daniel GAUTHEROT **Pelousey** : Mme Catherine BARTHELET **Pirey** : M. Patrick AYACHE **Pouilley-Français** : M. Yves MAURICE **Pugey** : M. Frank LAIDIE (à partir du 3) **Roset-Fluans** : M. Jacques ADRIANSEN **Saint-Vit** : M. Pascal ROUTHIER **Serre-les-Sapins** : M. Gabriel BAULIEU **Thise** : M. Loïc ALLAIN **Thoraise** : M. Jean-Paul MICHAUD **Torpes** : M. Denis JACQUIN **Vaire** : Mme Valérie MAILLARD **Velesmes-Essarts** : M. Jean-Marc JOUFFROY **Vieilley** : M. Franck RACLOT

Étaient présents en visio-conférence :

Avanne-Aveney : Mme Marie-Jeanne BERNABEU (à partir du 4) **Besançon** : Mme Nathalie BOUVET, Mme Fabienne BRAUCHLI, Mme Claudine CAULET (à partir du 3), Mme Aline CHASSAGNE (à partir du 3), Mme Annaïck CHAUVET (à partir du 5), Mme Julie CHETTOUH, M. Benoît CYPRIANI, Mme Lorine GAGLILOLO, Mme Sadia GHARET, M. Abdel GHEZALI, Mme Valérie HALLER, M. Pierre-Charles HENRY, M. Damien HUGUET (à partir du 3), Mme Myriam LEMERCIER, Mme Carine MICHEL, Mme Marie-Thérèse MICHEL, M. Maxime PIGNARD, Yannick POUJET (à partir du 4), Mme Françoise PRESSE, Mme Karima ROCHDI, M. Jean-Hugues ROUX, Mme Juliette SORLIN, M. Gilles SPICHER, Mme Claude VARET, Mme Sylvie WANLIN, Mme Christine WERTHE **Braillans** : M. Alain BLESSEMAILLE **Chalezeule** : M. Christian MAGNIN-FEYSOT **Champagney** : M. Olivier LEGAIN **Champoux** : M. Romain VIENET **Chaucenne** : Mme Valérie DRUGE **Châtillon-le-Duc** : Mme Catherine BOTTERON (à partir du 3) **Cussey-sur-l'ognon** : M. Jean-François MENESTRIER (à partir du 3) **Fontain** : Mme Martine DONEY (à partir du 5) **François** : M. Emile BOURGEOIS **Geneuille** : M. Patrick OUDOT (à partir du 4) **Gennes** : M. Jean SIMONDON **Larnod** : M. Hugues TRUDET (à partir du 5) **Montferrand-le-Château** : Mme Lucie BERNARD (à partir du 4) **Osselle-Routelle** : Mme Anne OLSZAK **Pouilley-les-Vignes** : M. Jean-Marc BOUSSET **Rancenay** : Mme Nadine DUSSAUCY (à partir du 5) **Saint-Vit** : Mme Anne BIHR **Saône** : M. Benoît VUILLEMIN **Tallenay** : M. Ludovic BARBAROSSA **Villars Saint-Georges** : M. Didier TODESCHINI suppléant de M. Damien LEGAIN **Vorges-les-Pins** : Mme Maryse VIPREY

Étaient absents :

Besançon : M. Hasni ALEM, M. Philippe CREMER, M. Cyril DEVESA **Chalèze** : M. René BLAISON **Dannemarie-sur-Crête** : Mme Martine LEOTARD **La Chevillotte** : M. Roger BOROWIK **La Vèze** : M. Jean-Pierre JANNIN **Le Gratteris** : M. Cédric LINDECKER **Marchaux-Chaufontaine** : M. Patrick CORNE **Mazerolles-le-Salin** : M. Daniel PARIS **Merey-Vieilley** : M. Philippe PERNOT **Roche-lez-Beaupré** : M. Jacques KRIEGER **Venise** : M. Jean-Claude CONTINI

Secrétaire de séance :

M. Fabrice TAILLARD

Procurations de vote :

M-J. BERNABEU à J-P. MICHAUD, H. ALEM à A. TERZO, N. BOUVET à A. MARTIN, F. BRAUCHLI à A. POULIN, C. CAULET à M. ETEVENARD, A. CHASSAGNE à C. LIME, A. CHAUVET à N. SOURISSEAU, J. CHETTOUH à M. ZEHAF, P. CREMER à K. BERTAGNOLI, B. CYPRIANI à A. VIGNOT, C. DEVESA à F. BOUSSO, L. GAGLILOLO à A. LAROPPE, S. GHARET à A. BENEDETTO, A. GHEZALI à F. BAEHR, V. HALLER à N. SOURISSEAU, P-C. HENRY à L. FAGAUT, M. LAROPPE, M. LEMERCIER à M. LAMBERT, C. MICHEL à S. COUDRY, M-T. MICHEL à M. ETEVENARD, T. PETAMENT à M. LAMBERT (à partir du 11), M. PIGNARD à L. FAGAUT, Y. POUJET à S. COUDRY, F. PRESSE à A. POULIN, K. ROCHDI à A. MARTIN, J-H. ROUX à N. BODIN, J. SORLIN à N. BODIN, G. SPICHER à O. GRIMAITRE, C. VARET à G. BAILLY, S. WANLIN à F. BAEHR, C. WERTHE à G. BAILLY, R. BLAISON à L. ALLAIN, C. MAGNIN-FEYSOT à L. ALLAIN, O. LEGAIN à F. BAILLY, D. HUGUET à A. B. LOUIS, C. BOTTERON à M. FELT, V. DRUGE à L. GAUTHIER, J-F. MENESTRIER à F. BERNARD, M. LEOTARD à G. BAULIEU, M. DONEY à P. CONTOZ, E. BOURGEOIS à P. AYACHE, P. OUDOT à D. GAUTHEROT, J. SIMONDON à V. FIETIER, J-P JANNIN à P. CONTOZ, C. LINDECKER à V. FIETIER, P. CORNE à F. TAILLARD, D. PARIS à G. GAVIGNET, L. BERNARD à H. BERMOND, A. OLSZAK à P. CHANEY, J-M. BOUSSET à C. BARTHELET, N. DUSSAUCY à H. ASTRIC, A. BIHR à P. ROUTHIER, B. VUILLEMIN à D. HUOT, L. BARBAROSSA à Y. GUYEN, J-C. CONTINI à G. ORY, M. VIPREY à P. SIMONIN

Délibération n°2021/005553

Rapport n°27 - Le Pacte avec les Quartiers pour Toutes les Entreprises (PAQTE) – Convention

Le Pacte avec les Quartiers pour Toutes les Entreprises (PAQTE) – Convention

Rapporteur : Nicolas BODIN, Vice-Président

Commission : Innovation, attractivité, enseignement supérieur, économie, tourisme et numérique

Inscription budgétaire

Sans incidence budgétaire

Résumé :

Les quartiers prioritaires de la Politique de la Ville connaissent des difficultés et des écarts importants par rapport au reste des agglomérations auxquels ils appartiennent, notamment en matière d'accès à la formation, à l'emploi, à l'insertion et à la création d'activité. Cette situation est aggravée par la crise sanitaire et économique que connaît la France.

Le Ministère de la Ville a lancé, en 2013, la «Charte Entreprises & Quartiers», en partenariat avec cinquante grandes entreprises nationales. La collectivité s'était déjà associée à l'Etat en 2017 en s'engageant auprès de plus de 40 entreprises locales dans cette démarche.

