



Annexe au Rapport d'activité 2019 de CREATIV'

# BILAN Service PLIE 2018

PLIE  
24, avenue du Lac  
21000 DIJON

Tel : 03 80 43 08 14  
Mail : [contact@creativ21.fr](mailto:contact@creativ21.fr)

retrouvez nous sur :  
[creativ21.fr](http://creativ21.fr)

creativ'



# SOMMAIRE

<b>1. PRÉSENTATION DU PLIE.....</b>	<b>1</b>
1.1. Les orientations du PLIE.....	1
1.2. Son organisation.....	2
1.3. Sa gouvernance.....	2
1.4. Sa programmation.....	3
1.5. Les publics du PLIE.....	3
1.6. Les critères de sorties positives du PLIE.....	4
<b>2. PLAN D'ACTION 2018.....</b>	<b>4</b>
<b>3. LES PARTICIPANTS DU PLIE.....</b>	<b>6</b>
3.1. Le profil des personnes accompagnées par le PLIE.....	6
3.1.1. Répartition par sexe & âge.....	6
3.1.2. Niveau de qualification.....	7
3.1.3. Bénéficiaires du RSA.....	7
3.1.4. Lieu d'habitation.....	8
3.1.5. Les parcours.....	9
3.2. Les prescriptions au 31/12/2018.....	11
3.2.1. Structures prescriptrices.....	11
3.2.2. Lieu d'habitation des personnes orientées.....	12
3.3. Le profil des personnes entrées en 2018.....	13
3.3.1. Répartition par sexe & âge.....	13
3.3.2. Niveau de qualification.....	13
3.3.3. Bénéficiaires du RSA.....	14
3.3.4. Lieu d'habitation des personnes entrées.....	14
3.4. Le profil des personnes sorties.....	15
3.4.1. Niveau de qualification en sortie positive.....	16
3.4.2. Bénéficiaires du RSA en sortie positive.....	17
3.4.3. Lieu d'habitation des participants en sortie positive.....	17
3.4.4. Types de sorties positives.....	18
3.4.5. Les caractéristiques des autres sorties du PLIE.....	19
<b>4. ACTIONS A DESTINATION DES PARTICIPANTS.....</b>	<b>20</b>
4.1. Clauses d'insertion.....	20
4.1.1. Présentation de l'action.....	20
4.1.2. Participation.....	20
4.1.3. Les heures réalisées.....	20
4.1.4. Les orientations sur le dispositif clauses d'insertion.....	21
4.1.5. Le profil des salariés du dispositif Clauses.....	23
4.1.6. Les sorties positives.....	23
4.2. Estime de soi et valorisation des compétences.....	24
4.2.1. Présentation de l'action.....	24
4.2.2. Participation.....	24
4.2.3. Profil des participants.....	24
4.2.4. Contenu de l'action.....	24
4.2.5. Résultats.....	25
4.2.6. Points positifs.....	26
4.2.7. Points d'amélioration – difficultés rencontrées.....	26
4.2.8. Et après ?.....	27
4.3. Action remobilisation autour des compétences.....	28
4.3.1. Présentation de l'action.....	28
4.3.2. Participation.....	28
4.3.3. Profil des participants.....	28
4.3.4. Contenu de l'action.....	29
4.3.5. Résultats et points positifs.....	30
4.3.6. Points d'amélioration – difficultés rencontrées.....	30
4.3.7. Et après.....	31
4.4. L'action Start Again.....	31

4.4.1. Présentation de l'action.....	31
4.4.2. Les participantes.....	31
4.4.3. Contenu de l'action.....	32
4.4.4. Résultats.....	32
4.4.5. Points positifs.....	33
4.4.6. Points d'amélioration – difficultés rencontrées.....	33
4.4.7. Et après ?.....	34
<b>4.5. Enveloppe souple.....</b>	<b>35</b>
4.5.1. Participation.....	35
4.5.2. Profil des participants.....	35
Répartition par sexe & âge.....	35
4.5.3. Contenu de l'action.....	36
4.5.4. Résultats.....	36
Motif de la demande.....	36
4.5.5. Points positifs.....	37
4.5.6. Points d'amélioration – difficultés rencontrées.....	37
4.5.7. Et après ?.....	37
<b>4.6. Autres actions animées ou suivies par le PLIE.....</b>	<b>38</b>
4.6.1. Ateliers collectifs.....	38
Présentation de l'action.....	38
Participation.....	38
Contenu de l'action.....	38
<i>Résultats</i> .....	39
Points positifs.....	40
Points d'amélioration – difficultés rencontrées.....	40
Et après ?.....	40
4.6.2. Job Stand Up.....	41
Présentation de l'action.....	41
Objectifs.....	41
Résultats.....	42
Suites.....	42
4.6.3. Dispositif en Amont de la Qualification (DAQ).....	42
<i>Présentation de l'action</i> .....	42
<i>Résultats</i> .....	42
Points positifs.....	43
Points d'amélioration – difficultés rencontrées.....	43
<b>5. ANIMATION ET PILOTAGE DU PLIE.....</b>	<b>44</b>
<b>5.1. Le pilotage et l'animation du PLIE.....</b>	<b>44</b>
5.1.1. Le pilotage.....	45
5.1.2. La gestion de l'équipe des référents.....	45
5.1.3. L'animation.....	45
<b>5.2. L'observation des publics et l'analyse des parcours.....</b>	<b>46</b>
<b>5.3. Le développement de la relation avec les entreprises.....</b>	<b>46</b>
<b>5.4. Les relations partenariales.....</b>	<b>47</b>
5.4.1. Pôle emploi.....	47
5.4.2. Conseil départemental.....	47
5.4.3. Région Bourgogne Franche-Comté.....	48
<b>5.5. Développement des relations partenariales avec les structures de l'IAE .....</b>	<b>48</b>
<b>5.6. Les manifestations du territoire.....</b>	<b>49</b>
<b>6. CONCLUSION.....</b>	<b>50</b>
<b>ANNEXES.....</b>	<b>51</b>
Annexe 1 : Missions du référent de parcours.....	51
Annexe 2 : Missions de la chargée de mission emploi formation.....	53
Annexe 3 : Fiche action Job Stand Up.....	54
Annexe 4 : Lettre d'informations annuelle 2018.....	56

Ce document permet de rendre compte du sens de notre action et de donner une lisibilité de notre activité. Il présente le bilan de l'accompagnement et des actions conduites par le PLIE entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2018.

Ainsi, le rapport d'activité est structuré en 4 grandes parties :

- La présentation du dispositif
- Les participants du PLIE (entrées, sorties, parcours)
- Les actions de la programmation du PLIE
- Le pilotage du PLIE

## 1. PRÉSENTATION DU PLIE

Intégré au sein de CREATIV', le Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE) est un outil partenarial d'accompagnement à l'emploi de publics en difficulté d'insertion, en réponse aux besoins économiques du territoire. Il s'inscrit dans une démarche constante d'innovation visant à réinterroger les pratiques d'accompagnement des publics pour les rendre plus efficaces et efficaces.

Son action contribue à la mise en œuvre du Programme Opérationnel National du FSE et est fortement soutenue par elle.

Le PLIE est porté par CREATIV' (Anciennement maison de l'emploi et de la formation du bassin dijonnais) depuis 2008 et intervient sur le périmètre de Dijon Métropole.

### 1.1. Les orientations du PLIE

Les orientations du PLIE sont définies dans le cadre de son Protocole 2016-2020 et viennent répondre aux objectifs suivants :

- Mettre en œuvre un accompagnement individualisé renforcé vers et dans l'emploi assuré par un référent unique.
- Mettre en œuvre un parcours personnalisé d'accès à l'emploi, adapté aux besoins de la personne.
- Mettre en place un parcours intégré et coordonné visant une articulation des offres d'insertion existantes au profit des participants.
- Expérimenter de nouvelles modalités d'intervention en direction des publics cibles pour favoriser leur retour à l'emploi ou leur accès à une formation qualifiante.
- Contribuer à l'animation et à la mise en œuvre des politiques de l'emploi et de l'insertion sur son territoire.

Dans ce cadre, les orientations du Protocole 2016-2020 visent à renforcer :

- **La relation avec les entreprises et leurs représentants** pour construire des parcours d'insertion socioprofessionnelle visant l'accès à l'emploi durable. En conséquence, le travail de mobilisation et de fidélisation des entreprises représente un enjeu majeur.
- **La professionnalisation des référents** pour accompagner la mise en œuvre d'un socle de pratiques professionnelles assurant une égalité d'accès au service et une qualité de service accrue pour les participants.
- **La connaissance des publics du PLIE et de leurs parcours** pour contribuer à ajuster son offre de services et ses modalités d'intervention au plus près des besoins des participants.
- **Le pilotage du dispositif** au profit du partage de données et d'informations robustes auprès des financeurs, prescripteurs et porteurs de projets constituant ainsi un outil d'aide à la connaissance du fonctionnement du PLIE et à la prise de décision pour ajuster ses orientations et ses interventions.

## 1.2. Son organisation

Le PLIE se compose :

- **D'une équipe d'animation** (dénommée SA, structure d'animation), avec des collaborateurs salariés du GIP, pour réaliser le travail d'animation, de coordination et d'ingénierie financière avec l'appui du service administratif et financier de CREATIV'.  
La structure d'animation a pour rôle de mettre en place et de coordonner l'ensemble des projets, de veiller au bon déroulement de la programmation du PLIE, de veiller au suivi des parcours des participants, de maintenir le lien partenarial et de veiller à la bonne utilisation des fonds européens.  
Comme chaque année, l'équipe d'animation a piloté le dispositif en s'appuyant sur les objectifs définis dans le protocole.  
Le PLIE a ainsi conduit des actions en direction de ses participants, en complémentarité des actions du droit commun.
- **D'une équipe de 14 référents de parcours** portés et mis à disposition par 9 structures différentes (APSALC, CESAM, IFPA, IRFA, Ligue de l'enseignement, Mission locale, Villes de Quétigny, Longvic et Chenôve).  
Les référents ont pour rôle l'accompagnement des personnes rencontrant des difficultés socio-professionnelles dans leur retour à l'emploi.  
En 2018, leurs objectifs étaient fixés à 56 entrées et 70 participants en file active.  
Cf- annexe 1
- **D'une chargée de mission emploi-formation** portée par l'IRFA :  
Depuis 2017, de par ses nouvelles orientations, le PLIE a souhaité impliquer à nouveau les référents dans le développement d'un réseau d'entreprises, afin de développer les terrains d'immersion pour les participants. Le poste de chargé de relation entreprises a donc évolué pour se transformer en un poste de chargé de mission emploi-formation dont les principales missions sont les suivantes :
  - avoir une veille sur les événements du territoire, participer à la préparation de ces derniers et en faire le suivi,
  - créer des liens privilégiés avec les organismes de formation afin de connaître bien en amont leur programmation pour l'année et pouvoir ainsi anticiper les orientations des participants,
  - mettre à jour et suivre les saisies en lien avec les entreprises sur le logiciel de suivis du PLIE,
  - veiller à ce que les participants du PLIE soient orientés sur les dispositifs tels que le DAQ, "une formation pour moi c'est possible", 100 Chances 100 emplois,
  - organiser des visites d'entreprises à destination des référents et des participants
  - être force de propositions pour la mise en place d'outils et de procédures à destination des référents afin de leur permettre un gain de temps.

*Cf fiche de poste en annexe 2*

## 1.3. Sa gouvernance

La gouvernance du PLIE est constituée de 2 instances qui sont les comités opérationnels et les comités de pilotage.

Ces instances permettent de valider les décisions importantes telles que la programmation financière, les actions et le choix des prestataires. Elles permettent également aux membres de suivre l'activité et les actions du PLIE.

En 2018, organisation de :

- 4 Comités de pilotage, dont les membres sont Dijon métropole, le Département, la Région, la DIRECCTE, la Préfecture, les communes, Pôle emploi, la Mission locale.  
Le comité de pilotage est l'organe de décision du PLIE, il se réunit à minima une fois par semestre, et peut être consulté par voie écrite. Il assure le pilotage stratégique du PLIE.
- 1 Comité opérationnel, dont les membres sont le Département, la Région, Dijon métropole, la DIRECCTE, et les porteurs de référents.  
Le Comité opérationnel est une instance technique qui se réunit autant de fois que de besoin. Il a un rôle consultatif.

#### 1.4. Sa programmation

En 2018, le PLIE de Dijon Métropole a pu bénéficier du soutien de plusieurs institutions :

- Dijon Métropole
- Conseil Départemental
- Conseil Régional
- Ville de Dijon
- Communes (Quétigny, Longvic et Chenôve)

Ainsi que du Fond Social Européen via le Conseil départemental et la DIRECCTE  
En 2018 la programmation du PLIE s'élève à 1 183 000 euros dont 552 000 euros de FSE.

L'activité du PLIE est mise en œuvre dans le cadre d'une programmation structurée autour des différentes actions dont elle assure le financement :

- L'animation du PLIE,
- Le développement des clauses d'insertion et l'accompagnement des participants,
- L'activité de portage des référents,
- Des actions à destination des participants du PLIE pour dynamiser leur parcours,
- Des actions relatives à la formation des référents.

#### 1.5. Les publics du PLIE

Pour intégrer le dispositif du PLIE, les personnes orientées doivent habiter l'une des 24 communes de Dijon Métropole et présenter des difficultés d'insertion sociale et professionnelle, disposer d'une autorisation de travailler et souhaiter s'inscrire dans un parcours intégré d'accès à l'emploi.

L'éligibilité au dispositif repose sur deux séries de critères conformément au ciblage défini dans le cadre du Programme Opérationnel National FSE 2014-2020.

La prise en compte de ces critères doit naturellement être compatible avec la mise en place d'un parcours vers l'emploi, conformément à l'instruction DGEFP du 8 juin 2009.

Critères liés à la situation de l'individu sur le marché du travail	Critères liés à la situation personnelle de l'individu
Personnes disposant de <b>qualification/compétences insuffisantes</b> ou <b>inadaptée</b> au regard du marché du travail et/ou <b>ne maîtrisant pas les compétences de base</b> : <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>sans activité professionnelle depuis plus d'une année</b> inscrites ou non comme demandeuses d'emploi auprès de Pôle Emploi</li> </ul> ou <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>bénéficiaires de minimas sociaux</b> relevant d'une orientation socioprofessionnelle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>situation familiale complexe</b> (personnes seules avec enfants à charge, notamment les femmes)</li> </ul> ou <ul style="list-style-type: none"> <li>• personnes confrontées à des problèmes de mobilité ou de logement</li> </ul> ou <ul style="list-style-type: none"> <li>• personnes confrontées à <b>des problèmes de santé/handicap</b> (ne faisant pas l'objet d'un accompagnement par CapEmploi)</li> </ul> ou <ul style="list-style-type: none"> <li>• personnes sous mandat de justice</li> </ul>

## 1.6. Les critères de sorties positives du PLIE

Les types de sorties positives ci-dessous sont déterminés dans le protocole du PLIE :

- Emploi en CDI mi-temps minimum au terme de 6 mois de présence en entreprise,
- Intérim régulier cumulant au moins 6 mois dans les 12 mois,
- CDD unique ou successifs au terme de 6 mois dans les 12 mois à temps plein ou partiel
- Formation qualifiante,
- Création ou reprise d'activité, suivi de 6 mois post création.
- Contrats aidés de plus de 6 mois hors chantiers d'insertion (sauf pour les seniors de 55 ans et plus)

## 2. PLAN D'ACTION 2018

Depuis 2016, le PLIE a engagé une démarche de progrès visant à adapter son offre de services, son organisation et à développer de nouveaux partenariats.

La Direction a également porté une attention particulière à la professionnalisation de son équipe d'animation et de référents.

Les axes de travail en 2018 ont été les suivants :

- La confirmation du positionnement de la structure d'animation du PLIE
- L'animation du réseau des référents et la poursuite d'une réflexion sur les pratiques professionnelles d'accompagnement
- Le travail collaboratif et de réflexion avec les référents organisé lors de réunion d'équipe
- La professionnalisation des référents par la mise en place de sessions d'analyse de la pratique
- La gestion du dispositif autour des exigences liées à la mobilisation du FSE
- Le renforcement des relations avec les structures de l'IAE
- L'intégration du collectif dans l'accompagnement des personnes
- Le développement de la relation avec les entreprises

A noter que l'année 2018 a permis d'aboutir à la mise en place de la relation avec les entreprises, qui est un axe majeur pour le PLIE, d'où l'organisation d'un accompagnement des référents de parcours par la mise en place d'outils (fiche de poste, fiche entreprises, méthodologie de présentation,...).

Concernant sa programmation, le PLIE, en connaissance des difficultés rencontrées par les personnes accompagnées, qui sont éloignées, voire très éloignées de l'emploi et manquent souvent de repères face aux exigences du marché du travail, a souhaité reprendre la ligne conductrice suivie l'an passé. Les actions menées ont donc eu principalement pour thèmes, la confiance et l'estime de soi ainsi que la valorisation des compétences. Une attention particulière a été portée aux publics les plus fragilisés, tels que les femmes et les seniors, en organisant des actions leur étant destinées.

