



Partenaires ◦ Plan  
on ◦ durée ◦ Part  
bilan ◦ Évaluation  
Pilote ◦ Bilan ◦  
té ◦ Acteurs ◦ Pil  
Responsabilité ◦  
Bénéficiaires ◦ Res



2010-2013  
**Charte de partenariat  
POUR L'EMPLOI  
et LA FORMATION**

*Faisons du Tram un tremplin pour l'emploi !*



◦ Bilan ◦ Évalua  
teurs ◦ Pilotage ◦  
nsabilité ◦ Acteu  
es ◦ Responsabi-  
ons ◦ Bénéficiaire  
Plan d'actions ◦  
Partenaires ◦ Pl





2010-2013

**Charte de partenariat  
POUR L'EMPLOI  
et LA FORMATION**

*Faisons du Tram un tremplin pour l'emploi !*





# Préambule

Faisons du Tram un tremplin pour l'emploi !

**La réalisation des deux premières lignes de TRAMWAY dans l'agglomération dijonnaise, dont les travaux vont se dérouler de 2010 à 2013, va profondément modifier et faciliter la mobilité des habitants et également transformer l'espace urbain.**

**Mais au-delà, il constitue aussi une réelle opportunité à la fois pour les demandeurs d'emploi, mais aussi pour les entreprises; les uns pour retrouver un emploi et les autres pour préparer le renouvellement des générations lié au départ de la classe des « baby boomers ».**



Elle doit: \_\_\_\_\_

- favoriser une intégration durable dans l'emploi, dans le secteur du Bâtiment, des Travaux Publics et des Espaces Verts;
- permettre de mieux faire connaître et valoriser auprès d'un public notamment jeune, les métiers de ces secteurs et les parcours de formation associés;
- être l'occasion de mettre en place un partenariat large et organisé, qui doit répondre à la fois à la demande d'un public demandeur d'emploi et de satisfaire les besoins en main-d'œuvre des entreprises utilisatrices. Cette démarche s'inscrit dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois, la GPEC.

En ce sens, le Tramway constitue un excellent levier pour développer une politique d'anticipation dans ce domaine et pouvoir, à l'issue de l'opération, en mesurer les effets.

Les signataires de la présente Charte affirment leur volonté conjointe de contribuer, à l'occasion de ce projet, au développement de l'emploi et des qualifications professionnelles et particulièrement, à l'insertion professionnelle durable de personnes rencontrant des difficultés, en particulier en favorisant l'accès à l'emploi ou la reprise d'activité de publics issus des quartiers Politique de la ville, demandeurs d'emploi indemnisés ou non ou bénéficiaires du RSA, ou encore de publics jeunes. En effet, l'objectif est de promouvoir les politiques volontaristes des institutions et des collectivités en matière d'insertion, d'emploi et de formation avec la réalisation du tramway, qui va générer de nombreux emplois dans les domaines du bâtiment, des travaux publics et des espaces verts.

Pour ce faire, les signataires de la présente Charte engagent un travail commun pour la mise en œuvre et l'animation d'un plan d'actions en faveur de l'emploi, via les marchés du tramway, qui comprendra deux volets complémentaires:

- le volet insertion au travers de la mobilisation des clauses d'insertion;
- le volet hors insertion qui permettra de mobiliser les dispositifs locaux des partenaires.

Le Grand Dijon réservera en effet 10% des besoins de main-d'œuvre aux publics relevant de l'insertion au titre des marchés de travaux, selon les précisions à l'article 4, conformément à l'accord signé en 2003 avec les trois grandes fédérations: FRTP, FFB, CAPEB.

## ARTICLE 1

# Objet de la Charte

L'objet de cette Charte est d'associer tous les partenaires concernés par l'emploi et la formation sur le territoire (à savoir les 22 communes du Grand Dijon prioritairement, mais pas exclusivement) à un plan d'actions dynamiques de la spécificité de chacun et mettant en commun une offre de services.