Le PAQTE a succédé en 2019 à la Charte Entreprises et Quartiers.

L'Etat et Grand Besançon Métropole ont souhaité à nouveau s'engager dans une démarche visant à décliner de façon opérationnelle cette charte, sous la forme de conventions locales de partenariat spécifiques à chaque entreprise du territoire grand bisontin.

I. le contexte

La crise économique que connaît la France aujourd'hui ne fait qu'aggraver la situation déjà très difficile des quartiers prioritaires de la politique de la ville, qui connaissent des écarts importants et persistants par rapport au reste des agglomérations.

La survenance de la COVID-19 en 2020 a accru les fragilités sur le territoire du Grand Besançon Métropole et accentué les situations des personnes les plus précaires. A ce titre, les quartiers de la politique de la ville ont vu leur vulnérabilité atteindre un seuil critique un stade alarmant. Le déploiement du Pacte Avec les Quartiers pour Toutes les Entreprises (PAQTE) permettra d'articuler l'ensemble des mesures publiques relatives à l'insertion professionnelles pour accompagner les entreprises dans leurs démarches de recrutement et de gestion des ressources humaines à destination des personnes résidant dans les quartiers de la politique de la ville avec le soutien de l'Etat et du Grand Besançon Métropole ainsi que de leurs partenaires.

Qu'il s'agisse d'accès à l'emploi ou de création d'entreprises, les habitants des quartiers populaires souffrent d'une certaine méconnaissance des codes de l'entreprise, d'un manque de réseau et sont victimes de discriminations en raison de leur origine et de leur adresse.

Cependant, en dépit de ces difficultés, ces quartiers regorgent de compétences, d'opportunités, de gisements inexploités, comme en témoignent les nombreuses initiatives portées par les habitants et les associations. Un réel vivier existe dans ces quartiers qui se caractérisent par ailleurs par la jeunesse de leur population.

Le Pacte avec les Quartiers pour Toutes les Entreprises (PAQTE) s'inscrit dans une politique de la ville volontariste en associant les acteurs économiques à une action territoriale ambitieuse. Le PAQTE s'adresse à l'ensemble des habitants résidant dans les quartiers de la politique de la ville, qu'ils soient prioritaires, en veille ou en observation. Cette politique promeut une égalité des territoires qui permet à chacun et chacune une égalité des chances où qu'il se trouve. Cette ambition a été renouvelée à l'occasion de la Mobilisation nationale pour les habitants des quartiers lancée en janvier 2019.

La politique de la ville étant l'affaire de tous, le PAQTE fait appel à la responsabilité sociale et territoriale des entreprises pour contribuer à l'expression des talents et du potentiel des habitants des quartiers prioritaires. En participant à la démarche PAQTE, l'entreprise fait le choix de l'engagement et de la confiance avec les différents partenaires pour aussi bénéficier en retour de la diversité des quartiers. La démarche portée par le PAQTE se trouve dans la continuité de la Charte des Entreprises et Quartiers conclue en 2017. Cette Charte a contribué à rapprocher ces deux milieux et le PAQTE s'inscrit dans cette démarche.

Le but est d'avoir des engagements concrets et chiffrés de la part des entreprises en faveur des habitants des quartiers prioritaires politique de la ville. Pour ce faire, les entreprises signent des conventions de partenariat dans lesquelles sont précisés les engagements opérationnels de l'entreprise sur tout ou une partie des domaines d'intervention suivant :

- sensibiliser
- former
- recruter
- acheter

Un bilan est réalisé chaque année par les entreprises afin de faire le point sur les avancées concernant les engagements pris et les actions envisagées pour l'année N+1.

II. La déclinaison locale du PAQTE

L'Etat et Grand Besançon Métropole ont souhaité à nouveau s'engager dans une démarche visant à décliner de façon opérationnelle cette charte, sous la forme de conventions locales de partenariat spécifiques à chaque entreprise du territoire grand bisontin.

La survenance de la COVID-19 en 2020 a accru les fragilités sur le territoire du Grand Besançon et accentué les situations des personnes les plus précaires. A ce titre, les quartiers de la politique de la ville ont vu leur vulnérabilité nettement accrue.

Le déploiement du Pacte Avec les Quartiers pour Toutes les Entreprises (PAQTE) permettra d'articuler l'ensemble des mesures publiques relatives à l'insertion professionnelle pour accompagner les entreprises dans leurs démarches de recrutement et de gestion des ressources humaines à destination des personnes résidant dans les quartiers de la politique de la ville avec le soutien de l'Etat et du Grand Besançon Métropole ainsi que de leurs partenaires.

Cette coopération publique/privée s'inscrit également dans la continuité de la charte de la Diversité qui a posé les principes d'égalité des chances et de non-discrimination, et qui permet de fédérer les entreprises et les acteurs du territoire.

Par cette convention de partenariat, les entreprises du territoire s'engagent, en fonction de leurs possibilités, à favoriser l'accès à l'emploi ou à la création d'entreprises des habitants des quartiers prioritaires, mais également à agir pour le développement économique, social et culturel des quartiers de la politique de la ville, dans différents domaines tels que l'éducation, l'orientation, l'emploi, le soutien à l'entrepreneuriat, ou encore les clauses sociales.

Dans ce cadre, l'Etat a confié à Réussite Emploi Franche-Comté, le rôle de présenter le PAQTE aux entreprises du territoire bisontin et de les accompagner dans leurs engagements. Il appartiendra à REUSSITE EMPLOI FRANCHE COMTE également de mettre en relation les entreprises signataires avec les partenaires des pouvoirs publics et d'appuyer l'Etat et Grand Besançon Métropole dans l'animation du PAQTE.

A l'unanimité, le Conseil de Communauté :

- **se prononce favorablement sur les conventions à intervenir entre l'Etat et les représentants des entreprises ;**
- **autorise Mme la Présidente ou son représentant, à signer les conventions correspondantes.**

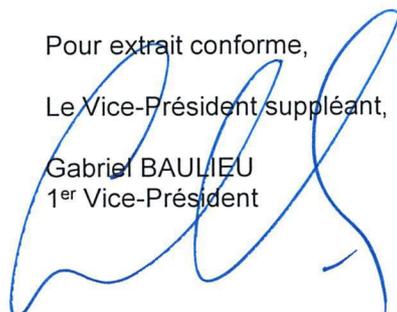
Rapport adopté à l'unanimité :

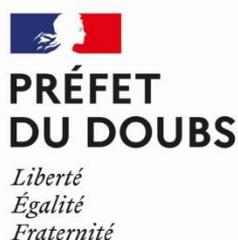
Pour : 115
Contre : 0
Abstention : 0
Ne prennent pas part au vote : 0