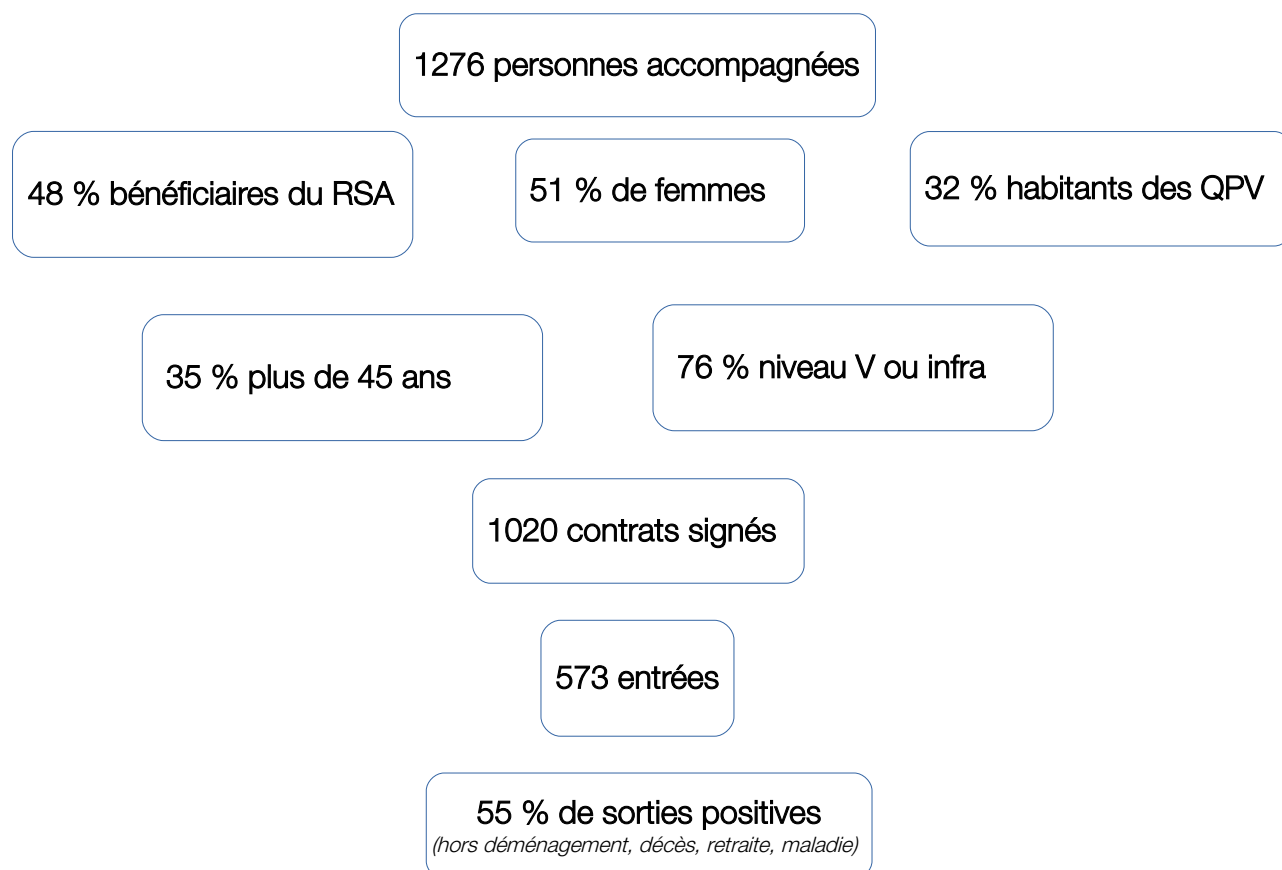
Sur cette fin d'année, le PLIE s'est doté d'une nouvelle prestation à destination des personnes récemment orientées, dont le but est de leur faire prendre conscience de l'importance de prendre en main leur projet professionnel, et donc d'être auteur et acteur de leur parcours.

La structure d'animation, en partenariat avec Pôle emploi et le Département (ses principaux prescripteurs) ont mis en œuvre différentes expérimentations afin d'accroître le nombre d'entrées sur le PLIE. Le travail devra se poursuivre en 2019.

Les structures d'insertion par l'activité économique ont également fait l'objet d'une attention particulière du PLIE par l'organisation de rencontres pour une meilleure connaissance de chacune et une meilleure orientation des participants.

Le PLIE a également participé aux événements du territoire (forum et job dating), au côté des autres acteurs de l'emploi du territoire tels que Pôle emploi et la Mission locale.

Chiffres 2018 :



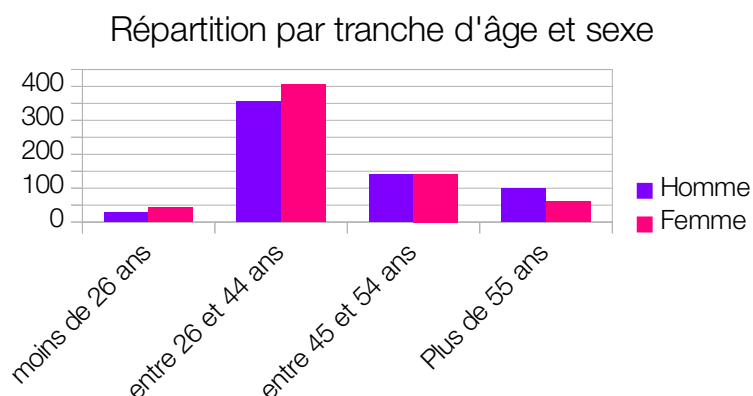


### 3. LES PARTICIPANTS DU PLIE

#### 3.1. Le profil des personnes accompagnées par le PLIE

Au 31/12/2018, nous avons accompagné 1276 participants.

##### 3.1.1. Répartition par sexe & âge



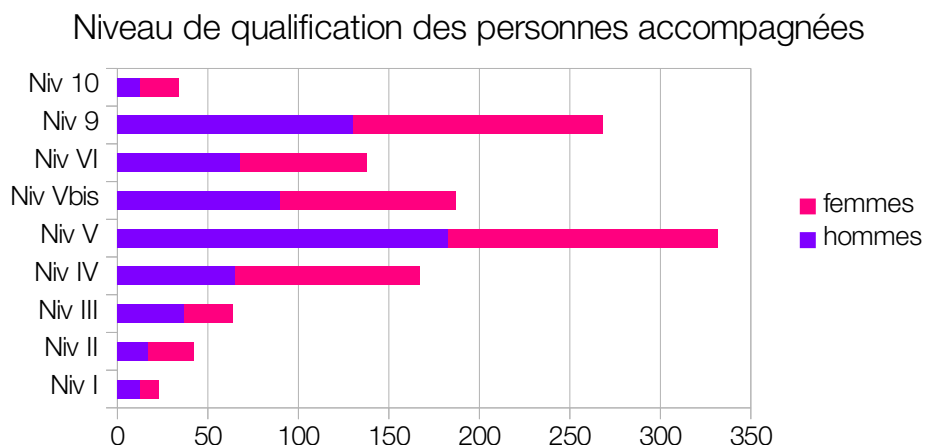
AGE SEXE	MOINS DE 26 ANS	ENTRE 26 ET 44 ANS	ENTRE 45 ET 54 ANS	PLUS DE 55 ANS	TOTAL
HOMMES	29	356	140	99	624
FEMMES	43	406	142	61	652
TOTAL	72	762	282	160	1276

- 51 % des participants accompagnés en 2018 sont des femmes
- 60 % des participants en parcours d'insertion sur le PLIE ont entre 26 ans et 44 ans
- 35 % des personnes accompagnées par le PLIE ont plus de 45 ans.

#### Chiffres clés concernant les femmes accompagnées par le PLIE

- 51 % des participants accompagnés par le PLIE étaient des femmes.
- 76 % d'entre elles ont un niveau de formation inférieur à V.
- 50 % de ces femmes sont bénéficiaires du RSA
- 33 % habitent les quartiers prioritaires de la ville (32 % à Fontaine d'ouche, 29 % aux Grésilles, 24 % au Mail, 10 % à Belvédère et 6 % au Bief du Moulin)

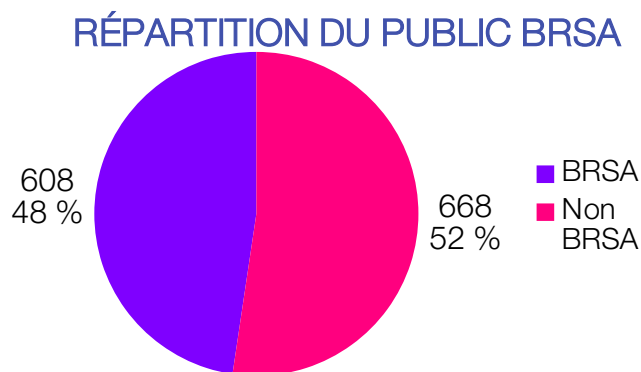
### 3.1.2. Niveau de qualification



\* Le niveau 9 désigne les personnes ayant une qualification étrangère non reconnue en France, et le niveau 10 désigne les personnes illettrées ou analphabètes.

- 76 % des personnes accompagnées par le PLIE ont une certification équivalente ou inférieure au CAP/BEP (niveau V) ; dont 32 % ont une qualification étrangère, non reconnue sur le territoire français (niveau 9)

### 3.1.3. Bénéficiaires du RSA



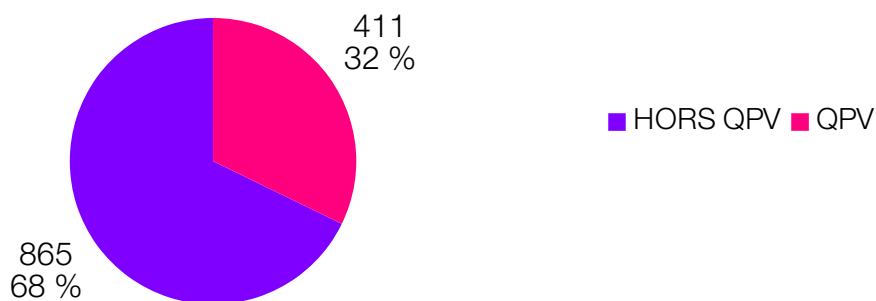
- 48 % des publics accompagnés sont bénéficiaires du RSA.

### 3.1.4. Lieu d'habitation

VILLE	Nombre de participants	Pourcentage
DIJON	822	64 %
dont Grésilles	114	14 %*
dont Fontaine d'ouche	130	16 %*
CHENOVE	149	10 %
dont Le Mail	95	64 %*
LONGVIC	77	6 %
dont Le Bief du Moulin	32	42 %*
QUETIGNY	70	5 %
TALANT	62	5 %
dont Le Belvédère	40	65 %*
AUTRES	96	8 %
<b>SOUS TOTAL QPV</b>	<b>411</b>	<b>32 %</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1276</b>	<b>100 %</b>

\* Pourcentage des habitants des QPV par rapport à la ville d'habitation (ex : 14 % des participants habitants Dijon résident aux Grésilles)

### RÉPARTITION DU PUBLIC ZONE D'HABITATION



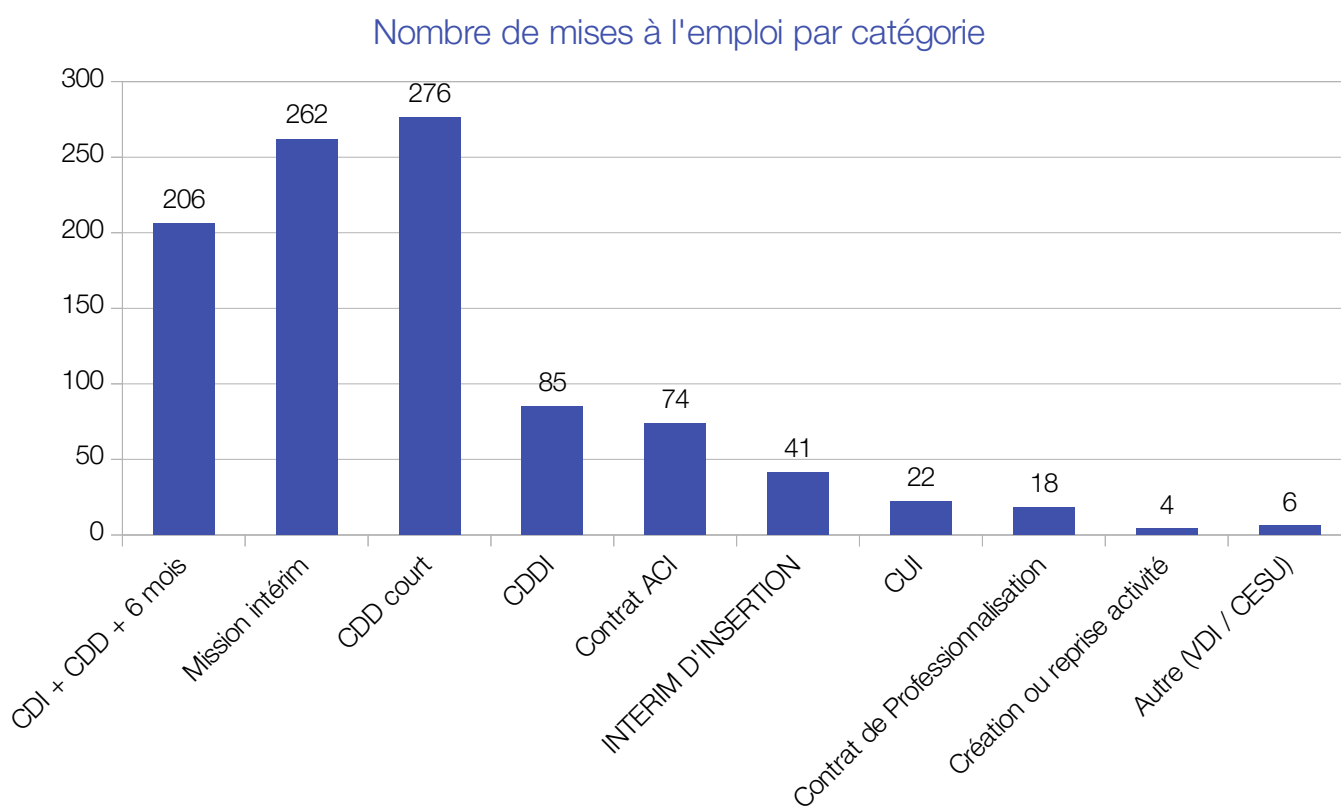
- En 2018, 32 % des personnes accompagnées par le PLIE habitent les Quartiers Politiques de la Ville. Parmi les 411 habitants des QPV, 59 % habitent un QPV de Dijon (soit 32 % à

Fontaine d'Ouche et 28 % aux Grésilles), 23% habitent Le Mail et 8 % habitent le Bief du Moulin.

- Le nombre de personnes accompagnées par le PLIE, résidant sur le quartier de Fontaine d'Ouche est en augmentation en 2018, il représente 32 % du nombre de participants QPV du PLIE, contre 23 % en 2017 (soit une augmentation de 9 points) et 8 % en 2016.

### 3.1.5. Les parcours

- En 2018, la durée moyenne des parcours terminés est de 23 mois, contre 17 mois en 2016 et 2017  
Cette augmentation de la durée moyenne d'accompagnement s'explique par l'augmentation de l'intégration de personnes plus éloignées de l'emploi et/ou rencontrant plus de difficultés socio-professionnelles.