Sur le volet insertion, il est proposé à chacune des parties, sur la base du bilan du dispositif des clauses d'insertion porté depuis 2003 sur l'agglomération, qu'un travail amont soit réalisé au titre de la formation des publics mobilisés, dans le but de faciliter ainsi leur insertion au sein des entreprises attributaires des marchés.

## ARTICLE 2

# Les partenaires de la Charte

Sont signataires de la Charte :



### LE GRAND DIJON

La Communauté d'agglomération dijonnaise

### LES PARTENAIRES INSTITUTIONNELS



- L'État, représenté notamment par la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte).



- Le Conseil Régional de Bourgogne



- Le Conseil Général de Côte d'Or



- Pôle Emploi

### LES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES



- La Fédération Régionale des Travaux Publics (FRTTP)



- La Fédération Française du Bâtiment de la Côte d'Or (FFB 21)



- La Confédération des Artisans et des Petites Entreprises de Bourgogne (CAPEB)

### LES ACTEURS DE L'EMPLOI



- Le Groupement d'Intérêt Public de la Maison de l'Emploi et de la Formation (GIP MDEF) qui anime le dispositif



- La Mission Locale de l'arrondissement de Dijon



- Les Professionnels de l'Intérim Services et Métiers de l'Emploi (PRISME)



- Le Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ BTP)

## Le plan d'actions

Les partenaires s'engagent à contribuer à la mise en œuvre d'un plan d'actions concerté dont la description détaillée est jointe en annexe.

Le plan d'actions devra s'articuler autour de plusieurs dimensions :

- sensibiliser les demandeurs d'emploi aux opportunités de recrutement et aux métiers concernés ;
- mieux faire connaître et valoriser auprès du public les métiers des secteurs des Travaux Publics et du Bâtiment et les parcours de formation associés ;
- recueillir et satisfaire les offres émanant des entreprises titulaires de marché sur le champ de l'emploi et de l'insertion ;
- mettre en place les actions de formation permettant aux candidats à l'emploi d'acquérir les compétences requises, correspondant aux pré-requis de l'entreprise ;
- fournir aux entreprises une aide au recrutement ;
- assurer pour les offres relevant de l'insertion le suivi en entreprise, pendant et au-delà du chantier.

## Les bénéficiaires

**Au titre de l'insertion**, les parties conviennent de réserver aux personnes éloignées du monde du travail, prioritairement aux habitants des quartiers Politique de la ville, 10 % de la main-d'œuvre des marchés de travaux, se décomposant de la manière suivante :

- 7 % de publics issus du PLIE et de l'ensemble de ses prescripteurs associés ;
- 3 % de jeunes en cours d'apprentissage ou sortis de l'apprentissage afin de répondre à la demande des entreprises et permettre aux apprentis d'appliquer les acquis de leur formation.

**Au titre du volet hors insertion**, l'ensemble des partenaires engagés souhaitent :

- d'une part favoriser dans le cadre des marchés spécifiques du tramway, l'insertion de jeunes diplômés issus prioritairement des quartiers et ne pouvant, du fait de discriminations diverses ou de la situation économique, accéder au marché du travail,
- et d'autre part, à la demande des fédérations elles-mêmes, proposent à des jeunes diplômés issus de la formation initiale (en apprentissage chez des employeurs retenus dans le cadre des marchés du tramway ou issus de l'apprentissage et sortis au minimum depuis 3 mois), de disposer de la clause évoquée à l'alinéa précédent.

## Responsabilité des acteurs dans le dispositif

### 1. LE GRAND DIJON

Le Grand Dijon assure le suivi du dispositif par l'intermédiaire de la mobilisation du PLIE de la MDEF.

### 2. L'ÉTAT

L'État participera financièrement à des actions spécifiques qui seront identifiées pour le public habitant les communes des quartiers Politique de la ville.