Pour extrait conforme,

Le Vice-Président suppléant,

Gabriel BAULIEU
1^{er} Vice-Président





Charte - PAQTE

Déclinaison sur le territoire de
Besançon

Du Pacte avec les Quartiers pour Toutes les
Entreprises



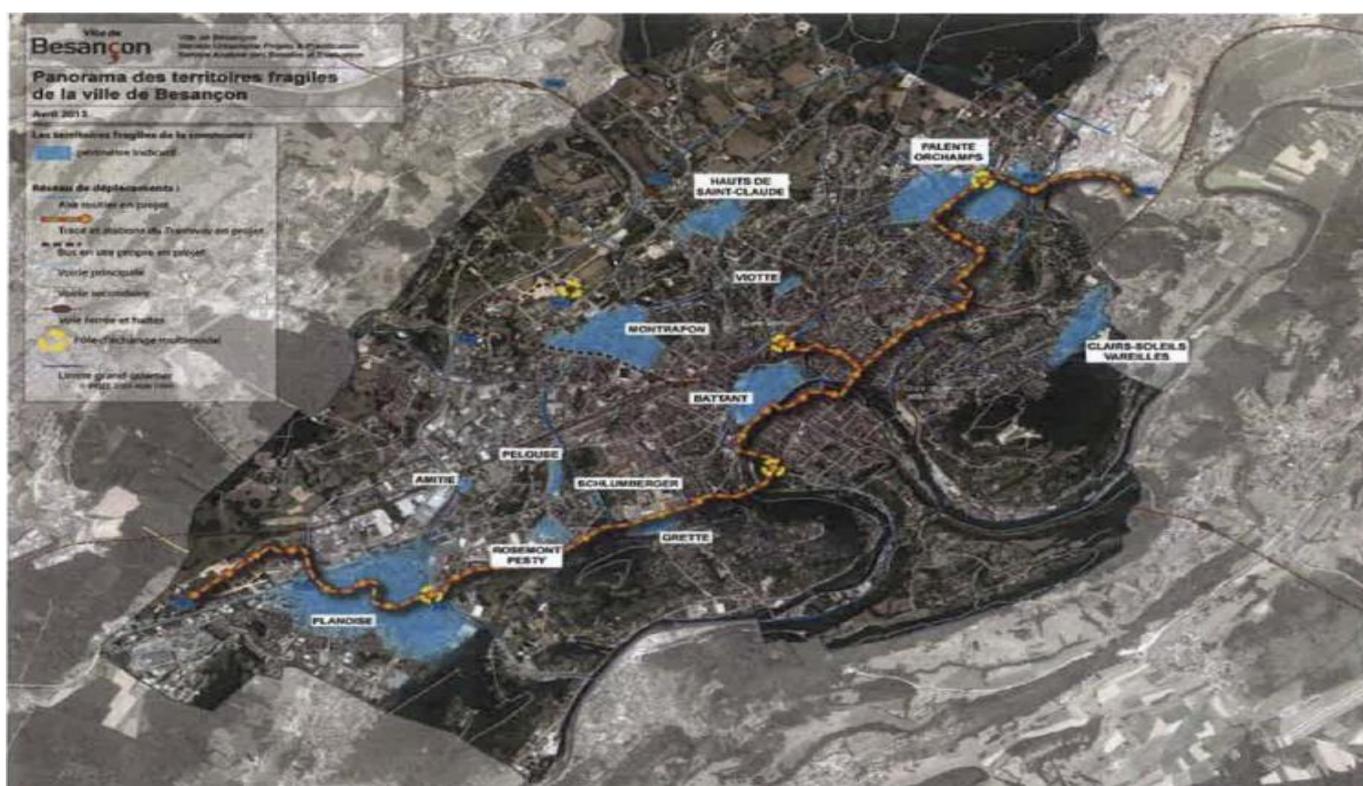
Préambule

Le Pacte avec les Quartiers pour Toutes les Entreprises (PAQTE) s'inscrit dans une politique de la ville volontariste en associant les acteurs économiques à une action territoriale ambitieuse. Le PAQTE s'adresse à l'ensemble des habitants résidant dans les quartiers de la politique de la ville, qu'ils soient prioritaires, en veille ou en observation. Cette politique promeut une égalité des territoires qui permet à chacun et chacune une égalité des chances où qu'il se trouve. Cette ambition a été renouvelée à l'occasion de la Mobilisation nationale pour les habitants des quartiers lancée en janvier 2019.

La politique de la ville étant l'affaire de tous, le PAQTE fait appel à la responsabilité sociale et territoriale des entreprises pour contribuer à l'expression des talents et du potentiel des habitants des quartiers prioritaires. En participant à la démarche PAQTE, l'entreprise fait le choix de l'engagement et de la confiance avec les différents partenaires pour aussi bénéficier en retour de la diversité des quartiers. La démarche portée par le PAQTE se trouve dans la continuité de la Charte des Entreprises et Quartiers conclues en 2017. Cette Charte a contribué à rapprocher ces deux milieux et le PAQTE s'inscrit dans cette démarche.

Le territoire de Besançon est riche en acteurs impliqués pour le développement des quartiers de la politique de la ville. Les opportunités de synergies et de dynamiques vertueuses en matière d'emploi et d'économie sont nombreuses. Fort de cette richesse locale, le PAQTE constitue une déclinaison des orientations stratégiques inscrites dans le contrat de ville unique pour la période 2015 – 2020 en matière d'emploi, d'insertion professionnelle et de développement économique.

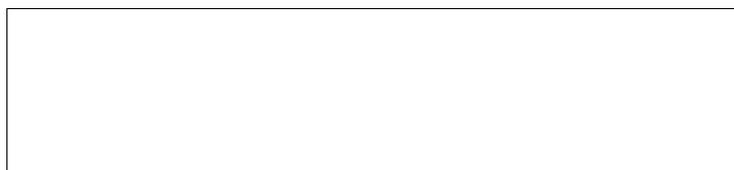
En signant le PAQTE, l'entreprise s'engage sur des mesures qui contribuent au développement économique et social des quartiers de la politique de la ville. Elle pourra faire appel aux partenaires mobilisés dans cette démarche, qu'il s'agisse de l'Etat, du Grand Besançon Métropole ainsi qu'à tous les acteurs mobilisés dans le contrat de ville.



CONVENTION

ENTRE

L'ENTREPRISE



CI-APRÈS DÉSIGNÉE « L'ENTREPRISE »

ET

L'ÉTAT et Grand BESANCON METROPOLE

Les interventions

Selon sa situation et ses particularités, l'Entreprise est invitée à s'engager sur tout ou partie des initiatives et actions proposées dans la convention, dans une logique de partenariat.

Sommaire

1. Etre acteur de l'orientation professionnelle.....	5
1.1 Stages de 3 ^{ième}	5
1.2 Interventions en milieu scolaire.....	5
1.3 Associations	5
2. Contribuer à la formation professionnelle	6
2.1 Diagnostic.....	6
2.2 Orientation professionnelle	6
2.3 Immersion en entreprise	6
3. Etre acteur de l'insertion professionnelle	7
3.1 Recrutement d'apprentis.....	7
3.2 Parrainage	7
3.3 Mobilisation des dispositifs d'aide à l'embauche	7
4. Manager, Recruter, Sensibiliser.....	8
4.1 Enrichir sa pratique de recrutement	Erreur ! Signet non défini.
4.2 Outils dédiés	8
4.3 Sensibiliser en interne aux discriminations.....	8
5. Acheter, communiquer, se mobiliser	9
5.1 Sensibilisation et communication	9
5.2 Achats	9
5.3 Les clauses sociales.....	9
5. Suivi et évaluation de la convention.....	9
6. Durée de la convention.....	Erreur ! Signet non défini.
Annexe 1 : Fiche contact de l'Entreprise	Erreur ! Signet non défini.
Annexe 2 : Fiche des contacts et référents des actions	Erreur ! Signet non défini.

1. Etre acteur de l'orientation professionnelle

1.1 Stages de 3^{ème}

Le stage de 3^{ème} est l'opportunité pour les jeunes collégiens de pouvoir découvrir et confronter leurs ambitions professionnelles au monde de l'emploi. A ce titre, permettre aux jeunes de pouvoir découvrir d'autres secteurs et métiers.