- 1411 étapes ont été mobilisées par les référents du PLIE, dont 1020 étapes emploi (contrats avec les SIAE compris)
- Sur le PLIE, 86 % des personnes insérées le sont dans le secteur-marchand

Les différentes étapes de parcours mobilisées en 2018 :

Classification / Opération		Nb	%
Emploi	Contrat long (CDI /CDD +6 mois)	206	65%
	CDD Court (moins de 6 mois)	276	
	Mission intérim	262	
	CDDI (EI)	85	
	CUI / CAE	22	
	Contrat de professionnalisation / Apprentissage	18	
	Création ou reprise activité	4	
	Intérim d'insertion	41	
Autre - Emploi d'avenir / CESU / VDI	6		
Formation Non qualifiante	DIDAQTE (Classique -85-/ FO -4-/ Pré-Clause -5-)	94	16%
	REMOB	65	
	FLE Cesam / Formation Linguistique / Ateliers Ling	21	
	Action courte TH	5	
	Une Formation pour moi c'est possible	5	
	Formation non qualifiante (ADM/ COMINDUS/POEC..)	40	
Formation qualifiante	Formation qualifiante BATIMENT-TP	7	7%
	Formation qualifiante Autre (DEAU, VAE, POE Q...)	22	
	Formation qualifiante COMMERCE	11	
	Formation qualifiante ADMINISTRATIF	10	
	Formation qualifiante SERVICE À LA PERSONNE	13	
	Formation qualifiante HOTELLERIE-RESTAURATION	5	
	Formation qualifiante ENTRETIEN	8	
	Formation qualifiante ESPACES VERTS	4	
	Formation qualifiante BATIMENT-TP	7	
Formation qualifiante TRANSPORT	11		
Dispositif de mobilisation vers l'emploi et de mise en situation professionnelle	Chantier insertion SDAT	20	12%
	Chantier ETHIC'O FIL	16	
	Chantier Sentiers	16	
	Chantier Ressources (Inser'Vignes / Rénov' bâtiments)	7	
	Autre chantiers insertion (CFA, C.Ecole, Prévert...)	15	
	Start Again	19	
	Action Estime de soi et valorisation des compétences	35	
	P. Mobilité/Permis B APIC PE/Bourse aux permis	3	
	Plateforme VIA	2	
	Aide à la création et reprise d'activité	8	
	Service Civique	1	
	PMSMP	21	
<b>TOTAL</b>		<b>1411</b>	

- 65 % des étapes sont des étapes vers l'emploi ou la formation.
- 200 contrats de travail vers l'IAE (ACI, EI et ETTI)

## 3.2. Les prescriptions au 31/12/2018

### 3.2.1. Structures prescriptrices

STRUCTURE PRESCRIPTRICE	Nombre de prescriptions	Pourcentage
PÔLE EMPLOI	399	49 %
dont RDV PLIE	340	85 %
dont « en direct »	59	15 %
CONSEIL DÉPARTEMENTAL	157	19 %
dont ASF Dijon	129	82 %
dont ASF Talant	14	9 %
dont ASF Chenôve	14	9 %
OPÉRATEURS (ARIQ, ID INTERIM, EUREKA, ENVIE, SENTIERS)	80	10 %
MILO	60	7 %
dont Conseillers	48	80 %
dont Plateforme Mobilité	12	20 %
SERVICE EMPLOI des communes	26	3 %
dont Longvic	11	42 %
dont Quetigny	10	38 %
dont Chenove	2	8 %
SPIP	7	1 %
AUTRES (Assoc / SDAT...)	12	1 %
CREATIV' (info coll, forum...)	67	8 %
TOTAL	808	100 %

- En 2018, 49 % de nos prescriptions viennent de Pôle Emploi, dont 85 % via les RDV PLIE mis en place dans chaque agence.
- 19 % de nos prescriptions sont envoyées par le Conseil Départemental (BRSA et hors BRSA confondu). 82 % de ces prescriptions sont envoyées par l'ASF de Dijon.
- 8 % des orientations sont liées à la mobilisation du PLIE sur les événements du territoire et l'organisation d'informations collectives.

### 3.2.2. Lieu d'habitation des personnes orientées

VILLE	Nombre de participants	Pourcentage
<b>DIJON</b>	<b>542</b>	<b>67 %</b>
dont Grésilles	67	12 %*
dont Fontaine d'ouche	79	15 %*
<b>CHENOVE</b>	<b>79</b>	<b>10 %</b>
dont Le Mail	53	67 %*
<b>LONGVIC</b>	<b>56</b>	<b>7 %</b>
dont Le Bief du Moulin	24	43 %*
<b>QUETIGNY</b>	<b>38</b>	<b>5 %</b>
<b>TALANT</b>	<b>37</b>	<b>5 %</b>
dont Le Belvédère	20	54 %*
<b>AUTRES</b>	<b>56</b>	<b>7 %</b>
<b>SOUS TOTAL QPV</b>	<b>243</b>	<b>30 %</b>
<b>TOTAL</b>	<b>808</b>	<b>100 %</b>

\* Pourcentage des habitants des QPV par rapport à la ville d'habitation (ex : 12 % des participants habitants Dijon résident aux Grésilles)

- 30 % des personnes orientées habitent dans des zones QPV
- En 2018, 67 % des prescriptions concernent des personnes qui habitent à Dijon. 27 % de ces Dijonnais habitent les Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV).

#### Evolution des prescriptions 2017 – 2018

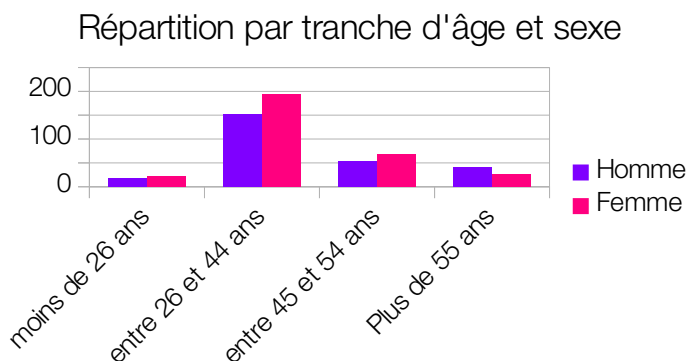
Prescriptions	2017	2018	
PE	477	398	soit -17 %
CD21	185	157	soit -15 %
Autres	181	253	soit +39 %
Total	843	808	Soit -4 %

Le nombre de prescriptions est en diminution de 4 % en 2018, malgré une augmentation du nombre d'entrées sur le dispositif de 16 %.

### 3.3. Le profil des personnes entrées en 2018

En 2018, nous avons intégrés 573 nouveaux participants, soit 16 % de plus qu'en 2017.

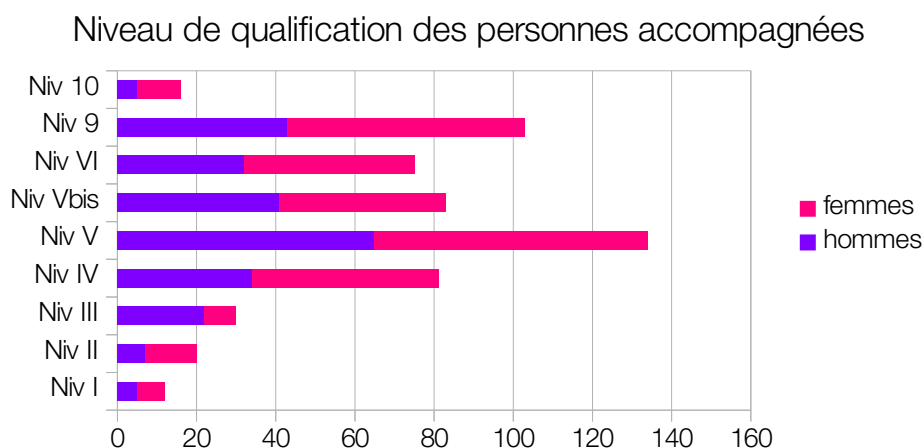
#### 3.3.1. Répartition par sexe & âge



AGE SEXE	MOINS DE 26 ANS	ENTRE 26 ET 44 ANS	ENTRE 45 ET 54 ANS	PLUS DE 55 ANS	TOTAL
HOMMES	17	152	53	40	262
FEMMES	22	194	68	27	311
TOTAL	39	346	121	67	573

- 54 % des participants entrés en 2018 sont des femmes,
- 60 % des participants entrés en 2018 ont entre 26 ans et 44 ans
- 33 % des participants entrants ont plus de 45 ans.

#### 3.3.2. Niveau de qualification

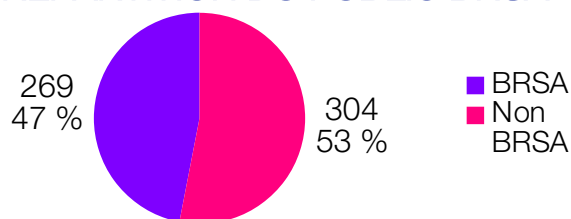


- 74 % des personnes entrées sur le PLIE en 2018 ont une certification équivalente ou inférieure au CAP/BEP (niveau V) ; dont 29 % ont une qualification étrangère, non reconnue sur le territoire français (niveau 9)



### 3.3.3. Bénéficiaires du RSA

#### RÉPARTITION DU PUBLIC BRSA



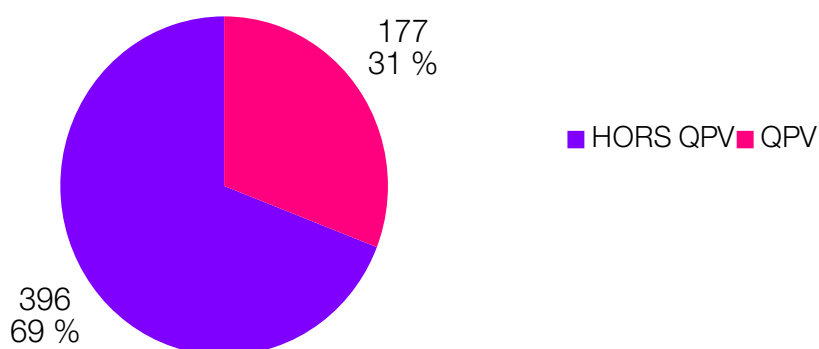
- 47 % des publics entrants sont bénéficiaires du RSA.

### 3.3.4. Lieu d'habitation des personnes entrées

VILLE	Nombre de participants	Pourcentage
<b>DIJON</b>	<b>386</b>	<b>67 %</b>
dont Grésilles	50	13 %*
dont Fontaine d'ouche	62	16 %*
<b>CHENOVE</b>	<b>54</b>	<b>11 %</b>
dont Le Mail	36	67 %*
<b>LONGVIC</b>	<b>39</b>	<b>7 %</b>
dont Le Bief du Moulin	18	46 %*
<b>QUETIGNY</b>	<b>33</b>	<b>6 %</b>
<b>TALANT</b>	<b>21</b>	<b>4 %</b>
dont Le Belvédère	11	52 %*
<b>AUTRES</b>	<b>40</b>	<b>7 %</b>
<b>SOUS TOTAL QPV</b>	<b>177</b>	<b>31 %</b>
<b>TOTAL</b>	<b>573</b>	

\* Pourcentage des habitants des QPV par rapport à la ville d'habitation (ex : 13 % des participants habitants Dijon résident aux Grésilles)

## RÉPARTITION DU PUBLIC ZONE D'HABITATION



- En 2018, 31 % des personnes entrées par le PLIE habitent les Quartiers Politique de la Ville. Parmi les 177 habitants des QPV, 28 % habitent aux Grésilles et 35 % à la Fontaine d'Ouche, 20% habitent Le Mail, 10 % habitent le Bief du Moulin et 6 % habitent le quartier du Belvédère.

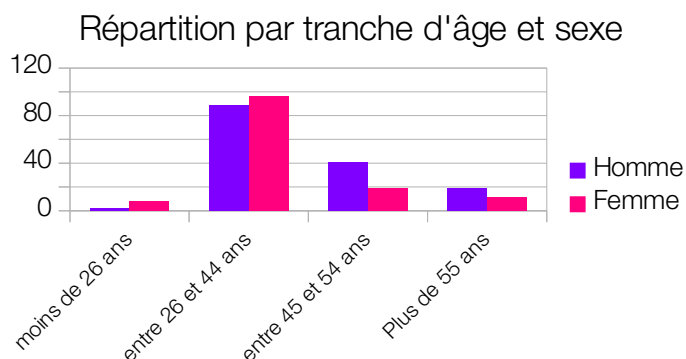
### Evolution des entrées 2017 – 2018

Entrées	2017	2018	
PE	283	288	soit + 2 %
CD21	92	120	soit + 30 %
Autres	119	165	soit + 37 %
Total	494	573	Soit +16 %

Le nombre d'entrées est en augmentation de 16 % cette année.

### 3.4. Le profil des personnes sorties

En 2018, 594 personnes sont sorties du dispositif dont 293 participants en sorties positives, ce qui représente **un taux de sorties positives** (hors déménagement, retraite, décès, maternité) de **55 %**  
Zoom sur le profil des personnes en sorties positives :



AGE SEXE	MOINS DE 26 ANS	ENTRE 26 ET 44 ANS	ENTRE 45 ET 54 ANS	PLUS DE 55 ANS	TOTAL
HOMMES	2	89	41	19	151
FEMMES	8	96	27	11	142
TOTAL	10	185	68	30	293

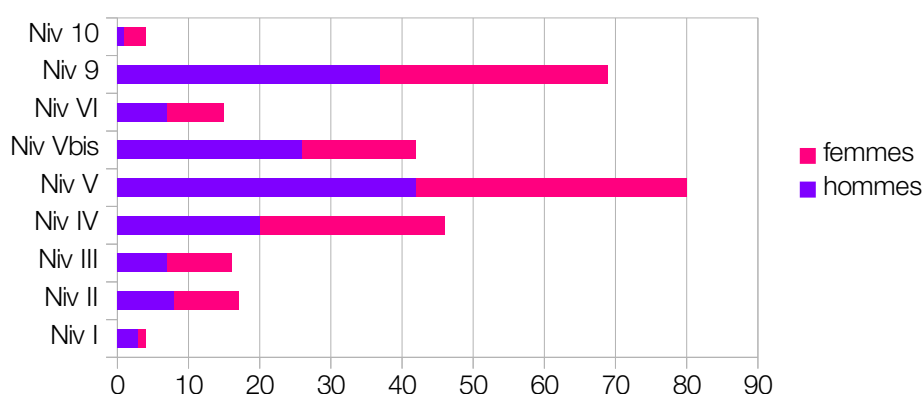
- 48 % des participants sortis en emploi ou formation qualifiante en 2018 sont des femmes
- 63 % des participants sortis en emploi ou formation qualifiante en 2018 ont entre 26 ans et 44 ans
- 33 % des participants sortis en emploi ou formation qualifiante ont plus de 45 ans.

#### Chiffres clés concernant les femmes sorties du PLIE

- 48 % des participants en sortie positives étaient des femmes.
- 68 % d'entre elles ont un niveau de formation inférieur à V.
- 46 % de ces femmes sont bénéficiaires du RSA
- 36 % habitent les quartiers prioritaires de la ville (29 % à Fontaine d'ouche, 25 % au Mail, 24 % aux Grésilles, 14 % à Belvédère et 8 % au Bief du Moulin)

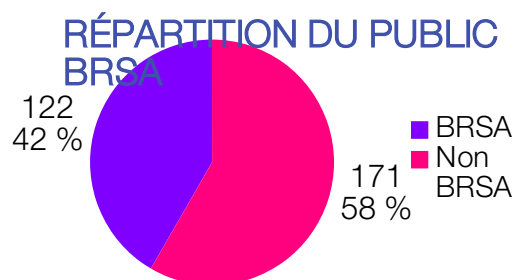
#### 3.4.1. Niveau de qualification en sortie positive

##### Niveau de qualification des personnes accompagnées



- 72 % des personnes sorties en emploi ou formation qualifiante sur le PLIE en 2018 ont une certification équivalente ou inférieure au CAP/BEP (niveau V) ; dont 35 % ont une qualification étrangère, non reconnue sur le territoire français (niveau 9)

### 3.4.2. Bénéficiaires du RSA en sortie positive



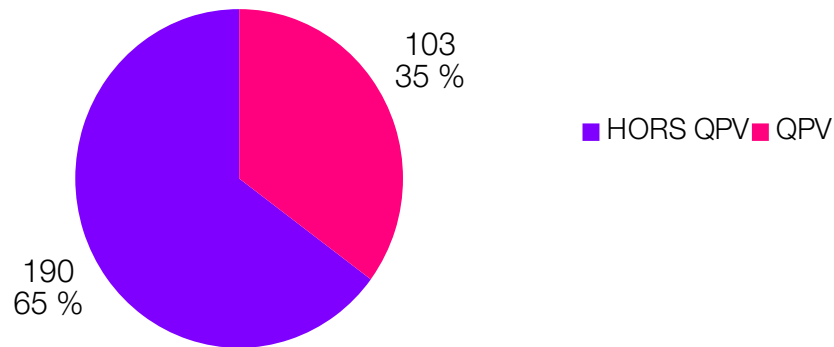
- 42 % des personnes sorties en emploi ou formation qualifiante sont bénéficiaires du RSA.

### 3.4.3. Lieu d'habitation des participants en sortie positive

VILLE	Nombre de participants	Pourcentage
<b>DIJON</b>	166	57 %
dont Grésilles	25	15 %
dont Fontaine d'ouche	28	17 %
<b>CHENOVE</b>	41	10 %
dont Le Mail	28	68 %
<b>LONGVIC</b>	20	7 %
dont Le Bief du Moulin	8	40 %
<b>QUETIGNY</b>	23	8 %
<b>TALANT</b>	21	7 %
dont Le Belvédère	14	67 %
<b>AUTRES</b>	22	8 %
<b>SOUS TOTAL QPV</b>	103	35 %
<b>TOTAL</b>	293	

\* Pourcentage des habitants des QPV par rapport à la ville d'habitation (ex : 15% des participants habitants Dijon résident aux Grésilles)

## RÉPARTITION DU PUBLIC ZONE D'HABITATION



- En 2018, 35 % des personnes sorties en emploi ou formation qualifiante habitent les Quartiers Politique de la Ville. Parmi les 103 habitants des QPV, 24 % habitent aux Grésilles et 27 % à la Fontaine d'Ouche, 27% habitent Le Mail, 14 % habitent le Belvédère et seulement 8 % habitent le Bief du Moulin.