### 3. LE CONSEIL RÉGIONAL

Le Conseil Régional est un acteur essentiel du dispositif de par :

- ses compétences relevant de la formation professionnelle et de ses relations avec l'ensemble des branches professionnelles ;
- son positionnement de chef de file du développement économique ;
- son rôle d'accompagnement des territoires afin d'assurer le renouvellement général des générations via la GPEC,

À ce titre, dans le cadre de son groupement d'achat avec Pôle Emploi, le Conseil Régional commande et achète des formations pour les demandeurs d'emploi. Pour les secteurs identifiés au titre du projet, l'entrée des premiers bénéficiaires sera favorisée. Un bilan annuel permettra de constater les demandeurs d'emploi formés et de préparer d'autres commandes de formation si cela s'avère nécessaire.

### 4. LA MDEF

Le dispositif PLIE porté par la MDEF est l'instance de validation du dispositif insertion, dont il est l'organisateur. Outre ses propres référents, il dispose, pour ce faire, de la mobilisation de ses prescripteurs que sont : les référents du Conseil Général, les référents chantiers d'insertion, les entreprises d'insertion et les Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion, la Mission Locale, ainsi que Pôle Emploi.

Au titre du volet hors insertion, la MDEF en concertation avec Pôle Emploi, sur la base de la convention régissant leurs rapports, coordonnera et assurera la détection et les réponses à apporter au titre des besoins des entreprises en terme de demande de salariés.

### 5. PÔLE EMPLOI

Pôle Emploi, opérateur central de l'Emploi, mobilisera l'ensemble de son offre de services et en particulier les dispositifs d'évaluation (EMT, ECCP, MRS) et participera, au côté du Conseil Régional, à la prise en charge des formations et des stagiaires.

Parallèlement, sur le volet hors insertion, Pôle Emploi en concertation avec la MDEF, sur la base de la convention régissant leurs rapports, coordonnera et assurera la détection et les réponses à apporter au titre des besoins des entreprises en terme de demande de salariés.

### 6. LE CONSEIL GÉNÉRAL

Le Conseil Général oriente le public RSA en tant que référent, informe et mobilise les agents du Conseil Général sur le dispositif. Il s'engage à étudier les demandes de soutiens financiers individualisés en fonction des situations qui lui seront présentées.

## 7. LES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES

Si une difficulté venait à survenir quant à la mobilisation du public en insertion, la FRTP, la FFB21 et la CAPEB conviennent que l'entreprise adresse toutes les informations nécessaires sous un délai de 15 jours à la chargée de mission clauses d'insertion du PLIE de la MDEF. Il est entendu que ce dernier réunira le comité opérationnel afin d'examiner la situation la plus efficace en terme de repositionnement du public. Les Fédérations s'engagent, quant à elles, à faire le lien auprès de leurs adhérents, afin d'éviter toute tension pouvant nuire au bon déroulement des travaux et d'assurer une fonction d'interface pour garantir le respect des engagements conclus par elle.

Le parcours souhaité d'un salarié recruté dans le cadre de ce dispositif est le suivant :

- approche du métier visé au sein d'une ETTI sur une période de trois mois. Dans ce cadre, le salarié sera suivi et évalué chaque mois au sein de l'entreprise utilisatrice. Des fiches d'évaluation technique et comportementale sont mises à disposition des ETTI pour ce suivi.
- si le salarié le désire, l'embauche s'effectue sous contrat en alternance durant six mois ou plus, avec un programme de formations adapté à l'objectif de la qualification visée. La chargée de mission clauses d'insertion du PLIE de la MDEF se mettra à la disposition des entreprises, afin de les informer sur les différentes modalités de mise en œuvre des contrats.
- embauche sous CDD ou CDI au terme de la formation.

Sous condition de passage en CDI du bénéficiaire, l'entreprise bénéficiera d'un crédit de 1 600 heures. Afin d'assurer ce crédit d'heures, les entreprises titulaires du marché s'engagent expressément à fournir au PLIE de la MDEF, au plus tard le 5 du mois, la confirmation par écrit de l'embauche du bénéficiaire via un décompte mensuel de l'état des salariés mobilisés sur le marché.