- L'Entreprise s'engage à proposer XX stages de découverte aux élèves de 3^{ème} et des filières professionnelles habitant dans les quartiers de la politique de la ville.

De leur côté :

- L'Etat et Grand Besançon Métropole s'engagent à accompagner les jeunes dans la démarche de recherche et de candidature aux stages, notamment au travers de l'action « *Un stage sur mesure* ».

L'Etat et Grand Besançon Métropole s'engagent à accueillir des jeunes de 3^{ème} en stage chaque année.

1.2 Interventions en milieu scolaire

En participant à l'orientation des jeunes aux côtés des acteurs éducatifs, les entreprises les aident à faire le choix de leur ambition professionnelle.

- L'Entreprise s'engage à participer à XX actions de découverte de l'entreprise, de sensibilisation à l'entrepreneuriat et de présentation des métiers.

De leur côté :

- L'Etat et Grand Besançon Métropole s'engagent à solliciter les entreprises pour les faire participer à des événements pouvant les concerner.

1.3 Associations

Le tissu associatif bisontin est un levier important d'intégration des quartiers. A ce titre, leur soutien contribue à l'insertion professionnelle et au développement économique de ces territoires.

- L'Entreprise s'engage à faciliter et développer le mécénat financier et de compétences en direction des acteurs associatifs actifs dans les QPV.

De leur côté :

- L'Etat et Grand Besançon Métropole s'engagent à mettre l'Entreprise en contact avec les associations ainsi que de sensibiliser les différents acteurs aux dispositifs favorisant le bénévolat (Compte d'Engagement Citoyen, Congés Bénévoles).

2. Contribuer à la formation professionnelle

2.1 Diagnostic

La formation par alternance constitue une voie d'insertion professionnelle qui fait ses preuves. Les formations par alternance pour les adultes et en apprentissage pour les plus jeunes apportent au salarié une solide formation théorique et pratique au bénéfice de la personne et de l'Entreprise.

- L'Entreprise s'engage à intégrer dans sa gestion prévisionnelle des emplois et des compétences la formation par alternance comme levier de recrutement et de promotion en interne.

De leur côté :

- L'Etat et Grand Besançon Métropole s'engagent à soutenir le développement de l'apprentissage et de l'alternance ainsi que de mettre à disposition des Entreprises des outils d'analyse.

2.2 Orientation professionnelle

La participation de l'Entreprise aux évènements qui mettent en valeur les formations par alternance permettent de rendre concret la diversité des diplômés pouvant être préparés. L'Entreprise gagne également en visibilité.

- L'Entreprise s'engage à participer à XX actions de promotion de l'alternance et à des rencontres qualifiées, sous la forme de forums, de rencontres et de job-datings.

De leur côté :

- L'Etat et Grand Besançon Métropole s'engagent à solliciter l'Entreprise pour les évènements portant sur l'alternance qu'ils organisent. Ils s'engagent aussi à mettre en relation l'Entreprise avec les acteurs de la formation par alternance qui organisent également des actions de promotion.

2.3 Immersion en entreprise

Plusieurs dispositifs de formation professionnelle ou d'accompagnement professionnel intègrent des temps de découverte et d'immersion en entreprise. Ce temps passé sur le terrain permet à la personne de confronter son ambition professionnelle à la réalité du métier. De plus, pour les personnes n'ayant pas ou peu de diplôme et d'expérience professionnelle, ce temps d'immersion valorise son profil.

- L'Entreprise s'engage à accueillir en PMSMP XX personnes résidant dans les QPV ainsi qu'à échanger avec les Partenaires sur la progression des personnes accueillies.

- L'Etat et Grand Besançon Métropole s'engagent à mettre en contact les partenaires avec des jeunes en parcours d'insertion avec des PMSMP à l'Entreprise ainsi que d'assurer le suivi de la personne en immersion.

3. Etre acteur de l'insertion professionnelle

3.1 Recrutement d'apprentis et d'alternants

L'apprentissage et l'alternance constituent une méthode pédagogique alternative vers l'autonomie. Elle permet également à l'Entreprise de pouvoir participer à la formation des plus jeunes en étant au plus près des réalités du monde professionnel.

- L'Entreprise s'engage à recruter XX alternants issus des QPV et former les maîtres d'apprentissage à leur accueil et leur encadrement.**

De leur côté :

- L'Etat et Grand Besançon Métropole s'engagent à promouvoir et soutenir l'apprentissage auprès des publics jeunes en QPV d'une part, accompagner les acteurs accueillant et formant les apprentis notamment en promouvant le rôle de la médiation entre l'entreprise et les apprentis en lien avec les chambres consulaires.**

3.2 Parrainage

Avec le parrainage pour l'emploi une personne souhaitant s'insérer professionnellement est mis en relation avec un parrain ou une marraine qui l'aide et l'accompagne dans la poursuite de son projet professionnel, en lui donnant des conseils, en l'aidant à préparer des entretiens, en mobilisant son réseau, etc.

L'Entreprise s'engage à proposer à XX salariés de participer au dispositif du parrainage en devenant parrain ou marraine d'un filleul ou d'une filleule.

De leur côté :

L'Etat et Grand Besançon Métropole s'engagent à orienter des jeunes vers les structures qui proposent le parrainage ainsi que de suivre le dispositif.

3.3 Mobilisation des dispositifs d'aide à l'embauche

Plusieurs mesures sont déployées par l'Etat et les pouvoirs publics pour soutenir l'embauche de personnes résidant dans les QPV ou présentant une situation particulière pouvant concerner des habitants de ces mêmes quartiers. Ces aides à l'embauche permettent de donner à chacun sa chance pour montrer ses talents et ses compétences.

- L'Entreprise s'engage à mobiliser les différents dispositifs d'aides à l'embauche pour recruter XX personnes résidant dans les QPV.**

De leur côté :

- L'Etat et Grand Besançon Métropole s'engagent à promouvoir les différents dispositifs d'aide à l'embauche auprès des entreprises et des personnes résidants dans les QPV répondant aux critères d'une aide. Par ailleurs, ils s'engagent également à informer et promouvoir auprès des entreprises la déclinaison de ces aides à l'embauche pour les personnes résidant dans les QPV.**

4. Manager, Recruter, Sensibiliser

4.1 Outils dédiés

Le recours à des moyens spécifiques aide à lutter contre la discrimination en évitant les biais, conscients ou non. Ces méthodes améliorent la valorisation des talents et savoir-faire des personnes et évitent les éléments qui seraient injustement discriminants.

- L'Entreprise s'engage à mobiliser des outils favorisant l'égalité des chances dans les processus de recrutement (méthode de recrutement par simulation, Emplois Francs) et utiliser les nouvelles technologies permettant la mise en réseau telle que la plate-forme *Diversifier ses talents*.

De leur côté :

- L'Etat et Grand Besançon Métropole s'engagent à assurer la mobilisation des acteurs du service public de l'emploi sur la lutte contre les discriminations frappant les personnes résidant dans les quartiers de la politique de la ville et à promouvoir les outils proposés à l'Entreprise.

4.2 Sensibiliser et former

Les habitants des Quartiers souffrent pour certains de discriminations, y compris inconscientes, à l'occasion de leur processus de recrutement et d'intégration au sein d'une entreprise. Les études montrent que la lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité améliorent les résultats sociaux et économiques des entreprises.