### 3.4.4. Types de sorties positives

MOTIFS DE SORTIES POSTIVES	Nombre de participants	Pourcentage
Emploi	207	71 %
Dont CDI	58	28 %
Dont CDD de + de 6 m	36	17 %
Dont cumul de contrats	68	33 %
Dont contrat aidé et d'insertion	41	20 %
Autres contrat pro	4	2 %
Emploi aidé ou – d'un mi-temps	23	8 %
Formation qualifiante	63	22 %
TOTAL	293	

\* Pourcentage des sorties par type de contrat par rapport à la catégorie de sortie (ex : 28% des sorties emploi sont des sorties en CDI)

### 3.4.5. Les caractéristiques des autres sorties du PLIE

MOTIFS DE SORTIES AUTRES	Nombre de participants	Dont femmes	Pourcentage
Non respect du contrat d'engagement	109	46	36 %
Suivi de plus de 30 mois	67	26	22 %
Autre accompagnement plus adapté	29	14	10 %
Santé	29	17	15 %
A sa demande	24	13	8 %
Déménagement	18	5	6 %
Maternité	17	17	6 %
Indisponible pour recherche d'emploi	7	6	2 %
Situation administrative incompatible avec l'emploi	1	0	0 %
TOTAL	301	144	

- En 2018, 36 % des sorties autres sont liées à un « non-respect du contrat d'engagement » (Absences injustifiées, comportements inadaptés, injoignable...).

## 4. ACTIONS A DESTINATION DES PARTICIPANTS

### 4.1. Clauses d'insertion

#### 4.1.1. Présentation de l'action

La commande publique représente un moteur important dans la création et le maintien de l'Emploi sur un territoire. C'est pourquoi le Code des Marchés Publics a prévu le recours à une clause de promotion de l'Insertion et de l'Emploi, dans les marchés publics, depuis le 1er Janvier 2004. Cette clause permet de faciliter l'accès à l'emploi des publics les plus éloignés du marché du travail.

Sur le territoire dijonnais, CREATIV' assure la coordination et l'animation de ce dispositif sur l'ensemble des chantiers liés aux clauses d'insertion de Dijon Métropole.

L'ensemble de ce dispositif fait l'objet d'un suivi mené par un opérateur spécialisé sur le secteur du BTP, notamment les suivis de chantiers : ARIQ BTP.

L'ARIQ a ainsi pour objectif de faciliter la mise en œuvre des clauses sur les marchés où celles-ci sont intégrées.

#### 4.1.2. Participation

Ce sont 110 participants du PLIE qui ont eu un contrat de travail sur le dispositif :

- 17 femmes et 96 hommes ;
- 56 ont travaillé sur les marchés du BTP ;
- 57 ont travaillé sur les marchés de services.

#### 4.1.3. Les heures réalisées

Ce sont **72 366 heures** qui ont été réalisées du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2018 par les salariés du dispositif clauses d'insertion accompagnés par le PLIE .

Heures réalisées par secteur d'activité :

HEURES MARCHÉS BTP*	HEURES MARCHÉS DE SERVICES **	TOTAL HEURES
34 268	38 098	72 366

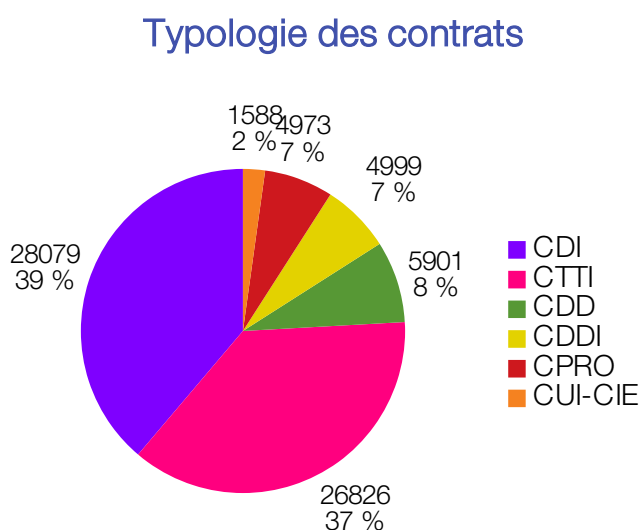
\* Bâtiment - Travaux Public

\*\* Espaces verts, Nettoyage, Tri des déchets, Restauration, Déménagement, maintenance mobilier urbain, gestion des parkings, administratif..

Afin de réaliser les heures d'insertion, différentes modalités et types de contrats sont proposés aux entreprises :

Heures réalisées par type de contrats :

MOTIFS DE SORTIES AUTRES	Nombre de participants
CDI	28 079
CTTI	26 826
CDD	5 901
CDDi	4 999
CPRO	4 973
CUI-CIE	1 588
<b>TOTAL</b>	<b>72366</b>



Les heures réalisées par le biais de CDI ont été multipliées par 3,5 par rapport à l'année 2017.

#### 4.1.4. Les orientations sur le dispositif clauses d'insertion

Dans le cadre de leur parcours d'accompagnement à l'emploi, les participants du PLIE peuvent être orientés vers une étape au sein du dispositif clauses d'insertion.

En 2018 cela concerne **105 orientations**.

Pour mémoire l'orientation vers les clauses fonctionnent de deux manières :

- Les orientations des référents du PLIE dans le cadre des parcours PLIE de leurs bénéficiaires ;
- Les orientations des différents prescripteurs de candidats vers le service clauses, candidats qui seront alors orientés auprès d'un référent du PLIE afin d'être accompagné dans leur parcours de retour à l'emploi.

Orientations sur le dispositif clauses en 2018 :

	ORIENTATIONS	dont QPV	dont MS	dont BTP
PLIE	40	17	22	18
AUTRES	90	24	18	72
<b>TOTAL</b>	<b>130</b>	<b>41</b>	<b>40</b>	<b>90</b>



Les autres prescripteurs sur le dispositif en 2018 :

PRESCRIPTEURS	NOMBRE DE CANDIDATS
ID'EES INTERIM	31
EUREKA INTERIM	24
ARIQ	17
SENTIERS	8
PÔLE EMPLOI	6
ENVIE	2
ESPACE EMPLOI LONGVIC	2
<b>TOTAL</b>	<b>90</b>

Les candidats issus des Quartiers Politiques de la Ville :

QPV	NOMBRE DE CANDIDATS
DIJON - Grésilles	15
DIJON – Fontaine d'Ouche	10
CHENÔVE – Le Mail	8
LONGVIC – Bief du Moulin	4
TALANT - Belvédère	3
QUETIGNY – Centre (Quartier de veille)	1
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>

Parmi les 130 orientations, 68 candidats ont été validés sur le dispositif :

- 44 personnes sur le secteur BTP ;
- 24 personnes sur le secteur marchés de services.

26,5% des candidats validés sur le dispositif sont issus de quartiers prioritaires.

#### 4.1.5. Le profil des salariés du dispositif Clauses

Rappel :

110 participants du PLIE qui ont eu un contrat de travail sur le dispositif :

- 17 femmes et 96 hommes ;
- 56 ont travaillé sur les marchés du BTP ;
- 57 ont travaillé sur les marchés de services.

37 des salariés sont issus des quartiers prioritaires, soit 33 %.

Salariés du dispositif clauses issus des quartiers politiques de la ville :

QPV	NOMBRE DE CANDIDATS
DIJON - Grésilles	13
DIJON – Fontaine d’Ouche	12
CHENÔVE – Le Mail	4
LONGVIC – Bief du Moulin	3
TALANT - Belvédère	3
QUETIGNY – Centre (Quartier de veille)	2
<b>TOTAL</b>	<b>37</b>

Pour information : Sur le territoire de Dijon Métropole, les habitants des QPV représentent 8 % de la population.

#### 4.1.6. Les sorties positives

Lors de l’année 2018, ce sont **33 sorties positives** qui ont été comptabilisées, représentant **33% des sorties positives sur la globalité du dispositif**.

- 16 CDI ;
- 11 contrats de professionnalisation ;
- 6 CDD (+ de 6 mois).

11 des salariés sortis positivement sont issus de quartiers prioritaires, soit 33 %.

Salariés sortis positivement du dispositif clauses, issus des quartiers politiques de la ville :

QPV	NOMBRE DE CANDIDATS
DIJON - Grésilles	5
CHENÔVE – Le Mail	5
LONGVIC – Bief du Moulin	1
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>

L'accompagnement intensif du PLIE combiné à l'efficacité du dispositif clauses en matière de développement des compétences, contribue à renforcer l'accès et le retour à l'emploi des publics les plus en difficulté.

## 4.2. Estime de soi et valorisation des compétences

### 4.2.1. Présentation de l'action

Cette prestation comprend 3 sessions sur l'année : deux sessions dites « mixtes » qui s'adressent à tous publics (tous profils et tous âges), et une session dite « seniors » qui s'adresse aux participants seniors du PLIE.

L'objectif général est d'amener les participants à retrouver une dynamique qui leur permette de reprendre peu à peu confiance en eux en apprenant à valoriser leurs compétences professionnelles mais aussi et surtout sociales.

Chaque session comprend 2 à 3 jours de formation avec un prestataire sur un format collectif (10 à 20 participants / session) qui leur propose, par le biais d'activités participatives et ludiques, de travailler sur le repérage de leurs forces, de leurs points d'amélioration, et sur la manière de les valoriser, notamment à l'oral devant un employeur.

### 4.2.2. Participation

Groupe 1 mixte : 8 personnes  
Groupe 2 seniors : 14 personnes  
Groupe 3 mixte : 17 personnes  
Soit un total de **39 personnes.**

### 4.2.3. Profil des participants

- 50 % des participants sont des femmes.
- 59 % des bénéficiaires ont 45 ans et plus
- 40 % des bénéficiaires ont un niveau de formation Bac et supra-bac
- 54 % sont bénéficiaires du RSA
- 23 % habitent les quartiers prioritaires des villes

### 4.2.4. Contenu de l'action

- **Les sessions mixtes : avril et novembre**

La session d'avril a rassemblé 8 participants (11 personnes avaient été orientées mais 3 se sont désistées avant le début de la formation) et s'est tenue sur 2 journées en présence de 3 formateurs (une animatrice Talent campus spécialisée dans la pédagogie active, un psychologue et un formateur spécialisé dans le travail réflexif).

La session de novembre a rassemblé quant à elle 17 participants (25 personnes avaient été orientées mais 8 se sont désistées). Elle s'est déroulée sur 3 jours et a été animée par les mêmes intervenants que la première.

Au cours de ces deux sessions, les participants ont été amenés à expérimenter des activités visant à leur permettre d'identifier leurs forces, d'identifier leurs compétences, notamment sociales et transférables et de les analyser en vue de pouvoir les valoriser. Parmi les activités utilisées, on peut citer un travail collectif sur les forces individuelles de chacun (parler de soi et de ses expériences tant professionnelles que personnelles ou associatives, et laisser les autres identifier des forces), des exercices destinés à travailler la posture de responsabilité, des mises en situation éventuellement filmées pour mettre le doigt sur ses axes d'amélioration...

#### ● **La session seniors : juin-juillet**

22 participants ont été orientés sur la session seniors qui, après des désistements a finalement accueilli au total 14 participants (10 sur la formation + 4 qui ont pu être intégrés sur l'événement « Regards croisés, ressources cachées » qui faisait suite à la formation).

La session seniors présente une particularité puisqu'elle est couplée à l'événement « Regards croisés, ressources cachées » qui propose à ces seniors de rencontrer des entreprises et des professionnels de l'intérim afin de leur permettre de mettre en pratique ce qu'ils auront appris durant leur formation, à savoir se valoriser au cours d'un entretien. Le professionnel a pour mission de pouvoir donner un retour au participant sur les aspects positifs de sa présentation, mais aussi sur les éléments qui peuvent être améliorés (via une grille d'entretien fournie par le PLIE). Le participant remplit lui aussi un questionnaire d'auto-évaluation en fin de rencontre.

Au delà de tous ces aspects, ces rencontres participent aussi au développement d'un réseau professionnel pour les participants.

Le contenu de la formation est similaire à celui des sessions mixtes, les objectifs étant les mêmes, mais toujours ramenés à la préparation de leur participation à « Regards croisés, ressources cachées ». Une demi-journée a été ajoutée le lendemain des entretiens afin de permettre aux seniors de pouvoir échanger sur les entretiens qu'ils ont passé la veille et les retours qui leur ont été faits, en étant accompagné d'un intervenant spécialisé en travail réflexif, compétent pour les amener à mener une analyse de fond de ce qui a été fait. Sur les 14 participants ayant pris part à « Regards croisés, ressources cachées », 8 ont pu être présents sur cette dernière demi-journée.

### **4.2.5. Résultats**

On peut souligner que globalement les participants de ces 3 sessions font un retour très positif sur cette action qui leur a permis de :

- **Se redynamiser, sortir de l'isolement, rencontrer d'autres personnes** (on peut noter que les participants à la 3<sup>e</sup> session ont évoqué la possibilité de pouvoir se revoir en dehors et que l'un des participants nous a fait la demande d'avoir les coordonnées du groupe afin de pouvoir garder le lien)
- **Valoriser des atouts, des points forts**, insoupçonnés parfois, les amenant à retrouver de l'estime pour eux-mêmes
- **Identifier leurs difficultés et axes d'amélioration** et réfléchir à la manière de les travailler en collaboration avec leurs référents PLIE.

Focus sur « Regards croisés, ressources cachées » :

Un partenariat avec le Club d'entreprises Cap Nord a permis de mobiliser des entreprises adhérentes et l'accueil de l'événement au sein des locaux de la SMDE, membre du club Cap Nord.

- **10 entreprises** présentes et regroupant **14 professionnels** mobilisés pour rencontrer les participants seniors du PLIE (Adecco, Randstad, Leader intérim, 1ère Gachette, Dièze, Infoproject, Lejay-Lagoute, Pacotte & Mignotte, Résidence Les Estudines, SDME)
- **14 seniors** (dont 2 orientés par Pôle emploi pour bénéficier de ces rencontres)
  - ⇒ 3 entretiens par participant

#### 4.2.6. Points positifs

- *Formation*
  - ➔ Activités ludiques et participatives : rupture avec le mode scolaire souvent redouté par les participants du PLIE
  - ➔ Capacité du prestataire à s'adapter en permanence aux besoins et aux attentes du public
  - ➔ Bienveillance de la part des formateurs et au sein du groupe
  - ➔ Possibilité pour les personnes de sortir de leur isolement et de reprendre une dynamique
- « *Regards croisés, ressources cachées* »
  - ➔ Événement à taille humaine : esprit convivial et cadre bienveillant
  - ➔ Pas de poste à la clé : pas d'enjeu donc possibilité pour le candidat, mais aussi l'entreprise, de s'exprimer plus librement
  - ➔ Développement du réseau entreprises, à la fois pour les participants et pour le PLIE (reprise de contact ultérieure et transmission de profils, échanges avec les référents...)
  - ➔ Mise en situation : simulation d'entretiens dans de vraies conditions
  - ➔ Conseils bénéfiques venant de professionnels / Effet « booster », redynamisant sur les demandeurs d'emploi
  - ➔ Support écrit qui permettra une capitalisation des conseils des entreprises (grille d'entretiens)

100 % des participants interrogés ont estimé que cette expérience avait été bénéfique, et 65 % se sentent prêts pour aborder de futurs entretiens de recrutement (les autres mentionnent le besoin de développer davantage leur confiance en eux, et de retravailler quelques outils).

#### Quelques mots d'entreprises

« *Rencontres très riches avec des personnes toutes différentes, dans les parcours de vie et les métiers...* » ; « *Des échanges enrichissants aussi bien avec les candidats qu'avec les autres entreprises* » ; « *Donner c'est recevoir* » ; « *Utile pour tous* »

#### Quelques mots de participants

« *Écoute attentive et conseils avisés* » ; « *Cette expérience a été bénéfique, elle m'a permis d'ouvrir mon champ de vision sur la mise en valeur de compétences et d'aller sur des champs d'activités auxquels je n'avais pas pensé* » ; « *Cette matinée a été très bénéfique, j'ai reçu de très bons conseils pour améliorer ma présentation. Je retiens que mon âge n'est pas un problème !* »

#### 4.2.7. Points d'amélioration – difficultés rencontrées

- *Formation*
  - Anticiper les orientations
  - Créer un cadre permettant de maintenir la dynamique de groupe impulsée lors de la formation (une personne, une ressource, un lieu, ...)