### ARTICLE 6

## Pilotage du plan d'actions

**Un comité de pilotage** est constitué des signataires de la présente charte. Il se réunira, une fois par trimestre, sous la présidence du Vice-président du Grand Dijon en charge de l'emploi et de l'insertion. Ce comité, sur la base des recommandations du comité opérationnel, effectuera un bilan des actions engagées (état de la mobilisation des publics, des dispositifs, bilan du partenariat,...) et procédera aux réajustements nécessaires.

**Un comité opérationnel** qui réunira le Grand Dijon, Pôle Emploi et la MDEF. Sa mission sera de faire le point sur les situations individuelles des bénéficiaires et de proposer les réponses à apporter, ainsi que de traiter le volet offre.

Le pilotage du dispositif sera assuré par le PLIE de la MDEF, via la chargée de mission clauses d'insertion.

## ARTICLE 7

# Bilan - Évaluation

Un bilan des actions entreprises sera réalisé chaque mois par le PLIE de la MDEF.

Les Entreprises titulaires du marché s'engagent expressément à fournir au PLIE de la MDEF, au plus tard le 5 de chaque mois, les statistiques nominatives liées à leur activité d'insertion : les heures réalisées en ETTI, dans le cadre du GEIQ BTP, les embauches réalisées ainsi que le type de contrat choisi.

Sur la base de ces bilans, le comité de pilotage pourra apporter les améliorations et les corrections nécessaires à l'évolution du plan d'actions et à son aboutissement.

## ARTICLE 8

# Durée

Cette Charte prend effet à sa signature et durera le temps des travaux. Elle prendra fin au plus tard le 31 décembre 2013.