- L'Entreprise s'engage à sensibiliser et former XX équipes à la non-discrimination dans le recrutement et le déroulement de carrière.

De leur côté :

- L'Etat et Grand Besançon Métropole s'engagent à mettre à disposition des Entreprises le portail internet *Besançon Egalité* dédié à la sensibilisation aux discriminations.
- L'Etat et Grand Besançon Métropole s'engagent à favoriser l'accès aux emplois publics des habitants des quartiers de la politique de la ville.

5. Acheter, communiquer, se mobiliser

5.1 Sensibilisation et communication

Dans la continuité des processus d'évaluation en interne, la communication et la sensibilisation des partenaires de l'Entreprise permet de valoriser la démarche entreprise dans le PAQTE et contribuer à l'amélioration de la marque d'employeur.

- L'Entreprise s'engage à communiquer auprès de ses partenaires sur la démarche PAQTE auprès notamment des référents achats pour un meilleur déploiement des recommandations.

De leur côté :

- L'Etat et Grand Besançon Métropole s'engagent à mettre à disposition de l'Entreprise les supports de communication nécessaires ainsi que de l'informer et de lui proposer tout évènement en lien avec le PAQTE qui pourrait l'intéresser.

5.2 Achats

Des structures à vocation d'insertion professionnelle existent dans les quartiers de la politique de la ville. Recourir à ces structures pour la fourniture de services (traiteur, entretien d'espace vert...) contribue à renforcer l'employabilité de leurs salariés en les plaçant dans une situation d'immersion professionnelle complète.

- L'Entreprise s'engage à mobiliser les structures d'insertion implantées dans les quartiers de la politique de la ville pour leurs achats (Brasserie de l'Espace, Cuisine Mode d'Emploi, Ecole de Production...).

De leur côté :

- L'Etat et Grand Besançon Métropole s'engagent à présenter et mettre en lien les structures concernées avec l'Entreprise.

5.3 Les clauses sociales

La commande publique, au moyen des clauses sociales contribuent à ce que des personnes rencontrant des difficultés pour leur insertion professionnelle ou des structures d'insertion par l'activité économique puissent bénéficier d'un parcours d'insertion par une mise au travail en lien avec l'Entreprise ayant remporté le marché public.

- L'Entreprise s'engage à intégrer la clause sociale dans ses candidatures aux marchés publics.

- L'Entreprise s'engage à insérer une clause sociale dans la passation de ses propres marchés.

De leur côté :

- L'Etat et Grand Besançon Métropole s'engagent à intégrer des clauses sociales dans ses marchés, développer une politique d'achats responsables, à proposer à l'entreprise une assistance complète à la maîtrise d'ouvrage lors de l'élaboration de ces clauses.

6. Suivi et évaluation de la convention

Les signataires de la convention s'engagent à assurer la promotion de leurs engagements au sein de leurs réseaux respectifs.

L'Etat et Grand Besançon Métropole confient à un mandataire la promotion du PAQTE auprès des Entreprises ainsi que l'accompagnement de ces dernières dans leurs engagements. Ce mandataire a également la charge d'appuyer l'Etat et Grand Besançon Métropole dans le pilotage du dispositif.

Les Partenaires sollicitent l'Entreprise à l'occasion de la mise en œuvre des actions ou dispositifs sur lesquels elle s'est engagée. Ainsi, le respect des engagements réciproques fait l'objet d'un suivi et d'une évaluation régulière.

L'Entreprise dispose d'un droit de modification de ses engagements par information écrite auprès des référents. Les modifications de la présente convention, qu'elles soient à l'initiative de l'Entreprise ou des Partenaires, seront formalisées par voie d'avenant.

Des rencontres associant les entreprises signataires de la convention et les Partenaires pourront être organisées à l'initiative et aux frais de ces derniers. Elles seront destinées à assurer la valorisation des engagements réciproques.

- L'Entreprise s'engage à communiquer 2 fois par an l'avancée des engagements auxquels elle a souscrit auprès du mandataire.**
- L'Entreprise s'engage à participer à la réunion annuelle d'animation du réseau PAQTE de Besançon.**

De leur côté :

L'Etat et Grand Besançon Métropole mandatent l'association *Réussite Emploi Franche-Comté* pour la mise en œuvre du PAQTE pour l'année 2020-2021.

- L'Etat et Grand Besançon Métropole s'engagent à accompagner l'Entreprise dans ses engagements.**

7. Durée de la convention

La présente convention est établie pour une durée d'un an à compter de sa date de signature. Elle est renouvelable par tacite reconduction jusqu'à dénonciation éventuelle par l'une des parties, par lettre adressée avec un préavis de 3 mois.

Fait à le.....

Le Préfet

L'Entreprise

La Maire, Présidente du
Grand Besançon Métropole

ANNEXES

Annexe 1 : Fiche contact de l'Entreprise

Raison sociale	
Adresse postale	
N+ SIRET	
Lieu d'implantation du siège social (si différent de l'adresse postale)	
Téléphone faxe	
Adresse électronique	
Site internet	
Nom et Prénom du/de la dirigeant(e)	
Secteur d'activité	
Code NAF	
Effectif	
Opérateur de compétence de rattachement	
Référent PAQTE dans l'Entreprise	
Adresse électronique	
Appartenance à des réseaux d'entreprises (OUI / NON)	
Si OUI, préciser	

Annexe 2 : Fiche des contacts et référents des actions

Les contacts opérationnels - Référents du Contrat de ville

Structure	Coordonnées	Interlocuteur(s)	Fonction	Tél./Mail
Grand Besançon Métropole	La City - 2 rue Gabriel Plancon 25000 BESANCON	Frédéric FAURE	Chargée de mission Emploi Insertion	Tel : 03.81.61.50.07 frederick.faure@grandbesancon.fr
Préfecture du Doubs	8bis Rue Charles Nodier 25035 BESANCON CEDEX	Thomas PROUTEAU	Délégué du Préfet Quartiers prioritaires de Besançon	Tel : 03.81.25.12.48 thomas.prouteau@doubs.gouv.fr
DIRECCTE Bourgogne Franche-Comté	5 Place Jean Cornet 25041 BESANCON	Antoine SIMON	Chargé de Développement de l'Emploi et des Territoires	Tel : 03.63.01.71.57 antoine.simon@direccte.gouv.fr
Réussite Emploi Franche-Comté	12 Rue Léonard de Vinci 25000 BESANCON	Fabienne FILIPPI	Directrice	Tel : 03.70.50.01.10 fdrefc@gmail.com

Axe 1 : Etre acteur de l'orientation professionnelle

1.1 Stages de 3^{ème}

Objectif de l'action

- Proposer aux collégiens de 3^{ème} habitant en QPV une semaine d'immersion en entreprise.



Description de l'action

Le stage de 3^{ème} est fréquemment la première période où les jeunes découvrent par eux-mêmes le monde de l'entreprise. Cependant, les jeunes issus des QPV rencontrent des difficultés à pouvoir trouver des stages en raison d'un réseau souvent limité dans ce domaine. La mobilisation des entreprises dans le cadre du PAQTE permettra d'aider ces jeunes à pouvoir découvrir le métier qu'ils ambitionnent de faire plus tard.

L'Entreprise désigne un tuteur qui a pour charge de suivre le jeune dans sa découverte du métier.

Le jeune doit avoir 14 ans minimum au début du stage. La durée est de 5 jours, qui peuvent être fractionnés en 2 temps (3 jours/2 jours).