- « *Regards croisés, ressources cachées* »
  - Anticiper les dates pour l'organisation de l'événement
  - Mobiliser les entreprises bien en amont

#### 4.2.8. Et après ?

- Session 1 :
  - 2 personnes ont fait une formation qualifiante (dont une après passage par le DAQ)
  - 2 personnes ont signé des CDI et sont sorties du PLIE à l'issue des 6 mois de suivi post-emploi
  - 2 personnes ont travaillé par le biais de CDD courts ou missions intérim
  - 1 personne a intégré un dispositif en amont de la qualification (« Une formation pour moi c'est possible »)
  - 1 personne est sortie du PLIE pour un accompagnement qui paraissait plus adapté à ses besoins (dispositif Parenthèse)
- Session 2 :
  - 3 personnes ont suivi des formations qualifiantes
  - 1 personne a signé un CDDI
  - 3 personnes ont travaillé par le biais de CDD courts ou missions intérim
  - 1 personne a intégré un dispositif en amont de la qualification (DAQ)
  - 2 personnes poursuivent leurs démarches actuellement (dont une en attente d'une réponse pour entrée en formation qualifiante)
  - 5 personnes sont sorties du PLIE (une à sa demande car elle s'estimait autonome dans ses démarches, 2 pour suivi de plus de 30 mois, une a été réorientée vers un suivi uniquement social en raison de ses problématiques personnelles)
- Session 3 :
  - 1 personne a intégré une formation qualifiante
  - 1 personne a signé un CDD
  - 1 personne a travaillé par le biais de CDD courts ou missions intérim et a aujourd'hui un projet de création d'entreprise
  - 5 personnes ont intégré un dispositif en amont de la qualification (2 DAQ, 2 « Une formation pour moi c'est possible », 1 « Start again »)
  - 2 personnes sont en cours de création d'entreprise
  - 3 personnes poursuivent actuellement leurs démarches (dont une est en attente pour intégrer le DAQ)
  - 4 personnes ont quitté le PLIE (2 pour des motifs de santé, une partie en retraite et une réorientée vers Cap emploi)

#### Pour résumer...

- 6 entrées en formation qualifiante
- 1 CDD
- 1 CDDI
- 2 CDI
- 6 CDD courts/intérim
- 7 passages sur des dispositifs d'accès à l'emploi ou à la formation
- 2 créations d'entreprises en cours
- 5 démarches toujours en cours
- 9 sorties du PLIE

### 4.3. Action remobilisation autour des compétences

#### 4.3.1. Présentation de l'action

L'action « Remobilisation autour des compétences » offre aux Référents du PLIE la possibilité d'orienter, dès l'entrée sur le PLIE, des participants pour lesquels l'évaluation réalisée en début du parcours nécessite une disponibilité, des ressources pédagogiques ou des méthodes que le cadre des entretiens ne permet pas de mobiliser.

L'action s'articule autour de groupes, de 8 à 12 participants, cadencés toutes les 3 semaines, environ. Elle a été conventionnée pour 120 personnes en 2018.

L'évaluation réalisée porte, principalement, sur :

- la maîtrise de la langue française
- la mobilité (matérielle et immatérielle)
- la maîtrise d'un socle de compétences transverses (certification CLEA)

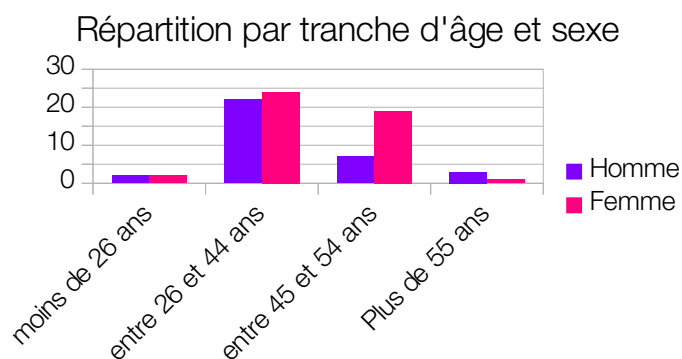
L'action est aussi l'occasion d'informer les participants sur l'offre de service du Dispositif d'Accès à la Qualification et de les aider à identifier l'intérêt éventuel de cette offre pour la réalisation de leur projet.

#### 4.3.2. Participation

En 2018, 104 participants ont été orientés vers l'action, 78 sont entrés au cours des 12 sessions de l'année.

#### 4.3.3. Profil des participants

Répartition par sexe & âge :



AGE SEXE	MOINS DE 26 ANS	ENTRE 26 ET 44 ANS	ENTRE 45 ET 54 ANS	PLUS DE 55 ANS	TOTAL
HOMMES	2	22	7	3	34
FEMMES	2	24	19	1	46
TOTAL	4	46	26	4	80

- 58 % sont des femmes, dont 52 % ont entre 26 et 44 ans et 41 % ont entre 45 et 54 ans.

- 58 % des participants sont des femmes.
- 37 % des bénéficiaires ont 45 ans et plus
- 85 % des bénéficiaires ont un niveau de formation V ou infra V
- 49 % sont bénéficiaires du RSA
- 33 % habitent les quartiers prioritaires des villes

#### 4.3.4. Contenu de l'action

**La première partie** repose sur un temps d'accueil et d'explication pour que le participant comprenne l'objectif visé par l'action, ce qu'il peut en obtenir et surtout mettre en cohérence les résultats par rapport à sa démarche de recherche d'emploi. Il s'agit également d'identifier les éventuelles annonces d'un projet de chaque participant : existe-t-il un projet professionnel ? si oui, sur quelles bases est-il validé ? Si non, sur quoi se projette le participant ? Quelles sont les compétences transverses mobilisables pour l'insertion professionnelle la plus rapide possible ? Pour permettre l'identification de ces indicateurs, le participant est mis en action à partir de situations didactisées prenant appui sur le monde professionnel ou la vie quotidienne. Cette première phase d'identification est concomitante avec l'intervention de la conseillère de la Plateforme mobilité, qui présente des données générales et induit des premières réflexions sur la mobilité en collectif, suivi de tests et entretiens individuels ainsi que d'une production d'un bilan individuel.

**La deuxième partie** est consacrée aux positionnements proprement dits qui seront mobilisés en fonction des besoins et problématiques repérées en première partie. Ainsi, le participant pourra être positionné plus spécialement sur le FLE, la mobilité et/ou le socle.

Elle se déroule ainsi :

- Diagnostic FLE :

Cette phase se déroule sur une ½ journée pour le positionnement et une ½ journée pour les entretiens individuels ; elle est réalisée par le biais de séances collectives et d'un positionnement individuel. Le participant est positionné en regard du niveau A1 du DCL.

Ce travail peut servir d'appui à une intégration sur le Dispositif Amont de la Qualification (DAQ) porté par le Cesam.

- Diagnostic Mobilité :

Le bilan compétence mobilité sur outil numérique permet d'évaluer à la fois la mobilité géographique et sociale, et propose une cartographie des atouts et des freins de la personne. Il est complété par un entretien avec le conseiller mobilité. Une fiche bilan est rédigée, remise au participant et au formateur de l'action dans le courant de la 1ère semaine.

L'analyse du conseiller mobilité et ses préconisations viendront en complémentarité des analyses menées par les formateurs afin de mieux identifier les freins et d'agir rapidement en vue de faciliter le parcours vers le Dispositif Amont de la Qualification ou l'emploi; à défaut d'apporter des éléments diagnostic aux référents du PLIE pour poursuivre leur accompagnement de manière plus opérationnelle.

- Diagnostic des compétences socles et transverses :

A partir d'une mise en situation et de simulations contextualisées, le participant est positionné sur les éléments d'identification des compétences transverses suivantes :

- communiquer et interagir dans un contexte collectif ;
- s'organiser et gérer le temps ;



- analyser ses actions et mettre en corrélation avec l'environnement pour se mettre en mouvement ;
- adopter une posture professionnelle pour répondre aux attentes des codes de l'entreprise ;
- travailler en équipe
- acquérir une culture numérique.

Cette phase alterne des temps collectifs, des temps en sous-groupe et un temps d'entretien individuel (1 journée dédiée aux entretiens).

**Troisième partie** : phase de synthèse et de restitution :

Chaque élément de diagnostic est mis en miroir avec les autres éléments afin d'établir une synthèse permettant de présenter au participant et à son référent les résultats et les préconisations qui sauront mettre en dynamique le participant. Elles seront en mesure d'apporter au référent des indications précises pour la poursuite de l'accompagnement.

Le bilan individuel proposé fait état de l'existence d'un projet professionnel, du besoin de le valider ou de le définir et des freins périphériques tels que les difficultés linguistiques (situation par rapport au niveau A1 et besoins de formation identifiés), les contraintes liées à la mobilité géographique et/ou mentale (préconisations de mesures de remédiation), les axes de développement sur les compétences socles et lien avec le CLEA et ses 7 domaines.

#### 4.3.5. Résultats et points positifs

- Une enquête réalisée, au terme du premier semestre 2018, a révélé que les publics étaient, pour moitié, orientés afin d'évaluer les compétences clés et d'établir un diagnostic large. Pour le reste, il s'agit principalement de « préciser le niveau par rapport à un projet », de « dynamiser le participant » ou de le « valoriser dans ses compétences ou plus largement ».
- Pour 20 parcours, sur les 22 qui ont été ainsi interrogés, les référents ont estimé que l'orientation vers l'action avait eu un résultat positif et ce, même lorsque l'entrée ne s'est pas réalisée (1/4). Ce dernier chiffre illustre une particularité de cette action dont les résultats positifs peuvent donc se mesurer sur des participants qui n'ont pas intégré l'action.
- Pour le public ayant bénéficié de l'action, elle est jugée positive dans 94 % des cas.
- La comparaison des orientations et des entrées, sur l'ensemble des critères et des freins observés, révèle que les participants ayant très peu (ou pas) d'expérience (environ 10 % des orientations) éprouvent de vraies difficultés à accéder à la formation.
- Même si le public orienté se présente comme étant plus en difficulté que les autres, nous observons qu'ils sont aussi nombreux à sortir « positivement » que les autres. On peut considérer que l'action favorise l'accès, pour ces publics, aux mêmes chances de réussite dans leurs projets que les autres.
- Pour les participants ayant participé à Remob, l'accès à la formation semble plus élevé, en proportion, par rapport aux autres. Or ils sont souvent peu qualifiés et sans expérience, l'action se présente donc, sur ces principaux points, comme plutôt bien adaptée au public auquel elle se destine, et satisfaisante pour les accompagnateurs.

#### 4.3.6. Points d'amélioration – difficultés rencontrées

Comme évoqué précédemment, les parents isolés et certains publics très peu expérimentés éprouvent des difficultés importantes d'accès à la formation. Une réflexion est donc à développer avec les partenaires pour alimenter la réflexion autour des réponses à apporter à cette problématique.

### 4.3.7. Et après

Parmi les 80 participants qui ont participé à l'action :

- 57 sont encore en parcours
- 5 sont sortis à l'emploi
- 5 sont sortis en formation qualifiante
- 3 ont été réorientés vers un accompagnement plus adapté
- 1 participante est sortie pour maternité
- 1 est sorti à sa demande
- 8 sont sortis pour non respect du contrat d'engagement

## 4.4. L'action Start Again

### 4.4.1. Présentation de l'action

Start again est une action de formation destinée à des femmes éloignées durablement de l'emploi et ayant besoin de travailler la confiance en soi.

Durant 12 semaines, cette formation, qui s'adapte aux rythmes scolaires (pas de formation les mercredis et durant les vacances scolaires) afin d'en permettre l'accès au plus grand nombre, amène les participantes à reprendre les bases en français, mathématiques (appliquées à la vie quotidienne), anglais et bureautique/ informatique, tout en proposant également des séances collectives de développement personnel et du coaching individuel.

Ces 12 semaines de formation doivent amener les femmes inscrites à travailler leur projet professionnel et les aider à reprendre confiance en elles pour leur permettre de mener à bien leur projet.

Il s'agit de la deuxième année de collaboration du PLIE avec l'association Amis'mots dans le cadre de ce projet. Une session « spécifique PLIE » avait déjà été organisée au printemps 2017.

En 2018, 2 sessions ont été mises en place.

### 4.4.2. Les participantes

Sur l'année 2018, 19 femmes ont pu bénéficier de l'action Start again.

AGE	MOINS DE 26 ANS	ENTRE 26 ET 44 ANS	ENTRE 45 ET 54 ANS	TOTAL
NOMBRE	2	16	1	19

- 16 femmes ont entre 26 et 44 ans
- 8 ont un niveau de formation V ou infra V
- 8 ont été scolarisées à l'étranger
- 12 sont bénéficiaires du RSA (soit 63%)
- 8 habitent les quartiers prioritaires des villes (soit 42%)

#### 4.4.3. Contenu de l'action

- **Séances de développement personnel et coaching individuel** : le but est d'aider les femmes à définir des projets personnels et professionnels réalisables en tenant compte de leurs propres forces et faiblesses. Les séances en groupe permettent de créer un esprit fédérateur et un environnement de confiance tout au long des 12 semaines de formation. Les séances individuelles donnent la possibilité aux femmes de s'ouvrir auprès d'une professionnelle qui peut les aider à amorcer un travail sur elles-mêmes.

Cette année, des « sorties défis » ont été organisées au centre ville pour amener les femmes à dépasser certaines limites qu'elles se sont parfois fixées, par exemple en allant dans des grands magasins et en demandant conseil aux vendeurs pour des essayages, etc.

- **Atelier de français** : travail sur l'écrit et l'oral dans une optique de développement des relations dans le groupe. L'objectif est également de les amener à argumenter, débattre, exprimer leur jugement, etc.

Sur les 2 sessions, les groupes étaient très hétérogènes avec 2 niveaux : une partie du groupe plutôt FLE, l'autre partie dont la langue maternelle était le français mais qui avait besoin de revoir les bases en grammaire, orthographe, etc. Cette hétérogénéité s'est finalement avérée positive puisqu'elle a permis l'installation d'une entraide entre les femmes. Souvent celles qui avaient le meilleur niveau en français étaient celles qui avaient le plus de freins personnels en termes d'estime d'elles-mêmes, et le fait de se retrouver dans la position du « sachant » qui vient en soutien aux autres les a conduit à travailler la confiance en soi.

- **Atelier de mathématiques** : voir ou revoir des notions de mathématiques appliquées à la vie quotidienne (par exemple gérer un budget ou convertir les mesures pour préparer un gâteau...). En général cette discipline n'est pas la plus appréciée du programme... Néanmoins le fait de travailler sur des exercices très pratiques aide les femmes à voir l'utilité. Elles se rendent souvent compte que leurs bases ne sont pas si mauvaises, et se retrouvent ainsi en situation de réussite.

- **Atelier de bureautique** : apprentissage des bases en bureautique et en pratique d'Internet (traitement de texte, tableur, mise en forme Powerpoint, etc.). Dans le cadre de ces ateliers, la formatrice est assistée par des bénévoles d'Orange Solidarité, ce qui lui permet de former des groupes de niveau et ainsi de proposer des exercices et des apprentissages adaptés aux besoins de chacune afin de les faire progresser à leur rythme.

En fin de session, les femmes travaillent souvent sur un projet qui leur permet de mettre en application leurs apprentissages en bureautique.

- **Atelier d'anglais** : travail sur l'écrit et l'oral, apprentissage de vocabulaire dans le but d'être en capacité de comprendre des textes courts, d'exprimer un avis, d'échanger avec d'autres personnes...

Dans le cadre des séances d'anglais, la formatrice organise plusieurs sorties culturelles (musées, visites au centre ville, Mulot et Petitjean, etc.) afin de proposer aux femmes du vocabulaire en lien avec l'activité et de développer leur attrait pour la culture.

#### 4.4.4. Résultats

Deux sessions de Start again qui ont été organisées sur l'année 2018.

Elles se sont déroulées sur le Quartier des Grésilles (au centre social) et étaient ouvertes à l'ensemble des participantes du PLIE (résidant au sein de Dijon Métropole) :

- du 26 mars au 5 juillet :

la session a accueilli 11 femmes dont 7 qui ont suivi l'action jusqu'à son terme (2 ayant trouvé un emploi ou un stage avant la fin de Start again, l'une ayant été réorientée sur un dispositif lié à l'illettrisme considéré comme plus adapté, et l'une ayant abandonné sans donner de nouvelles).

- du 17 septembre au 20 décembre :

La session a accueilli 8 femmes qui ont toutes suivi l'action jusqu'à son terme.

Les objectifs quantitatifs ont été atteints : 19 femmes ont pu bénéficier de Start again, alors qu'il était prévu d'en accueillir à minima 16.

En termes qualitatifs, l'action avait pour but d'aider ces participantes à retrouver confiance en elles et à amorcer des pistes de projet professionnel. Ces objectifs ont été évalués lors d'un bilan final de l'action en présence des participantes. Au terme de ces 2 bilans, il s'est avéré que :

- 2 femmes ont arrêté la formation avant son terme car elles avaient trouvé un emploi ou un stage
- 7 femmes ont pu définir ou affiner un projet professionnel
- 7 femmes sont sorties avec un projet d'inscription en formation à court ou moyen terme
- 1 femme a décroché un poste (intérim)
- 4 femmes ont pris conscience qu'elles avaient besoin de maîtriser davantage la langue française avant de pouvoir envisager de se former ou de travailler, et ont été orientées vers les dispositifs linguistiques du territoire
- 1 femme a été réorientée sur un dispositif de lutte contre l'illettrisme

A l'unanimité, toutes les participantes s'étant exprimées lors des bilans de fin de session ont déclaré que Start again les avaient aidé à retrouver confiance et leur avait donné envie d'aller de l'avant, notamment sur les indicateurs suivants :

- reprendre un rythme (s'obliger à se lever le matin, respecter des horaires et un cadre...)
- se canaliser (apprendre à gérer la colère par le dialogue, etc.)
- apprendre à se détacher progressivement des enfants pour certaines d'entre elles qui ne les avaient jamais confiés à un tiers. Sur ce point, plusieurs femmes ont déclaré que cette séparation avait été bénéfique également pour l'enfant qui découvre ainsi un environnement extérieur qu'il ne connaissait pas jusque là
- se familiariser avec la Culture : découvrir des musées et autres lieux culturels. Plusieurs d'entre elles ont déclaré vouloir refaire ses sorties en famille afin d'en faire bénéficier leurs enfants et conjoint
- retrouver l'envie d'aller vers les autres et de prendre soin de soi.