Fait à Dijon, le

**Le Grand Dijon,**  
représenté par son Président

**M. François REBSAMEN**

**L'État,**  
représenté par le Préfet de la Région Bourgogne  
et de la Côte d'Or,

**M. Christian de LAVERNÉE**

**Le Conseil Régional de Bourgogne,**  
représenté par son Président,

**M. François PATRIAT**

**Le Conseil Général de Côte d'Or,**  
représenté par son Président,

**M. François SAUVADET**

**Pôle Emploi,** représenté  
par son Directeur régional,

**M. Pascal BLAIN**

**La Maison de l'Emploi  
et de la Formation,**  
représentée par son Président,

**M. Michel BACHELARD**

**La Mission Locale,**  
représentée par son Président,

**M. Michel JULIEN**

**La Fédération Régionale  
des Travaux Publics,**  
représentée par son Président,

**M. Francis PENNEQUIN**

**La Fédération Française  
du Bâtiment de la Côte d'Or,**  
représentée par son Président,

**M. Jean-Louis PAQUET**

**La Confédération de l'Artisanat et  
des Petites Entreprises de la Côte d'Or,**  
représentée par son Président,

**M. Christian DURUPT**

**Le GEIQ du Bâtiment et des Travaux Publics,**  
représenté par son Président,

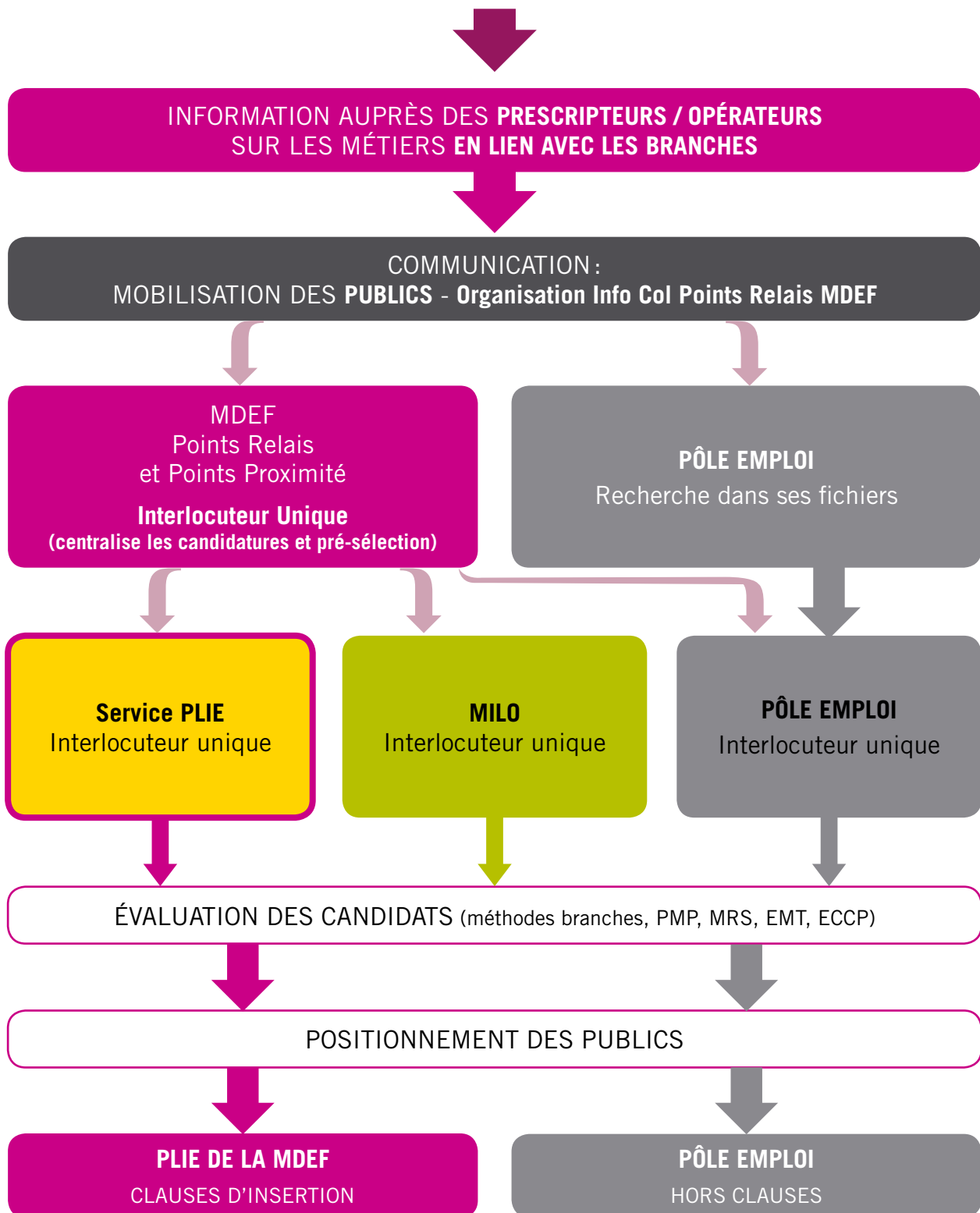
**M. Thierry DOUBRE**

**Le PRISME,**  
Professionnels de l'Intérim, Services et Métiers de l'Emploi,  
représenté par son Président régional,

**M. Patrick TUPHE**

# Prise en compte des besoins des entreprises

Analyse Quantitative et Qualitative en lien avec l'interlocuteur Unique  
(Organisation Pôle Emploi et MDEF-CRE)



Légende:



MDEF-PLIE



PÔLE EMPLOI



MDEF / PÔLE EMPLOI

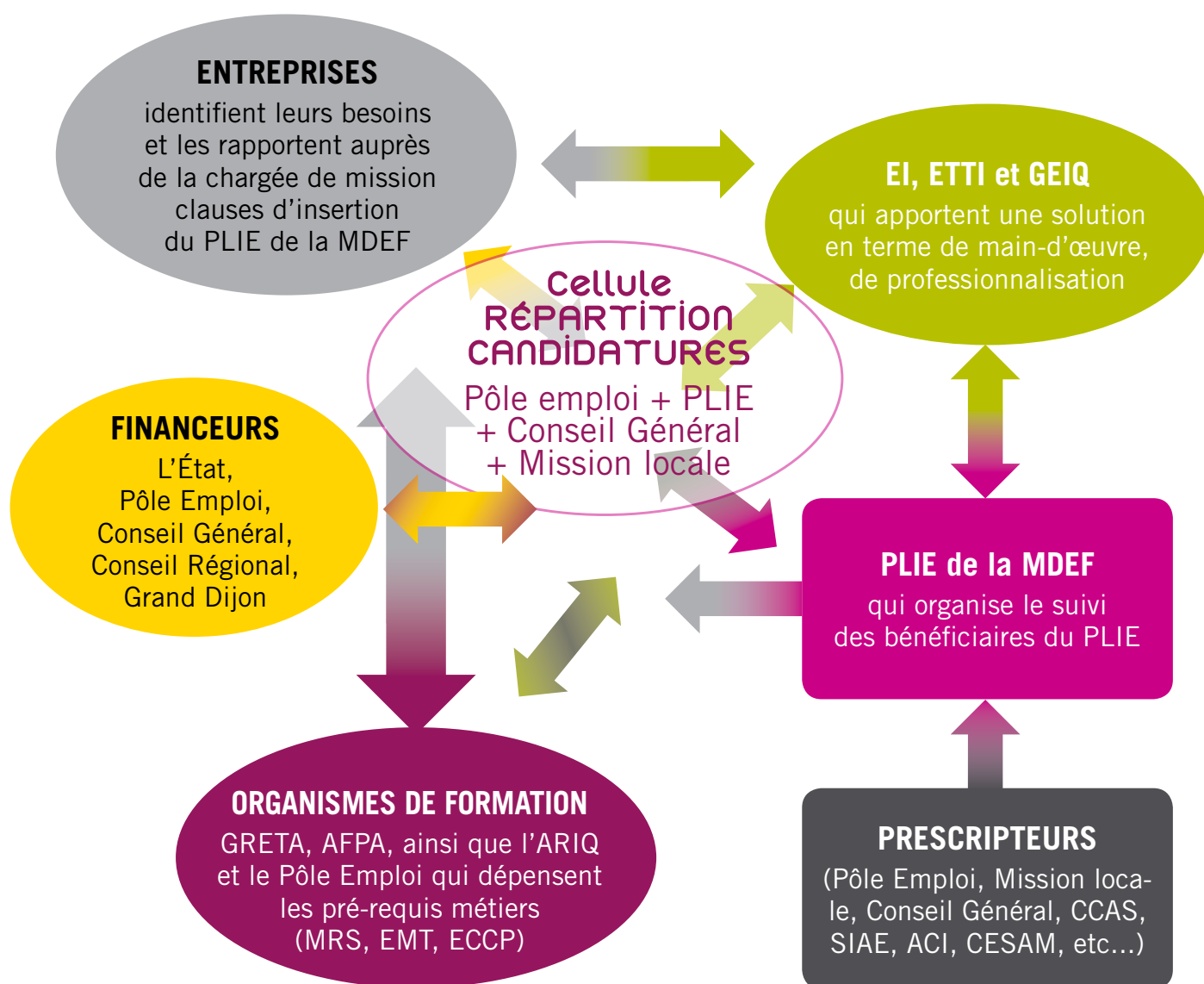


MILO

# Schéma opérationnel des clauses du tramway

PLIE de la MDEF

- Relations entreprises
- Vivier candidats
- Pré-requis métiers
- Suivi public
- Reporting



# Plan d'actions

## FICHE 1

### Prise en compte des besoins des entreprises

Maîtrise d'ouvrage	Pôle Emploi - MDEF
Objectifs stratégiques	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recueillir les besoins quantitatifs et qualitatifs des entreprises</li> <li>• Analyser les besoins quantitatifs et qualitatifs des entreprises</li> </ul>
Actions à conduire	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rédaction de fiches de poste</li> <li>• Répartition des entreprises :             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pôle Emploi : entreprises clientes, groupes nationaux</li> <li>- MDEF : entreprises en implantation</li> </ul> </li> </ul>
Moyens à mobiliser	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un chargé de relation entreprise MDEF</li> <li>• Chargée de mission clauses d'insertion du PLIE de la MDEF</li> </ul>
Indicateurs d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'entreprises contactées</li> <li>• Nombre de fiches de poste renseignées</li> </ul>