Par ailleurs, en dehors des stages de 3^{ème}, l'Entreprise peut aussi accueillir des jeunes collégiens (4^{ème} et 3^{ème}) et des lycéens en stage dans le cadre du dispositif *Mini-stages*. Il s'agit de stages soumis aux mêmes modalités que le stage de 3^{ème} à l'exception qu'ils ne sont pas obligatoires : le jeune en mini-stage est volontaire.

Le mini-stage a lieu pendant les vacances scolaires et a durée entre 1 et 5 jours.

Pour accompagner les entreprises dans cette action, le Grand Besançon Métropole a mis en place, en lien avec le Centre Régional d'Information Jeunesse, une plate-forme qui recense les stages pour les jeunes en 3^{ème} habitant dans un quartier de la politique de la ville, *Mon Stage de 3^{ème}* (<https://www.monstagedetroisieme.fr/>).



Périodicité

Septembre à juin



Partenaires

Education Nationale (collèges concernés par le partenariat avec le Centre Régional d'Information Jeunesse) :

Collège Voltaire

Collège Diderot

Collège Stendhal

Collège Victor Hugo

Collège Notre-Dame

Collège Proudhon

Centre Régional d'Information Jeunesse – Besançon

Centres de formation par l'apprentissage

Maisons familiales et rurales

Chambre du Commerce et de l'Industrie (pour le dispositif *Mini-stages* : <https://ministages.fr/>)

Axe 1 : Etre acteur de l'orientation professionnelle

1.2 Interventions en milieu scolaire

Objectif de l'action

- Présenter un métier au public scolaire.
- Susciter des vocations professionnelles.



Description de l'action

La participation des entreprises au forum des métiers ou à l'occasion d'intervention scolaire contribuent à l'orientation des jeunes en sensibilisant à des métiers ou des secteurs auxquels ils n'auraient pas forcément pensé seuls. Pour les jeunes qui habitent dans un QPV, ces actions complètent utilement les différents stages dont le stage de 3^{ème}. Ces présentations par les entreprises permettent de donner des idées de projet professionnel et susciter des ambitions.

Ces interventions peuvent prendre la forme de participation à des événements type forum des métiers, salon de l'emploi, journées d'orientation professionnelle ou à l'inverse visites d'entreprises.



Périodicité

Septembre à juin



Partenaires

Education Nationale
Centres de formation par l'apprentissage
Maisons familiales et rurales

Qui contacter :

Direction des Services Départementaux de l'Education Nationale du Doubs :

Animatrice du Comité Local Ecoles/Entreprises

ecole-entreprise.besancon@ac-besancon.fr

Direction Régionale de l'Emploi, de la Concurrence, de la Consommation

Chargé Développement Emploi Territoire – Bassin d'emploi de Besançon (Antoine SIMON)

antoine.simon@direccte.gouv.fr

Axe 1 : Etre acteur de l'orientation professionnelle

1.3 Soutien aux associations

Objectif de l'action

- Soutenir les associations intervenant dans les QPV en matière d'insertion professionnelle au moyen du mécénat d'entreprise



Description de l'action

Le mécénat est un dispositif permettant à une entreprise de verser un don à un organisme, sous forme d'aide financière ou matérielle, pour soutenir une œuvre d'intérêt général ou de se porter acquéreur d'un bien culturel déclaré *trésor national*. En contrepartie, elle peut bénéficier d'une réduction fiscale (jusqu'à 60% des versements).

Plusieurs associations interviennent en matière d'aide à l'insertion professionnelle pour les habitants des QPV. Le soutien des entreprises contribue au développement de leurs actions, tandis que le mécénat de compétences permet d'apporter des savoir-faire propres à l'entreprise.



Périodicité

Toute l'année



Partenaires

Grand Besançon Métropole

Frédéric FAURE, chargée de mission Emploi Insertion : frederick.faure@grandbesancon.fr

DIRECCTE – Unité Départementale

Antoine SIMON, chargé de mission Insertion professionnelle : antoine.simon@direccte.gouv.fr

AXE 2 : CONTRIBUER A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

2.1 Diagnostic

Objectif de l'action

- Renforcer la prise en compte d'un recrutement en apprentissage ou en alternance dans la gestion des ressources humaines de l'Entreprise.



Description de l'action

Le recrutement d'une personne en apprentissage ou en alternance permet à l'entreprise de participer à la formation des futurs travailleurs tout en ayant une gestion de long terme des ressources humaines.

Pour les aider dans cette démarche, il est mis à disposition des Entreprises un outil d'analyse interne, le *Diagnostic Apprentissage* qui est mis en œuvre par notre partenaire *Proactive Academy*. Il s'agit d'une étude de 30 minutes par téléphone avec un expert qui apportera des précisions quant aux opportunités de recrutement d'un apprenti et d'avoir un conseil sur les modalités financières et administratives.

Par ailleurs, les Entreprises peuvent également bénéficier d'une simulation de la rémunération de l'apprenti/alternant ainsi que des mesures de soutien financier potentielle sur le *Portail de l'Alternance*, une plate-forme de présentation de la formation par alternance portée par le Ministère du Travail.

Peuvent entrer en **apprentissage** les personnes suivantes :

- Les jeunes de 16 à 29 ans (révolus) ;
- Les personnes en situation de handicap sans limite d'âge ;
- Les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise sans limite d'âge.

Peuvent entrer en **alternance** les personnes suivantes :

- Jeunes de 16 ans à 25 ans révolus (26 ans moins un jour) pour compléter leur formation initiale
- Demandeurs d'emploi d'au moins 26 ans
- Bénéficiaires du RSA
- Bénéficiaires de [l'allocation de solidarité spécifique \(ASS\)](#)
- Bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)
- Personnes ayant été en [contrat unique d'insertion \(CUI\)](#).



Partenaires

Proactive Academy (Diagnostic Apprentissage)
Opérateurs de Compétences



Périodicité

Les formations en alternance peuvent être débutées à tout moment de l'année.

Cependant, il faut noter que le rythme de l'apprentissage est encore fortement similaire à celui du milieu scolaire. Il est préférable de réaliser le diagnostic en amont, pendant l'été précédent le recrutement par exemple.

Plus d'informations :

- Proactive Academy : <https://www.proactiveacademy.fr/offre/diagnostic-recrutement-apprentissage/>
- Portail de l'Alternance (Ministère du Travail) : https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/

AXE 2 : CONTRIBUER A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

2.2 Orientation professionnelle

Objectif de l'action

- Présenter un métier dans le cadre d'événements de promotion d'un secteur d'activité.
- Susciter des vocations professionnelles.



Description de l'action

Régulièrement se tiennent des événements de promotion d'une filière ou d'une offre de formation comme des salons de l'orientation, des foires ou des semaines thématiques (apprentissage, industrie, handicap). C'est l'occasion pour les entreprises partenaires de pouvoir prendre contact avec des personnes intéressées ou de présenter les débouchés professionnels suite aux formations.



Partenaires

Chambres consulaires
Missions Locales
Pôle Emploi
ARIS Cap Emploi
UIMM



Périodicité

Tout au long de l'année, en fonction de la tenue des salons, foires, expositions etc. La liste des événements suivants n'est pas exhaustive :

La nuit de l'orientation (CCI) : janvier
Semaine de l'apprentissage (CCI et CFA) : mars
Un Job à la Clef (Mission Locale) : mars
Mix' N ' Match (FETE) : juin/septembre selon les années
Semaine de l'industrie (UIMM) : novembre
Semaine du handicap (AGECAP et Cap Emploi) : novembre



le Paqte Avec les Quartiers
pour Toutes les Entreprises

AXE 2 : CONTRIBUER A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

2.3 Immersion en entreprise

Objectif de l'action

- Découverte d'un métier ou secteur d'activité à l'occasion d'un stage en milieu professionnel.