#### 4.4.5. Points positifs

- **Cadre extrêmement bienveillant et adapté** aux contraintes horaires pour faciliter un retour progressif à l'organisation
- Accompagnement à la recherche et **prise en charge financière de la garde des enfants** non scolarisés
- Bilans réguliers
- Organisation de **sorties culturelles** dans Dijon pour permettre aux femmes de sortir de leur cadre de vie habituel
- **Fluidité dans la communication** des informations entre le prestataire et le PLIE
- Mise en place d'une **Maison digitale** avec le concours de la Fondation Orange qui permet aux femmes de bénéficier du matériel et de l'**appui de bénévoles** pouvant les accompagner dans leurs apprentissages, également à l'issue de Start again.

#### 4.4.6. Points d'amélioration – difficultés rencontrées

- **Manque d'anticipation** dans les prescriptions de participantes sur l'action, ce qui engendre plusieurs difficultés :
  - ➔ Difficulté à trouver dans l'urgence, lorsque c'est nécessaire, des places en crèches, avec une adaptation de l'enfant sur une période trop courte qui peut occasionner le refus de la crèche (pour le bien-être de l'enfant) ou l'abandon de la maman qui se retrouve bousculée et préfère renoncer à l'action

- ➔ Lorsqu'il reste des places disponibles avant le début d'une session de Start again, le PLIE ouvre la possibilité à des partenaires (notamment Pôle emploi, Mission locale, CD21) d'orienter des femmes sur Start again. Néanmoins pour des raisons liées au financement PLIE/FSE de l'action, il est impératif que ces femmes soient intégrées au PLIE. Le partenaire doit donc orienter les personnes intéressées sur le PLIE. Quand cette orientation est trop tardive, les référents de parcours se retrouvent dans l'obligation d'intégrer une personne dans l'urgence
- Difficultés dans le remboursement des frais de garde (crèches pour l'association Amis'mots et cantine ou périscolaire pour le PLIE dans le cadre de l'enveloppe souple) liées au fait que nous devons payer directement aux structures et non pas rembourser la participante, ce qui sous-entend que la facturation doit être faite au nom du PLIE ou d'Amis'mots, ce qui n'est pas toujours évident, notamment pour les services publics (crèches municipales...).

#### 4.4.7. Et après ?

- **Session 1 à + 6 mois** (11 participantes)
  - ➔ Projets linguistiques :
    - Une femme a intégré le DFL (Dispositif de formation linguistique porté par la Ligue de l'Enseignement) sur le volet Illettrisme (réorientation en cours de formation Start again) et une autre femme doit également intégrer ce dispositif dans les semaines à venir.
    - Une autre femme a suivi une formation linguistique en vue d'obtenir un niveau DELF A2 lui permettant l'accès au DAQ en vue de définir son projet professionnel
  - ➔ Emploi :
    - Une femme a retrouvé un emploi en cours de formation Start again, et a depuis quitté le PLIE. Une autre femme a récemment signé un CDD de 6 mois après plusieurs missions intérim.
  - ➔ Formation :
    - 2 femmes sont entrées sur des formations à l'issue de leur passage sur Start again (une formation d'accompagnant éducatif petite enfance et une formation de vendeur conseiller commercial)
  - ➔ Poursuite de la recherche d'emploi :
    - 4 femmes sont toujours en recherche d'emploi, dont deux sont sorties du PLIE car nous n'avons plus de nouvelles. Les projets de ces femmes ont été ralentis par des problématiques personnelles, notamment divorce, problèmes de garde d'enfants, expulsion de logement...
- **Session 2 à + 2 mois** (8 participantes)
  - ➔ Emploi : 1 participante a signé un CDDI
  - ➔ Formation / concours :
    - 3 participantes envisagent de faire une formation ou passer un concours (préparation du CAP petite enfance par correspondance, Formation CESF ou CIP après une validation de projet en passant par le DAQ, Concours d'auxiliaire de puériculture).
    - Une participante a été orientée vers le dispositif « Une formation pour moi c'est possible » : réponse en attente...
  - ➔ Poursuite de la recherche d'emploi / construction du projet :
    - 3 femmes sont toujours dans cette démarche

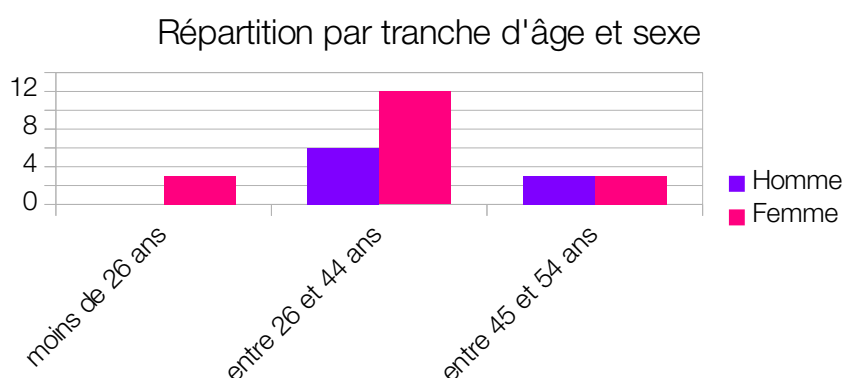
#### 4.5. Enveloppe souple

L'enveloppe souple a vocation à prendre en charge les dépenses directes visant l'accès à la formation ou à l'emploi. Lorsque les personnes s'engagent sur une action de formation ou trouvent un emploi, elles doivent brutalement faire face à un ensemble de dépenses. Le soutien financier du PLIE par le biais de cette enveloppe conditionne le maintien de ces participants sur le dispositif PLIE ou le poste visé, ainsi que leur réussite à l'issue de la démarche.

##### 4.5.1. Participation

Au 31/12/2018, 27 participants du PLIE ont sollicité l'aide du PLIE.

##### 4.5.2. Profil des participants



##### *Répartition par sexe & âge*

AGE SEXE	MOINS DE 26 ANS	ENTRE 26 ET 44 ANS	ENTRE 45 ET 59 ANS	TOTAL
HOMMES	0	6	3	9
FEMMES	3	12	3	18
TOTAL	3	18	6	27

- Les participants ont une moyenne d'âge de 37 ans.

- 67 % des bénéficiaires sont des femmes.
- 67 % des bénéficiaires ont 45 ans et plus
- 63 % des bénéficiaires ont un niveau de formation V ou infra V
- 52 % sont bénéficiaires du RSA
- 33 % habitent les quartiers prioritaires des villes

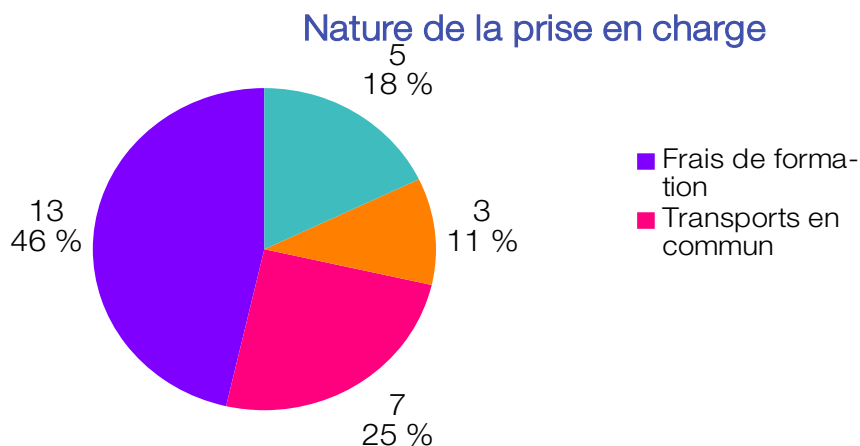
### 4.5.3. Contenu de l'action

Les demandes d'enveloppe souple sont formulées par le référent PLIE et doivent être validées par la Coordinatrice du PLIE.

La SA s'assure que les demandes permettent aux participants d'accéder à un emploi ou à une formation et/ou de maintenir leur accompagnement sur le dispositif.

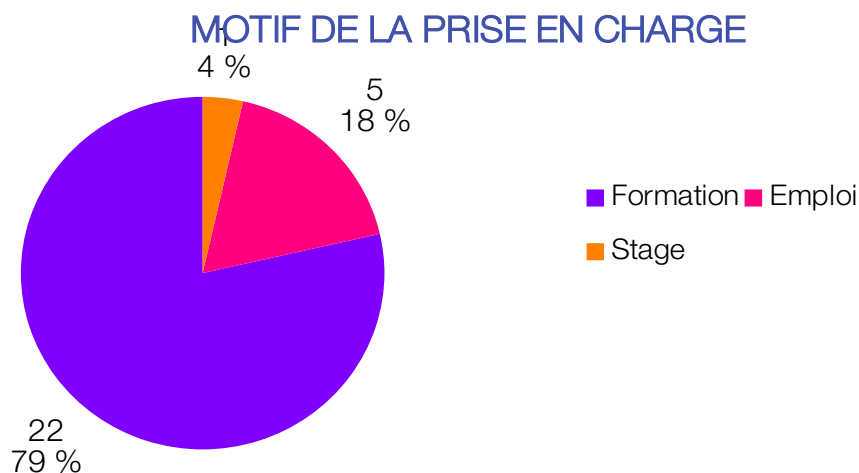
Ainsi, la SA vérifie que les données soient saisies sur le progiciel du PLIE, suit les demandes, s'assure que les factures soient conformes aux justificatifs de dépenses reçues.

### 4.5.4. Résultats



- Les demandes concernent majoritairement une prise en charge des coûts de formation, avec notamment 3 demandes pour une formation BAFA et 2 pour une formation ambulancier.
- Les transports en commun sont le plus souvent sollicités pour les formations (6 demandes sur 7)

### *Motif de la demande*



- 79 % des demandes ont permis aux participants d'accéder à une formation.

#### 4.5.5. Points positifs

- 3 participants ont obtenus leurs BAFA
- 5 participants ont pu se rendre à l'action du PLIE : remobilisation autour des compétences
- 5 participants ont pu débiter un contrat de travail
- 1 participant a pu réaliser une immersion
- 3 participants ont pu suivre des formations linguistiques afin d'améliorer leurs niveaux de français et faire reconnaître leur niveau afin d'accéder à des formations
- 1 personne a obtenu ses CACES
- 1 personne a obtenu ses habilitations électriques
- 8 participants ont pu intégrer une formation (ambulancier, chef sécurité, ASCOM...)

#### 4.5.6. Points d'amélioration – difficultés rencontrées

- 1 personne a tenté de passer une formation SSIAP mais a échoué
- 1 personne n'a pas obtenu ses CACES
- 1 personne n'a pas honoré ses engagements et ne s'est jamais présentée en formation

#### 4.5.7. Et après ?

Au 30/03/2019 :

- 4 participants ont obtenus de CDD de plus de 6 mois
- 5 participants ont obtenus un CDI
- 2 participants ont pu accéder à des missions d'intérim
- 4 participants sont toujours en formation
- 9 participants sont toujours en recherche d'emploi
- 2 participants sont sortis du PLIE pour absence au rendez-vous
- 1 personne est sortie pour suivi de plus de 30 mois



## 4.6. Autres actions animées ou suivies par le PLIE

### 4.6.1. Ateliers collectifs

#### *Présentation de l'action*

En 2018, dans la continuité d'un premier travail mené durant les expérimentations avec le Cabinet Amnyos en 2017 et à la suite d'une formation action « ateliers » conduite avec Talent Campus, l'équipe de référents PLIE, appuyée par la chargée de mission emploi/formation a mis en place des ateliers collectifs à destination des participants du PLIE.

Le processus de travail s'est fait sur la base de deux types de scénari :

- - **Partir du calendrier des événements emploi/formation** (job dating, forums etc..) du territoire et construire des ateliers pour préparer les participants à ce type d'événements.

L'objectif est, à la fois, d'aider les participants du PLIE à mieux se projeter sur ce type d'événements, à y optimiser leur présence notamment face aux entreprises et également de les outiller et les préparer à exprimer au mieux et de manière efficiente leurs compétences, qualités et motivations afin que le Jour J, ils se sentent le plus confiants possible.

- **Partir des besoins récurrents de l'ensemble de nos participants** pour la construction de leur parcours : CV, lettre de motivation, préparation aux entretiens, confiance en soi... en construisant des ateliers autour de ces thèmes.

Dans ce cadre, pour l'année 2018, l'équipe des référents a travaillé sur la mise en œuvre d'ateliers collectifs nommés « ateliers compétences », qui ont vocation à sensibiliser les participants à l'intérêt et l'importance de savoir verbaliser leurs expériences professionnelles. Et ainsi de s'approprier leur parcours, leurs compétences, leurs qualités pour mieux les relier aux postes ciblés et aux exigences du marché du travail.

Cette démarche, adaptée aux besoins des participants PLIE, est aujourd'hui en complète cohérence avec les évolutions de la recherche d'emploi, plus particulièrement via le nouvel espace personnel du site pole-emploi.fr.

L'équipe des référents PLIE a d'ailleurs suivi le 11 juillet et le 10 septembre 2018 un atelier « profil de compétences pole-emploi.fr » dans les agences Pôle emploi Dijon Sud et Dijon Ouest avec l'objectif de s'approprier le nouvel espace candidat pole-emploi.fr afin d'accompagner les participants PLIE pour optimiser leur espace, notamment le nouvel onglet « profil compétences ».

#### *Participation*

Sept ateliers ont été organisés, en 2018, dont 3 ateliers préparatoires à un forum sectoriel : BTP, Industrie et Commerce, 1 atelier préparatoire à un forum multi-sectoriel et 3 ateliers « compétences » .

En tout, 49 participants ont suivi ces ateliers. Le taux de présence a été plus important sur les ateliers préparatoires aux événements sur un secteur dédié, 12 personnes ont ainsi participé à l'atelier préparant au forum BTP et 9 à celui visant l'industrie.

#### *Contenu de l'action*

Les ateliers se déroulent sur une demi-journée et dans des lieux plutôt centraux de la métropole afin de limiter les problèmes de mobilité. Ils sont animés par un binôme de référents volontaires.

Les ateliers collectifs avaient deux thèmes principaux :

- Les ateliers préparatoires aux événements du territoire

Ces ateliers se déroulent en deux temps :

- un premier temps très pratique avec la présentation du lieu de l'événement, comment s'y rendre et dans quelles conditions. Une pochette PLIE est remise aux participants avec le plan à la fois du trajet et du lieu, un stylo et un bloc note ainsi qu'un dossier pouvant contenir des CV. En fonction du type d'événements, les référents-animateurs abondent cette pochette avec divers documents comme par exemple une liste des entreprises présentes avec la présentation de leur activité ou quelques offres liées à l'événement.

- la seconde partie est axée sur la préparation des entretiens avec un travail sur la présentation générale et la notion de « première impression » ainsi que sur l'explicitation du parcours professionnel et des compétences/qualités. Cet aspect est traité en s'appuyant à la fois sur le collectif et l'individuel.

Pour certains de ces ateliers, l'intervention de professionnels et/ou d'entreprises a été organisée, ce qui a permis aux participants de mieux se projeter sur leurs entretiens à venir lors de l'événement (par exemple, la responsable du service clause d'insertion à CREATIV est intervenue pour l'atelier préparatoire au forum du BTP et un chef d'entreprise pour l'atelier préparatoire au forum de Chenôve).

#### ● Les ateliers compétences

Ces ateliers ont fait l'objet d'un travail construit par le collectif des référents volontaires et la chargée de mission, suite à un travail engagé l'année précédente dans le cadre des expérimentations mises en place avec le cabinet Amnyos.

Deux journées de travail ont été organisées avec l'ensemble de l'équipe de référents.

Le premier temps de travail a permis de définir une base commune à ces ateliers, notamment sur le public visé, les attendus, les déroulés et outils pédagogiques utilisés, les moyens matériels nécessaires etc..

Le second temps de travail a été consacré à la pédagogie à mettre en œuvre pour ce type d'ateliers. Chaque binôme de référents volontaires a construit et présenté aux autres son déroulé d'animation qui, tout en respectant les objectifs initiaux communs, pouvait s'avérer un peu différent pour chacun. On peut citer néanmoins l'utilisation d'outils d'analyse des différentes dimensions de la compétence : savoirs, savoir-faire et savoir-être ou la présentation croisée.

Concernant les participants visés, il est à noter que contrairement aux ateliers préparatoires aux événements du territoire, il était demandé des pré-requis sur la compréhension, la lecture et l'écriture de la langue. Malgré une volonté marquée de l'équipe d'utiliser des outils pédagogiques variés voire innovants, il s'est avéré compliqué de supprimer tout support écrit, d'où la nécessité pour les personnes orientées sur ces ateliers d'être en capacité de lire et de comprendre le français.

Ces ateliers visaient également un plus petit nombre de participant, au maximum 8, afin de permettre un travail à la fois collectif et individuel de qualité.