# Plan d'actions

## FICHE 2

### Mobilisation des prescripteurs

Maîtrise d'ouvrage	MDEF
Partenaires associés	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le Grand Dijon</li> <li>• Pôle Emploi</li> <li>• MDEF dont le PLIE</li> <li>• Mission Locale</li> <li>• Conseil Régional</li> <li>• Conseil Général</li> <li>• Cap Emploi</li> <li>• Services Emploi des villes</li> <li>• Branches professionnelles</li> </ul>
Objectifs stratégiques	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Travailler sur la représentation des métiers</li> <li>• Optimiser la qualité des prescriptions</li> </ul>
Actions à conduire	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Élaboration de fiches de poste</li> <li>• Participation à des forums/ manifestations</li> <li>• Organisation de réunions d'information (deux fois par mois) à raison de 6 à 12 participants au sein des points relais et proximité MDEF</li> <li>• Animation de réunions d'information et sensibilisation auprès des référents PLIE</li> <li>• Envoi d'un calendrier trimestriel aux structures concernées et vérification des inscriptions</li> </ul>
Moyens à mobiliser	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Une animatrice d'agglomération MDEF</li> <li>• Un chargé de relation entreprise MDEF</li> <li>• Chargée de mission clauses d'insertion du PLIE de la MDEF</li> </ul>
Indicateurs d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de réunions</li> <li>• Nombre de participants aux réunions</li> </ul>

# Plan d'actions

## FICHE 3 Mobilisation des publics

Maîtrise d'ouvrage	MDEF – Pôle Emploi	
Partenaires associés	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le Grand Dijon</li> <li>• Pôle Emploi</li> <li>• Conseil Régional</li> <li>• Conseil Général</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MDEF dont le PLIE</li> <li>• Mission Locale</li> <li>• Cap Emploi</li> <li>• Services Emploi des villes</li> </ul>
Objectifs stratégiques	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Travailler sur la représentation des métiers</li> <li>• Donner une information complète aux demandeurs d'emploi</li> <li>• Optimiser la qualité des recrutements</li> </ul>	
Actions à conduire	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participation à des forums/ manifestations</li> <li>• Organisation de réunions d'information métiers pour les publics (deux fois par mois) à raison de 6 à 12 participants au sein des points relais et proximité MDEF</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Emplissage d'une fiche liaison par les prescripteurs et retour à la MDEF – articulation interne avec la SAG du PLIE</li> </ul>
Moyens à mobiliser	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Une animatrice d'agglomération MDEF</li> <li>• Chargée de mission clauses d'insertion du PLIE de la MDEF</li> </ul>	
Indicateurs d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de réunions</li> <li>• Nombre de prescripteurs</li> <li>• Nombre d'orientations</li> </ul>	

# Plan d'actions

## FICHE 4

### Positionnement et formation des publics

Maîtrise d'ouvrage	MDEF – Pôle Emploi – Conseil Régional		
Partenaires associés	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le Grand Dijon</li> <li>Pôle Emploi</li> <li>Conseil Régional</li> <li>MDEF dont le PLIE</li> </ul>		
Objectifs stratégiques	<ul style="list-style-type: none"> <li>Analyser les pré-requis des publics</li> <li>Apporter les pré-requis nécessaires des publics « insertion »</li> <li>Mobiliser des actions supports « clauses d'insertion »</li> <li>Accompagner les demandeurs d'emploi</li> </ul>		
Actions à conduire	<p><b>Organisation des journées d'évaluation :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Pôle Emploi : EMT, MRS, ECCP</li> <li>Mission Locale : PMP</li> <li>MDEF/PLIE : méthodes branches</li> </ul>	<p><b>2 orientations possibles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Employabilité différée : mobilisation d'une formation courte</li> <li>Employabilité validée : positionnement sur les emplois repérés</li> </ul>	<p><b>Public insertion, 3 modules de formations dits d'adaptation à l'emploi :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>maçon TP/VRD : module de 305 h</li> <li>aide-canalisateur : module de 350 h</li> <li>ouvrier routier : module de 420 h</li> <li>formations courtes mobilisées par les ETTI</li> </ul>
Moyens à mobiliser	<ul style="list-style-type: none"> <li>CRE MDEF</li> <li>Chargée de mission clauses d'insertion du PLIE de la MDEF</li> </ul>		
Indicateurs d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre et types d'orientations</li> <li>Nombre d'orientations vers des actions de formation</li> <li>Nombre de places disponibles</li> </ul>		