Description de l'action

Une période d'immersion en entreprise contribue fortement à la validation d'un projet professionnel et constitue une étape incontournable dans la trajectoire de l'insertion professionnelle. Pour ce faire, des personnes en demande d'insertion peuvent bénéficier d'une Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP) au sein d'une entreprise.

Cette période d'immersion n'engage pas financièrement l'Entreprise.

La PMSMP s'adresse aux personnes sans activité et en parcours d'insertion (demandeurs d'emploi, jeunes suivis par la Mission Locale, salariés dans une structure d'insertion par l'activité économique...) pour découvrir un métier ou un secteur d'activité ou initier une démarche de recrutement.

La PMSMP est prescrite par la structure qui suit le bénéficiaire (voir *Partenaires*). Au sein de l'entreprise, un tuteur est désigné qui a pour charge d'accueillir et accompagner le bénéficiaire pendant la durée de la PMSMP.

Une convention tripartite (bénéficiaire/entreprise/prescripteur) détaille les conditions de déroulement de la PMSMP (activité, durée, horaires et objectifs de la période d'immersion).

Pendant la PMSMP, la personne n'est pas salariée par l'entreprise. Elle a le statut qu'elle avait auparavant et le risque *Accident du travail/Maladie professionnelle* est supporté par l'entité qui suit le bénéficiaire.

Il est à noter que la PMSMP sert à découvrir un métier et non occuper un emploi (accroissement temporaire d'activité, absence d'un salarié, tâche régulière correspondant à un poste permanent).



Durée

Sa durée maximale est de 1 mois (compté de date à date). Elle peut être renouvelée pour une durée de 1 mois maximum si les objectifs fixés dans la convention ne sont pas atteints.



Partenaires

Cap Emploi (travailleurs handicapés)

Missions Locales

Pôle Emploi

Structures de l'insertion par l'activité économique

AXE 3 : ETRE ACTEUR DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

3.1 Recrutement d'apprentis et d'alternants

Objectif de l'action

- Accueillir au sein de l'entreprise des jeunes en contrat de professionnalisation issus des QPV pour contribuer à leur formation professionnelle et à les sensibiliser aux attendus du monde du travail.



Description de l'action

Les jeunes qui habitent dans un quartier de la politique de la ville rencontrent des difficultés plus importantes à entrer en apprentissage que pour intégrer une formation professionnelle continue.

Pour accompagner les entreprises dans le recrutement de jeunes issus de QPV en contrat de professionnalisation, les mesures suivantes sont déployées :

- Aide unique à l'embauche d'apprentis :
 - Une aide versée sur 3 ans (4 125€ la 1^{er} année, 2 000€ la 2^e année, 1 200€ la 3^e année) ;
 - L'entreprise doit avoir moins de 250 salariés ;
 - Le diplôme préparé doit être de niveau CAP ou bac pro.
- Exonération de charges sociales :
 - Le salaire versé à l'apprenti est exonéré de charges sociales ;
 - Le salaire versé à l'alternant de plus de 45 ans peut être exonéré de charges sociales.
- Aide à l'embauche d'alternant :
 - 2 000€ versés en 2 fois ;
- Emplois francs :
 - L'employeur peut bénéficier de l'aide *Emploi franc* sans attendre 3 mois s'il recrute l'apprenti après le contrat (sous respect des conditions de l'aide).
 - L'employeur peut recruter l'alternant et bénéficier dès le début du contrat de l'*Emploi franc*.
- Médiation :

Par ailleurs, dans le cas d'un apprentissage qui rencontrerait des difficultés dans son déroulement, il est possible d'être accompagné par une médiation déployée par la Chambre consulaire compétente. L'apprenti et l'employeur sont alors invités à trouver une solution amiable au problème sous l'égide d'un médiateur formé mis à disposition par la Chambre consulaire.



Périodicité

Les formations en alternance peuvent être débutées à tout moment de l'année.

Cependant, il faut noter que le rythme de l'apprentissage est encore fortement similaire à celui du milieu scolaire. Il est préférable de réaliser le diagnostic en amont, pendant l'été précédent le recrutement par exemple.



Partenaires

Pour les formalités administratives : DIRECCTE et OPCO

Pour des informations sur la formation : CFA

Pour le versement des aides : DIRECCTE et Pôle Emploi

Pour l'aide au recrutement : Collèges/Lycées/Universités, Mission Locale, Pôle Emploi

Pour le recours à la médiation : Chambres consulaires

Plus d'informations :

-Simulation des aides financières potentielles :

https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/gc_5504/simulateur-employeur

AXE 3 : ETRE ACTEUR DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

3.2 Parrainage

Objectif de l'action

- Proposer à des salariés de l'Entreprise de participer de devenir des Parrains ou des Mairaines pour accompagner des jeunes volontaires habitant en quartier de la politique de la ville.



Description de l'action

Le parrainage est un dispositif grâce auquel des jeunes de 16 à 30 ans avec un projet professionnel relativement défini et qui recherchent un emploi. Ils sont mis en relation avec des bénévoles ou des professionnels qui vont étroitement l'accompagner dans ses démarches.

Le parrainage repose sur une relation de confiance, le jeune et le parrain ou la marraine sont en collaboration avec un référent parrainage (Mission Locale, REFC, etc.) qui les met en relation. Le référent peut aussi conseiller et outiller le parrain et la marraine.



Périodicité

Le parrainage peut être débuté à tout moment de l'année.

Il dure en général 6 mois et peut être prolongé au besoin et en fonction de la situation du jeune.



Partenaires

Mission Locale

REFC

MEDEF

GEIQ Industrie

Plus d'informations :

-Le parrainage pour l'emploi (site du Ministère du Travail) : <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/mesures-jeunes/parrainage-emploi/article/le-parrainage-pour-l-emploi-c-est-quoi>

AXE 3 : ETRE ACTEUR DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

3.3 Mobilisation des dispositifs d'aide à l'embauche

Objectif de l'action

- Accompagner les employeurs pour l'embauche des personnes résidant dans les QPV au moyen des dispositifs d'incitation financière adéquats.