Il est à noter que l'idée de base était de mettre en place des ateliers CV, qui après réflexion a évolué vers la mise en place d'ateliers compétences, plus en adéquation avec, à la fois, les besoins des participants du PLIE et ceux des entreprises.

Pour les deux types d'ateliers, un temps de debriefing et de retour auprès des référents prescripteurs s'est organisé à la suite de chaque atelier.

## ***Résultats***

49 participants ont suivi un atelier collectif en 2018.

La chargée de mission emploi/formation et 9 référents ont animé au moins un atelier.

L'ensemble de l'équipe a contribué à orienter du public et également au travail pédagogique lors des 2 journées de travail pédagogique.

## *Points positifs*

### ● *Pour l'équipe de référents*

Le travail pédagogique sur le contenu des ateliers, co-construit par l'ensemble des référents a permis une adhésion plus forte de l'équipe à cette action ce qui a favorisé les orientations.

En tout, 9/14 référents ainsi que la chargée de mission emploi-formation ont animé les ateliers, ce qui démontre un fort investissement de l'équipe sur cette activité. On peut noter également que certains référents qui n'avaient pas d'expérience en animation collective ont trouvé l'expérience à la fois intéressante et enrichissante.

Enfin, les référents, par le retour de leurs participants, ont constaté effectivement que les ateliers sont bénéfiques quant à la confiance en soi acquise et à l'expression des compétences qui est facilitée et rendue plus pertinente.

### ● *Pour les participants*

A l'issue de chaque atelier, les référents animateurs ont fait remplir un questionnaire de satisfaction aux participants, questionnaire très simplifié mais qui démontre une forte satisfaction sur l'animation proposée et les objectifs de mise en confiance et d'expression.

Pour les ateliers préparatoires, la chargée de mission emploi-formation a pu constater directement lors de ces événements que les participants se présentaient avec moins de crainte et plus en confiance auprès des entreprises. Les retours, « en direct » étaient beaucoup plus positifs à la fois de la part des participants mais également de certaines entreprises. Par exemple, lors du forum BTP, les entreprises ont fait remarquer à la chargée de mission et à la responsable du service clause d'insertion, qui avait co-animé l'atelier préparatoire, qu'elles avaient constaté que les participants PLIE étaient bien préparés et que cela se ressentait dans leurs échanges !

## *Points d'amélioration – difficultés rencontrées*

1 - L'intervention de professionnels et/ou d'entreprises du secteur visé représente un vrai plus en terme de projection des participants sur leurs entretiens à venir lors de l'événement et pourrait être systématisée.

2 - Les ateliers compétences, qui n'ont été testés que sur la fin de l'année, ont connu un plus fort taux d'absentéisme malgré les orientations des référents. Ceci peut s'expliquer, pour au moins un atelier sur les trois organisés, par un changement de salle contraint de dernière minute.

3 - Les binômes d'animateurs ont convenu de maintenir leurs objectifs et leur déroulé d'animation, même si des ajustements restent possibles en fonction du nombre de personnes présentes.

4 - Poursuite des ateliers compétences en 2019, avec possibilité, si nécessaire, pour un même participant, de suivre plus d'un atelier compétences.

## *Et après ?*

En 2019, les référents volontaires poursuivront l'animation d'ateliers notamment ceux qui sont préparatoires à des événements récurrents du territoire comme le forum de l'industrie, du BTP...

Parallèlement, le travail sur les compétences sera conforté avec la possibilité de mener l'atelier sur une journée ce qui permettrait de consolider, notamment pour certains participants en difficulté avec la langue, le travail sur les compétences et l'appropriation de ces dernières pour mieux les outiller.

Un bilan intermédiaire des ateliers sera organisé en juin afin de mener des réajustements si nécessaire sur la fin de l'année. Enfin, sous l'impulsion de la chargée de mission, de nouveaux thèmes d'ateliers notamment plus en lien avec l'image de soi et la confiance en soi seront travaillés afin de compléter l'offre de service du PLIE pour ses participants.

## 4.6.2. Job Stand Up

### *Présentation de l'action*

En 2018, le PLIE de Dijon Métropole a eu la volonté de faire évoluer son modèle d'accompagnement pour permettre aux participants de se réapproprier leurs rôles, aussi bien d'acteur que d'auteur de leur parcours. Pour ce faire, l'équipe du PLIE a développé le projet « Job Stand Up », qui porte directement sur les premiers moments clés où se construisent les parcours individuels.

De façon générale, il s'agit d'initier une nouvelle façon d'aborder l'approche globale de parcours, en matérialisant ce changement de modèle, de sorte à bouleverser les représentations des participants sur la relation d'accompagnement. Cette condition apparaît comme préalable pour s'engager dans une relation nouvelle.

Par ailleurs, nous nous sommes accordés à constater que le développement de l'estime de soi est très influencé par la position qu'occupe le participant dans la relation d'accompagnement. L'information de la personne sur son rôle, sur le rôle des autres et sur les moyens mis à sa disposition pourrait faciliter son positionnement comme auteur et donc, d'emblée, dans une situation plus valorisante.

Nous constatons encore que les espaces culturels semblent être adaptés, pour stimuler la créativité du participant. La culture, de façon générale, apparaît comme un moteur puissant et efficace, capable de stimuler l'estime de soi, d'aider le participant à prendre ou à reprendre possession de sa capacité à créer ou à s'exprimer. D'où la nécessité de penser un format d'action qui permette de donner une place à la culture.

Enfin, il s'agit aussi de soulager, en partie, le référent de la « responsabilité » du parcours. D'une part parce que celle-ci peut l'affecter individuellement, d'autre part parce que son poids actuel est incompatible avec le modèle proposé. Dans ce dernier, initié avec la formation CEP, le référent s'inscrit dans une position d'expert pour conseiller le participant, l'informer ou faciliter son information, le soutenir dans ses démarches en vue de la réalisation de son projet. Dans ce modèle, la structure d'animation se positionne davantage comme un facilitateur.

### *Objectifs*

L'action Job Stand Up, en 2018, a donc consisté en l'accompagnement de l'équipe projet (SA & 3 référents) en vue de :

- Mettre en place un cadre d'accueil inédit, évolutif et dynamisant, sur une demie-journée
- Adapter les procédures d'accueil à un modèle d'accompagnement plus axé sur la demande et la construction des participants
- Organiser l'information sur les actions financées par le PLIE et ses principaux partenaires, pour la rendre plus accessible pour le participant
- Travailler à cette communication et à son élaboration, avec les partenaires impliqués, les référents, ainsi que les participants du PLIE (témoignages directs ou différés)
- Créer les conditions pour que les personnes se rencontrent et puissent échanger entre elles (à la fois entre nouveaux arrivants, mais aussi avec des participants en cours de parcours venus témoigner)

## ***Résultats***

Le travail réalisé en 2018 a permis d'atteindre les objectifs fixés.

En effet, 2 événements organisés ont permis d'accueillir 38 futurs participants du PLIE, dans des espaces inédits (1 événement d'accueil au Multiplex et 1 à la Maison Régionale de l'Innovation), dans le cadre d'un scénario pédagogique co-construit avec les équipes du PLIE, notamment les référents et les chargés de projet. Ce scénario (annexe 3) crée les conditions pour mettre en relation, en situation de co-action et de co-décision, les participants. Il permet également aux participants de se projeter dans leur parcours.

32 de ces participants sont entrés sur le PLIE. 1 dossier restait en cours d'instruction au moment de la rédaction du présent document.

## ***Suites***

En 2019, une commande a été passée pour développer des scénarii alternatifs et accompagner l'équipe projet vers son autonomie dans la gestion de l'ensemble de l'événement, au cours de 3 sessions.

### **4.6.3. Dispositif en Amont de la Qualification (DAQ)**

#### ***Présentation de l'action***

La chargée de mission emploi-formation assure le suivi de certaines prestations en lien avec les étapes emploi/formation des parcours et plus particulièrement, le dispositif DAQ (Dispositif en Amont de la Qualification), porté par le CESAM et 7 autres organismes de formation.

Le suivi de cette action intervient à plusieurs niveaux :

- une participation régulière aux instances collectives du dispositif notamment l'observatoire du DAQ en tant que prescripteur
- les réunions de présentation délocalisées
- des points d'échanges concernant les orientations, les entrées, le suivi et les sorties de participants du PLIE, avec la structure porteuse, le CESAM.

Parallèlement, la chargée de mission communique à l'ensemble de l'équipe des référents PLIE, toute évolution du dispositif, ainsi que toutes difficultés, problématiques concernant les participants PLIE orientés.

La chargée de mission a également contribué à favoriser les orientations de participants PLIE sur le DAQ, en communiquant à la fois collectivement avec l'ensemble de l'équipe PLIE mais aussi en individualisant les échanges avec chaque référent notamment sur des questionnements concernant la pertinence de l'action pour un participant par exemple.

## ***Résultats***

En 2018, en plus du DAQ « classique », le Cesam a organisé un DAQ spécifique Fontaine d'Ouche et un DAQ Pré-clauses.

Les référents PLIE ont orienté 81 personnes sur le DAQ dans sa globalité.

- 44 participants ont intégré le DAQ Classique
- 12 ont intégré les DAQ spécifiques

Globalement, 56 participants ont intégré le dispositif en 2018, c'est-à-dire qu'ils ont réalisé au moins l'étape de diagnostic initial de deux semaines. Le principal motif de non-intégration est une maîtrise insuffisante de la langue. On peut citer également mais dans une moindre mesure les problématiques de santé, administratives ou encore la reprise d'emploi.

Concernant les DAQ Spécifiques :

- Le DAQ Module Spécifique Fontaine d'Ouche a intégré sept participants du PLIE sur huit stagiaires au total. Sur ces sept, quatre ont ensuite poursuivi leur parcours sur un DAQ Classique et deux d'entre eux ont intégré une formation qualifiante à l'issue.
- Le DAQ pré-clauses (DAQ avec Module FLE orienté BTP) a intégré cinq participants du PLIE. Un des participant est entré sur les clauses à l'issue de ce DAQ et travaille actuellement, deux sont suivi par Idées Intérim et se sont vu proposer un CDPI/FLE (Formation non qualifiante) en tant que constructeur VRD et un est en emploi classique (CDI).

A la sortie du dispositif, un quart des participants PLIE, soit 14 ont intégré une formation qualifiante (12 suite au DAQ Classique et 2 suite au Module Spécifique Fontaine d'Ouche).

### **Points positifs**

Le dispositif DAQ représente une étape importante pour favoriser l'entrée en formation des participants du PLIE comme on peut le constater dans les résultats ci-dessus. Il permet aux participants du PLIE de reprendre confiance en leurs capacités à suivre une formation et également à se projeter sur leur projet.

Le DAQ Fontaine d'ouche a permis à des habitants du quartier d'avoir accès à ce dispositif sur place, et de prendre le temps de travailler sur leur mobilité pour poursuivre ailleurs. Les lieux de formation étant souvent un frein à l'intégration de nos participants.

Le DAQ pré-clause, a permis l'intégration de personnes qui, notamment par leurs difficultés FLE n'auraient pas pu intégrer le DAQ classique.

### **Points d'amélioration – difficultés rencontrées**

Lors des suivis réalisés par la chargée de mission, il s'est parfois avéré complexe de retrouver l'ensemble des participants PLIE sur les listings établis par le CESAM car les prescriptions réalisées par les référents PLIE doivent être validées par Pole Emploi qui ensuite convoque les personnes à l'information collective. Ce cheminement complexe de la prescription entraîne parfois des « oublis » ou des délais supplémentaires pour l'entrée du participant sur le dispositif. Ceci est d'autant plus préjudiciable pour le référent que les participants PLIE sont plus affectés par les contraintes administratives et les délais du fait le plus souvent de la fragilisation de leur situation. La chargée de mission doit, à ce titre renforcer son suivi et le réaliser de manière encore plus rapprochée, pour limiter les dysfonctionnements impactant les référents et leurs participants.

La chargée de mission a également suivi l'action « une formation pour moi, c'est possible » qui s'avère être une première étape en amont du DAQ, notamment pour les participants sans qualification et/ou à faible niveau de qualification pour se projeter dans l'accès à la formation. Ceci devrait encore favoriser et conforter qualitativement les orientations vers le DAQ.

## 5. ANIMATION ET PILOTAGE DU PLIE

La structure d'animation du PLIE est composée d'une coordinatrice, de deux chargés de projet et une assistante de direction.

Elle a pour rôle l'animation et le pilotage d'une équipe de 14 référents et d'une chargée de mission emploi-formation, portés par d'autres structures.

Dans un contexte de fragilité croissante des publics accompagnés, de complexification du travail d'accompagnement avec le maintien d'une ambition forte d'accès à l'emploi, le renforcement du collectif de travail représente un objectif majeur pour le PLIE.

Celui-ci doit permettre de réduire l'isolement des référents, de développer du travail collaboratif et des réflexions collectives pour mieux partager et appréhender les enjeux individuels et structurels du PLIE.

Pour cela, l'animation des référents s'est déclinée comme suit :

- L'organisation de réunions d'équipe collectives mensuelles (GTT), réunissant l'ensemble des référents et l'équipe d'animation,
- La mise en place d'entretiens tripartites semestriels référent/porteurs/PLIE pour faire le point sur l'activité et les besoins des référents
- La mise en place d'entretiens individuels trimestriels référent/chargé de projet au dernier semestre 2018 pour appuyer les référents dans la dynamisation des parcours
- La mise en place d'un travail collaboratif avec les référents
- La poursuite de la formation action en collaboration avec Amnyos
- La mise en place de séances d'analyse de la pratique pour les référents
- Le maintien de temps d'échange à la main de l'équipe des référents qui ont notamment été utilisés cette année pour la mise en place des ateliers collectifs.

### 5.1. Le pilotage et l'animation du PLIE

La coordinatrice est responsable du fonctionnement du PLIE et de la mise en œuvre des orientations définies par le Protocole 2016-2020. Pour cela, elle organise le travail individuel et collectif des référents sur lesquels elle assure une autorité fonctionnelle. Elle anime les différentes instances de pilotage et d'animation du PLIE (comité de pilotage, comité opérationnel, réunion mensuelle des référents).

Les chargés de projets du PLIE mettent en œuvre l'ensemble des actions de la programmation du PLIE. Ils sont chargés de l'écriture des lettres de commandes, de la gestion de l'organisation des actions, du suivi et des bilans de ces dernières.

Le poste de chargée de mission emploi-formation a pour rôle de centraliser des informations qu'elle transmet ensuite à l'ensemble des référents afin de faciliter leur démarche et diminuer la multiplication de recherche d'information faite jusqu'à lors individuellement.

Elle centralise les offres d'emploi, les programmes de formation des différents organismes de formation, informe des différents événements organisés sur le territoire et permet davantage d'anticipation et un gain de temps pour les référents.

Elle participe activement à la préparation des divers événements du territoire sur lesquels elle représente le PLIE qui y est convié en tant que partenaire de l'emploi au même titre que la Mission locale et Pôle emploi.

La Structure d'animation a pu poursuivre une formation-action orientée sur le pilotage de l'équipe des référents et s'est outillée pour favoriser le travail collaboratif.



### 5.1.1. Le pilotage

Le renforcement du pilotage du dispositif s'effectue au travers d'une exigence croissante sur la qualité de saisie par les référents sur le système d'information Up Viesion mais aussi par des outils de pilotage renouvelés permettant de mieux valoriser l'information sur l'activité et les résultats du PLIE.

Dans ce cadre, une lettre d'information mensuelle (cf annexe 4) à destination des financeurs, prescripteurs, porteurs de projets et référents, est mise en place. Celle-ci a vocation à partager les données d'activité et de résultats essentielles en lien avec les orientations définies par le Protocole 2016-2020.

Elle est déclinée dans un outil de suivi de l'activité et des résultats des référents pour alimenter des échanges bilatéraux qui sont réalisés chaque semestre avec la coordinatrice du PLIE lors d'un entretien tripartite Employeur/référent/PLIE, et qui s'accompagnent naturellement d'une prise en compte d'indicateurs qualitatifs sur la structure de leurs portefeuilles.

En 2018, une lettre semestrielle spécifique a été mise en place à destination des villes de Dijon, Quetigny, Chenôve, Longvic et Talant. Ainsi chaque commune peut suivre les orientations, les entrées, les parcours et les sorties des habitants de sa commune accompagnés par le PLIE .

### 5.1.2. La gestion de l'équipe des référents

Cette année, à compter de septembre, des entretiens trimestriels individuels avec les référents ont pu être organisés par les chargés de projets, afin de pouvoir faire un point sur les parcours, les participants en difficultés et échanger sur les points de blocages.

Des réunions d'équipe (GTT) sont organisées mensuellement afin notamment de maintenir le lien entre tous, sachant que les référents sont dispersés sur l'ensemble du territoire (2 à Chenôve, 1 à Longvic, 1 à Quetigny, 2 aux Grésilles, 3 à Fontaine d'Ouche, 2 au centre ville, 1 à la Maison des Associations, 1 vers la Toison d'Or).

Durant ces GTT, des informations sont transmises aux référents, des temps de réflexion collectifs sont organisés, ainsi que l'intervention de partenaires pour présentation de dispositifs ou d'actions (Cesam, ARIQ BTP et CHRD, Id'ées Intérim, Icare, Irfa, Pôle emploi,...).