# Plan d'actions

## FICHE 5

### Suivi en entreprise et pérennisation dans l'emploi

Maîtrise d'ouvrage	MDEF	
Partenaires associés	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le Grand Dijon</li> <li>• Pôle Emploi</li> <li>• MDEF dont le PLIE</li> <li>• Conseil Régional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ETTI</li> <li>• GEIQ BTP</li> <li>• Fédérations</li> </ul>
Objectifs stratégiques	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Effectuer un suivi des publics insertion positionnés en entreprise</li> <li>• Garantir la bonne intégration des publics</li> </ul>	
Actions à conduire	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Animation de comités opérateurs pour assurer le suivi des publics</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contacts téléphoniques réguliers sur le suivi des publics orientés entre les accompagnateurs du bénéficiaire et les prescripteurs.</li> </ul>
Moyens à mobiliser	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Chargée de mission clauses d'insertion du PLIE de la MDEF</li> </ul>	
Indicateurs d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de personnes réorientées suite à difficulté de positionnement</li> <li>• Degré de satisfaction des entreprises</li> </ul>	

# Plan d'actions

## FICHE 6

### Assurer l'accès des jeunes diplômés à l'emploi

Maîtrise d'ouvrage	MDEF	
Partenaires associés	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le Grand Dijon</li> <li>• Pôle Emploi</li> <li>• MDEF</li> <li>• Conseil Régional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fédérations professionnelles</li> <li>• APEC</li> <li>• La Mission Locale</li> <li>• La Direccte</li> </ul>
Objectifs stratégiques	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Permettre à des jeunes diplômés issus en priorité des quartiers de la Politique de la ville d'accéder à un emploi</li> </ul>	
Actions à conduire	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Élaborer un bilan personnel et professionnel</li> <li>• Réaliser des apports sur le monde du travail et le marché</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aider dans le choix d'orientations professionnelles et ciblage d'un projet</li> <li>• Négocier une mission en entreprise</li> <li>• Positionner dans l'emploi</li> </ul>
Moyens à mobiliser	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Action déposée au titre de la programmation 2010 du CUCS/ PUCS</li> <li>• Suivi technique de l'action : Grand Dijon et Direccte</li> </ul>	
Indicateurs d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de personnes orientées et accompagnées</li> <li>• Nombre de personnes placées à l'emploi durable (CDD + 6 mois ou CDI)</li> <li>• Degré de satisfaction des entreprises</li> </ul>	

# Notes



A series of horizontal dotted lines for writing notes.





## LES PARTENAIRES DE LA CHARTE POUR L'EMPLOI ET LA FORMATION

- Le Grand Dijon
- L'État
- Conseil Régional de Bourgogne
- Conseil Général de Côte d'Or
- Pôle Emploi
- Fédération Régionale des Travaux Publics (FRTP)
- Fédération Française du Bâtiment de la Côte d'Or (FFB 21)
- Confédération des Artisans et des Petites Entreprises de Bourgogne (CAPEB)
- Groupement d'Intérêt Public de la Maison de l'Emploi et de la Formation (GIP MDEF)
- Mission Locale de l'arrondissement de Dijon
- Professionnels de l'Intérim Services et Métiers de l'Emploi (PRISME)
- Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ BTP)

**Grand Dijon**  
40, avenue du Drapeau  
21000 Dijon  
03 80 50 35 35  
[www.grand-dijon.fr](http://www.grand-dijon.fr)

[www.lettram-dijon.fr](http://www.lettram-dijon.fr)