Description de l'action

L'Etat a mis en place de nombreux dispositifs d'aide à l'embauche sous la forme d'incitation et de mesures de soutien financier qui, pour certaines, s'adressent directement aux personnes habitant dans les QPV. L'intégration de ces dispositifs dans la stratégie de recrutement des entreprises peut inciter à recruter des personnes habitant dans les QPV. Au 30 novembre 2020, ces mesures sont essentiellement les suivantes :

- **Emplois Francs :**
 - Pour les personnes résidant dans un quartier de la politique de la ville recrutées en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois ;
 - Une aide financière à hauteur de 15 000€ sur 3 ans pour un recrutement en CDI ;
 - Une aide financière jusqu'à 5 000€ sur 2 ans pour un recrutement en CDD.
- **Emplois Francs + :**
 - Pour les jeunes de moins de 26 ans résidant dans un quartier de la politique de la ville recrutées en CDI ou CDD d'au moins 6 mois ;
 - Une aide financière à hauteur de 17 000€ sur 3 ans pour un recrutement en CDI ;
 - Une aide financière à hauteur de 8 000€ sur 2 ans pour un recrutement en CDD.
- **Aide à l'embauche pour les apprentis et alternants :**
 - Pour les personnes recrutées en contrat de professionnalisation ;
 - Une aide financière de 8 000€ pour l'apprenti majeur, 5 000€ pour l'apprenti mineur ;
 - Une aide financière de 8 000€ pour l'alternant ;
 - Un versement automatique sans formalité administrative.
- **Aide à l'embauche pour les moins de 26 ans :**
 - Pour les jeunes de moins de 26 ans recrutés en CDI ou en CDD d'au moins 3 mois ;
 - Une aide financière de 4 000€ versés sur un an.
- **Aide exceptionnelle à l'embauche des travailleurs handicapés :**
 - Pour les personnes ayant la reconnaissance de travailleurs handicapés (RQTP) recrutées en CDI ou CDD d'au moins 3 mois ;
 - Aide financière de 4 000€ versés sur un an.
- **Parcours Emploi Compétences (PEC) :**
 - Pour les personnes dont l'insertion professionnelle nécessite une expérience en entreprise.
 - L'employeur doit relever du secteur non-marchand (collectivités, associations...).
 - Contrat initial de 11 mois, renouvelable jusqu'à 24 mois.
 - Prise en charge à hauteur de 45% (PEC classique), 50% (bénéficiaire de moins de 26 ans).
- **Contrat initiative Emploi :**
 - Pour les jeunes de moins de 26 ans dont l'insertion professionnelle nécessite une expérience en entreprise.



-L'employeur doit relever du secteur marchand (entreprise).

-Contrat de 9 mois

-Prise en charge à hauteur de 47%

- Préparation Opérationnelle à l'Emploi collective (POEC) :
 - Pour des demandeurs d'emploi ayant besoin d'acquérir des compétences professionnelles spécifiques dans le cadre d'une phase d'intégration en entreprise ;
 - 400 heures maximum ;
 - Mise en place par l'OPCO et Pôle Emploi.
- Préparation Opérationnelle à l'Emploi individuelle (POEI) :
 - Pour un demandeur d'emploi ayant reçu une offre d'embauche d'au moins 12 mois requérant une formation.
 - 400 heures maximum ;
 - Mise en place par l'OPCO et Pôle Emploi.
- Action de Formation Préalable au Recrutement (AFPR) :
 - Pour un demandeur d'emploi ayant reçu une offre d'embauche entre 6 mois (min.) et 12 mois (max/) requérant une formation.
 - 400 heures maximum ;
 - Mise en place par l'OPCO et Pôle Emploi.
- Fonds Régional d'Appui à la Professionnalisation (FRAP) – Conseil Régional Bourgogne Franche-Comté :
 - Mise en place d'une formation spécifique sur des métiers en tension.
 - Couvre les frais de la formation.
 - Déploiement en lien avec Pôle Emploi et l'OPCO.



Périodicité

Pour l'aide *Emplois Francs* : 1^{er} janvier 2020 – 31 décembre 2021

Pour l'aide *Emplois Francs +* : 15 octobre 2020 – 31 janvier 2021

Pour l'aide à l'embauche des apprentis et alternants : 1^{er} juillet 2020 – 28 février 2021

Pour l'aide à l'embauche des moins de 26 ans : 1^{er} août 2020 – 31 janvier 2021

Pour l'aide exceptionnelle à l'embauche des travailleurs handicapés : 1^{er} septembre 2020 – 28 février 2021.



Partenaires

DIRECCTE : tous les dispositifs ;

Pôle Emploi : *Emplois Francs* et *Emplois Francs +*, aide à l'embauche des moins de 26 ans, aide à l'embauche des apprentis et alternants ;

Mission Locale : aide à l'embauche des moins de 26 ans et aide à l'embauche pour les apprentis et alternants ;

Cap Emploi : aide exceptionnelle à l'embauche des travailleurs handicapés.

Opérateurs de compétences

Conseil Régional (FRAP, POEC).

Plus d'informations :

-Pour l'aide *Emplois francs* : <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/emplois-francs/article/embaucher-une-personne-en-emploi-franc>

-Pour l'aide *Emplois francs +* : <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/relance-activite/plan-1jeune-1solution/1-jeune-1-solution-mesures-jeunes/emploi-franc-jeunes>



- Pour l'aide à l'embauche des apprentis et alternants : https://alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/gc_5504/simulateur-employeur
- Pour l'aide à l'embauche des travailleurs handicapés : <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/emploi-et-handicap/ameeth>
- Pour l'aide à l'embauche des moins de 26 ans : <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/relance-activite/plan-1jeune-1solution/faciliter-l-entree-dans-la-vie-professionnelle-10878/aide-embauche-jeunes>

Axe 4 : Manager, Recruter, Sensibiliser

4. Manager, Recruter, Sensibiliser

Objectifs de l'action

- *Valoriser les talents et savoir-faire des personnes*
- Sensibiliser les managers à la lutte contre toutes les formes de discriminations
- Recruter autrement



Description de l'action

La discrimination constitue une « Inégalité de traitement fondée sur un critère prohibé par la loi, dans des domaines visés par la loi » (définition Défenseur des Droits).

Dans le cadre de cette action, l'objectif étant de mettre à disposition des entreprises des experts en charge de ces questions.

Chacune et chacun doit pouvoir jouir de ses droits et les exercer de façon pleine et entière.

Cette action peut prendre différentes formes :

- Investir dans l'information, la formation
- Sensibiliser les managers
- initier dans des actions concrètes susceptibles de modifier les comportements pour faire reculer les discriminations



Partenaire

VILLE DE BESANCON, GRAND BESANCON METROPOLE, DEFENSEUR DES DROITS



Périodicité

Toute l'année

Tout au long de l'année des manifestations peuvent être organisées par les partenaires du Service public de l'emploi. La liste des événements suivants n'est pas exhaustive :

- Rendez-vous de l'emploi : avril et novembre
- Petits Déjeuners de l'emploi (mars et septembre)
- Forum pour l'emploi – un job à la clé (mars)

Axe 5 : Acheter, communiquer, se mobiliser

5. Acheter, communiquer, se mobiliser

Objectif de l'action

- Donner une image responsable à l'entreprise
- Attirer de nouveaux talents
- communiquer et sensibiliser les partenaires de l'entreprise
- mobiliser les structures d'insertion par l'activité économique
- intégrer la clause sociale dans ses candidatures aux marchés publics
- insérer une clause sociale dans la passation de ses propres marchés



Description de l'action

L'objectif de cette action est d'intégrer l'entreprise dans une démarche visant à **favoriser le sentiment d'appartenance, permettra de sensibiliser les équipes à la culture d'entreprise tout en communiquant sur les valeurs et les projets.**

De plus, l'intégration de clause sociale dans les candidatures aux marchés publics ou même l'insertion de clauses sociale dans la passation dans ses propres marchés s'inscrit parfaitement dans une logique de **Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE)**. Cela se traduit notamment par l'application d'une politique d'achats responsables au sein de l'entreprise. Politique pouvant alors inclure une clause d'insertion. La clause sociale est un véritable levier vers l'emploi en faveur des personnes rencontrant des difficultés socioprofessionnelles,

<https://www.investinbesancon.fr/emploi-clauses-dinsertion.html>



Partenaire

GRAND BESANCON METROPOLE



Périodicité

Toute l'année