### 5.1.3. L'animation

En 2018, les référents ont pu poursuivre une formation-action permettant l'harmonisation des pratiques, bénéficier de séances d'analyse de la pratique et être outillé pour se rendre en entreprises. Onze d'entre-eux ainsi que la chargée de mission emploi-formation ont obtenu la certification de Conseiller en Evolution Professionnelle (CEP).

L'animation s'opère par un travail collaboratif avec l'ensemble de l'équipe des référents et de la structure d'animation.

Les Réunions d'équipe permettent notamment des temps d'échanges, de réflexion et de construction communes.

Les référents ont également pu cette année, avoir des temps de travail communs notamment pour construire et organiser la mise en place des ateliers collectifs à destination des participants.

Afin d'asseoir la cohésion d'équipe, la SA et la Direction ont souhaité que le dernier GTT soit consacré à un temps de partage autour de la cuisine.

Le Restaurant Philippe le Bon nous a accueilli pour un atelier cuisine suivi d'un déjeuner. Pour terminer la journée, nous avons pu organiser une visite guidée de la tour Philippe le Bon.

Ce temps a été fort apprécié par l'ensemble de l'équipe.



## 5.2. L'observation des publics et l'analyse des parcours

L'amélioration de la qualité de services aux participants conduit le PLIE à mieux connaître ses publics et à disposer de recul sur leurs parcours afin d'apprécier l'opportunité des services qui leur sont proposés et à pouvoir ajuster ceux-ci quand c'est nécessaire.

Ce travail est conduit avec une exigence particulière en direction des publics des quartiers prioritaires de la politique de la ville et des bénéficiaires du RSA.

Pour réaliser ce travail, il convient d'optimiser et valoriser les informations et données collectées par le système d'information Up Viesion, ce qui renvoie une nouvelle fois à une exigence accrue en termes de qualité de saisie.

Ce travail d'analyse doit permettre d'avoir une lecture plus fine des typologies de publics et de parcours au sein du PLIE, d'avoir un regard sur le caractère discriminant ou non d'être résident dans un QPV ou bénéficiaires du RSA sur l'accès à l'emploi et de mieux adapter les services du PLIE aux besoins des participants.

Le chantier a été conduit par le cabinet Compas engagé en 2017, s'est prolongé en 2018 et finalisé en 2019.

Le travail mené a porté sur :

- l'observation des publics accompagnés par le PLIE, par une analyse des caractéristiques et des freins des participants entrés sur le PLIE durant l'année 2016, avec une comparaison des profils des personnes entrées en 2013.
- le suivi d'une cohorte de participants du PLIE, via une analyse des parcours des personnes entrées sur le PLIE entre le 1<sup>er</sup> janvier 2016 et le 31 octobre 2016.

Les référents ont été associés aux travaux à la fois pour veiller à une bonne appropriation de leurs résultats mais aussi pour les impliquer dans les investigations sur un volet plus qualitatif relatif à la connaissance des publics et des parcours.

L'analyse n'est pas terminée à la date d'écriture du bilan. La complexité des requêtes extraites du logiciel de suivi du PLIE (Up Viesion) ayant nécessité plusieurs manipulations avant de pouvoir extraire les données utiles à l'analyse.

## 5.3. Le développement de la relation avec les entreprises

Comme évoqué dans les orientations du PLIE, la relation avec les entreprises représente un enjeu majeur pour le PLIE dans l'objectif d'inscrire les participants dans un parcours de retour à l'emploi et, en amont, pour toutes les étapes qui vont leur permettre de travailler leur projet professionnel mais aussi de valoriser et développer leurs compétences.

Pour donner suite aux ateliers mis en place en 2018, la structure d'animation, en concertation avec l'équipe de référents, a travaillé sur des outils permettant de faciliter les rencontres avec les entreprises (fiche entreprises, fiche de poste, méthodologie de présentation,...)

Les référents ont commencé à mettre en pratique et à prendre contact avec les entreprises au cours du premier trimestre de cette année, en binôme, par secteur d'activité. L'objectif étant que chaque binôme soit référent d'un secteur et soit en capacité de transmettre les informations collectées à leurs collègues.

Les objectifs de la relation entreprises étant :

- Développer un réseau d'entreprises et créer des partenariats
- Avoir une meilleure connaissance des métiers et des postes proposés en entreprises
- Identifier les pré-requis et les besoins en compétences
- Repérer des terrains de mise en situation professionnelle
- le cas échéant, collecter des offres d'emploi

Une cinquantaine d'entreprises a été rencontrée, soit dans le cadre d'une prise de contact spécifique, soit par le biais d'une période d'immersion, soit suite à une rencontre sur un forum.

Quelques partenariats se dessinent, avec notamment l'organisation de présentation des métiers aux participants avec les entreprises de transport et logistique et la transmission régulière d'offres d'emploi avec les entreprises de services à la personne.

Un partenariat avec l'entreprise SUEZ devrait prendre forme au premier semestre 2019, avec la mise en place d'une convention de partenariat permettant notamment de faciliter l'organisation de périodes d'immersion pour les participants du PLIE.

La relation entreprise est un enjeu collectif, le Directeur de Creativ' est d'ailleurs impliqué dans deux club entreprises de Dijon Métropole. Le club Cap Nord, et le club Grand Sud, dans lesquels il est administrateur et anime la Commission emploi. Cette implication permet un retour d'information à l'ensemble des services et une visibilité de Creativ' auprès des entreprises.

## 5.4. Les relations partenariales

En 2018, le travail engagé avec le Conseil Départemental et Pôle emploi afin de mettre en œuvre différentes stratégies permettant d'accroître les prescriptions sur le PLIE et de permettre à un plus grand nombre de personnes de bénéficier de ce dispositif d'accompagnement, s'est poursuivi.

Ce travail en lien avec les travaux du PDI consistent notamment à travailler davantage en collaboration et à recréer du lien entre les dispositifs dans l'objectif de limiter la redondance et de mieux accompagner les personnes en difficultés.

### 5.4.1. Pôle emploi

Des réunions régulières ont été organisées avec Pôle emploi afin de faire un suivi des orientations et d'avoir une réflexion constante sur les axes d'améliorations communs à mettre en œuvre pour accroître les orientations et les entrées sur le PLIE.

Suite à ces réunions, nous avons fait le choix de maintenir 2 RDV PLIE mensuels et d'organiser quelques informations collectives, notamment avec Pôle emploi Ouest et Sud (Longvic et Chenôve).

Il est à noter l'augmentation des orientations des personnes résidentes à Fontaine d'Ouche. Parmi les 411 personnes accompagnées par le PLIE et résidant en QPV, 32 % habitent le quartier de Fontaine d'Ouche (contre 23 % en 2017 et 8 % en 2016).

Dans le cadre de notre partenariat, nous avons proposé une présentation du PLIE à des Conseillers Pôle emploi, et inversement, les référents du PLIE ont pu bénéficier de temps d'informations et de présentations des nouveaux outils de Pôle emploi.

Pôle emploi transmet ses lettres d'informations à notre chargée de mission emploi-formation, et nous communique les différents ateliers qu'il met en place afin que nous puissions en informer les participants du PLIE.

### 5.4.2. Conseil départemental

Dans le cadre du PDI, le Conseil Départemental a mis en place des réunions d'Equipe pluridisciplinaire mensuelles sur chaque Agence Solidarité Famille de Dijon Métropole (Dijon, Talant,

Chenôve). Ces réunions permettent un suivi des bénéficiaires du RSA, la mise en place si nécessaire de sanction et l'orientation des personnes vers l'emploi ou le social.

Depuis 2017, le Directeur de Créativ, ainsi que les membres de la SA du PLIE s'impliquent dans les travaux du département, et ont participé aux divers Comités techniques (CTI) et ateliers de travail organisés en 2018 avec l'ensemble des partenaires du territoire, qui ont été initiés dans le cadre du PDI.

Le travail engagé avec l'ASF de Talant se poursuit, avec des rencontres semestrielles, avec les référents, le coordonnateur et la cadre RSA. Une présentation du PLIE aux travailleurs sociaux est prévue pour le début d'année 2019.

Avec l'ASF de Chenôve, un point régulier est fait entre la coordinatrice du PLIE et la Cadre RSA, sur les suivis des contrats d'engagements, et une rencontre entre les référents de Chenôve et les travailleurs sociaux de Chenôve est prévue en début d'année 2019.

Pour 2018, nous avons constaté une baisse des prescriptions de Pôle emploi et du Département de 16 %, avec cependant une augmentation des entrées de 3 %, et une diminution des non-entrées de 8 %.

#### 5.4.3. Région Bourgogne Franche-Comté

Cette année, le PLIE a pu davantage communiquer avec la Région, notamment avec Elise BESSET, en charge de l'animation territoriale de Côte d'Or, sur le pôle formation des demandeurs d'emploi, qui a pris attache auprès du PLIE au même titre que Pôle emploi, Cap emploi et la Mission locale, afin de connaître les besoins en formation des participants du PLIE.

Suite à une première rencontre, un travail a été organisé avec les référents afin de récolter ces besoins, qui ont ensuite été transmis à la Région. Elise BESSET, en charge de ce dossier au sein de la Région est ensuite intervenue lors d'une réunion d'équipe afin de présenter les choix arrêtés en terme de formation pour l'année 2019.

Le PLIE a également été convié aux différentes réunions de présentations des formations à destination des prescripteurs, et participe également aux divers bilans (une formation pour moi c'est possible, formation BTP,...).

#### 5.5. Développement des relations partenariales avec les structures de l'IAE

En 2018, dans le cadre de sa mission de contribution au développement de la relation entreprise pour le dispositif PLIE, la chargée de mission emploi/formation s'est rapprochée de manière plus étroite des partenaires de l'IAE.

Ainsi, elle a participé à deux CTA IAE (Comité Technique d'Animation de l'IAE) organisés par Pôle Emploi Dijon Sud. Lors de l'une de ces réunions, les structures IAE recevaient individuellement les prescripteurs qui le souhaitent pour présenter leur activité et leurs offres. A cette occasion, la chargée de mission a pu se présenter, présenter le dispositif et son fonctionnement et prendre des premiers contacts avec certaines structures.

La chargée de mission a organisé, avec l'appui de la coordinatrice PLIE, des rencontres régulières avec nombre de partenaires de l'IAE.

L'objectif étant de créer un partenariat plus rapproché avec ces structures afin d'avoir une meilleure connaissance de leur activité et des postes qu'elles proposent mais également de réaliser un suivi des personnes travaillant pour elles.

De manière plus informelle, la chargée de mission est amenée à être en contact avec ces structures lors de leur participation à des événements du territoire sur lesquels elle représente le PLIE.

Le dispositif PLIE est ainsi mieux identifié en tant que prescripteur et partenaire. Les structures communiquent donc de manière plus régulière leurs offres de postes, les événements qu'elles organisent etc...

En 2018, près de 70 participants PLIE ont occupé une activité dans les structures de type chantier d'insertion et 112 ont signé un CDDI en Entreprise d'insertion (EI) ou réalisé une mission en Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion (ETTI).

200 contrats de travail ont été signés dans l'IAE :

- 42 % en EI
- 37 % en ACI
- 21 % en ETTI

## 5.6. Les manifestations du territoire

Creativ' étant partenaire des collectivités territoriales de l'emploi, le PLIE s'implique et participe aux différents événements organisés sur le territoire (job dating, forum).

La chargée de mission emploi-formation est en charge d'informer les référents des différents événements organisés sur le territoire et de veiller aux orientations faites sur ces journées. Elle est également présente aux réunions de préparation et sur chaque événement, le jour J, et effectue le reporting des journées à la Direction, la SA et aux référents.

Il est à noter que les référents s'organisent pour être présents à tour de rôle sur ces forums.

Le PLIE a participé aux différents Forum de l'emploi organisés en 2018 sur le territoire :

- Forum / job dating du BTP organisé par la FFB - le 2 mars
- Forum de l'emploi à Fontaine d'Ouche organisé par Pôle emploi - le 20 mars
- Forum de l'industrie organisé par l'UIMM - le 24 mars
- Village des recruteurs organisé par la ville de Dijon - le 26 avril
- Forum de l'emploi à Chenôve organisé par Pôle emploi - le 5 juin
- Animation théâtre autour de l'emploi organisé par la ville de Quetigny et les associations SNC et BCN à Quetigny - le 15 juin
- Forum de l'emploi à Chenôve Galerie du Centre commercial organisé par le club Grand Sud - le 17 octobre
- Forum de l'emploi à Fontaine d'Ouche organisé par Pôle emploi - le 18 septembre
- Forum de l'emploi à Longvic organisé par Pôle emploi - le 29 novembre

En 2018, 160 participants ont été orientés par leur référent sur au moins un de ces événements.

Lors de ces événements, le PLIE maintient ses relations partenariales et rencontre les partenaires économiques du territoire. La participation à ces événements permet également aux participants du PLIE de rencontrer les partenaires sociaux et de se confronter aux entreprises.

Le PLIE est orienteur sur d'autres événements organisés sur le territoire, tels que Shop in Dijon, ou le job dating à IKEA. Sur ces événements là, le PLIE n'est pas présent physiquement, l'implication s'effectue en étroite relation avec Pôle emploi qui réalise un travail de pré-sélection des candidats en fonction des offres d'emploi disponibles.

## 6. CONCLUSION

Le PLIE est un dispositif qui depuis plusieurs années prouve son efficacité. Il a cette année encore accompagné près de 1300 personnes, réalisé 573 entrées, soit 16 % de plus qu'en 2017, et permis un retour à l'emploi ou à la formation qualifiante à 49 % des personnes sorties du dispositif.

Ces sorties positives ont bénéficié à :

- 48 % de femmes
- 42 % de bénéficiaires du RSA
- 35 % d'habitants QPV
- 33 % des participants de plus de 45 ans
- 72 % des personnes ayant une certification équivalent ou inférieur au CAP/BEP

Le nombre de bénéficiaires RSA reste stable depuis 2016, avec 48 % des participants.

Par contre le nombre d'habitants QPV est en augmentation de 3 points avec 32 % cette année (contre 29 % en 2017). Suite au travail engagé avec Pôle emploi pour accroître le nombre d'entrées d'habitants du quartier de Fontaine d'Ouche qui représentait un taux de 8 % des QPV en 2016, nous avons cette année enregistré un taux de 32 % pour ce QPV.

Le PLIE a souhaité poursuivre l'orientation de ses actions à destination des publics les plus fragilisés, tels que les femmes qui représentent 51 % des personnes accompagnées sur le PLIE, et les seniors qui sont cette année encore en augmentation de 3 points comparé à 2017.

La relation entreprise a permis d'engager une réflexion de partenariat notamment avec SUEZ, une convention pourrait être signée au cours du premier semestre 2019.

La Direction a comme chaque année porté une attention particulière à la professionnalisation de l'ensemble de l'équipe de référent et d'animation.

Pour le PLIE, 2019 sera une année particulière orientée sur la construction de son nouveau protocole pour la période 2020-2026, avec un travail conséquent qui sera mené en collaboration avec les référents de parcours et les partenaires (prescripteurs, financeurs,...).

Au vu des constats de cette année, en 2019, le PLIE poursuivra l'orientation engagée depuis deux ans à destination des publics fragilisés avec un travail conséquent sur l'estime de soi et la valorisation des compétences.

La cohésion d'équipe, la professionnalisation de l'équipe et l'autonomie des participants seront les axes stratégiques du plan d'action du PLIE en 2019.

# ANNEXES

## Annexe 1 : Missions du référent de parcours

- **Sur l'accueil des publics pour leur premier rendez-vous**
  - ➔ Réserver une demi-journée hebdomadaire pour l'accueil des personnes orientées sur le PLIE en prévision de leur premier rendez-vous.
  
- **Sur la construction du parcours**
  - ➔ Analyser le degré de maturité du projet professionnel du participant et esquisser des pistes pour lui permettre de préciser ses envies ou son projet.
  - ➔ Analyser son degré d'autonomie pour le mettre en œuvre.
  - ➔ Construire un parcours en définissant les objectifs de court et moyen termes à atteindre et prioriser les actions à mettre en place avec le participant.
  
- **Sur la fonction d'accompagnement**
  - ➔ Rencontrer chaque participant 1 fois par mois (voire plus quand c'est nécessaire) avec éventuellement un contact téléphonique intermédiaire.
  - ➔ S'il est en étape, le contact est téléphonique et le rythme d'échange est à définir par le référent avec l'objectif de préparer l'étape suivante.
  - ➔ Proposer des étapes de parcours permettant de répondre aux objectifs définis avec le participant (les étapes de parcours correspondent à des actions de remobilisation, de travail sur l'orientation et le projet professionnel, de formation préqualifiante/qualifiante/certifiante, de mise en situation professionnelle et d'emploi (intérim, CDD, CDDI, etc.))
  - ➔ Assurer le suivi et la coordination des démarches et des étapes de parcours du participant tout au long de son parcours d'accès à l'emploi ou à la formation.
  - ➔ Mobiliser toutes les ressources nécessaires à la mise en place des étapes de parcours (droit commun, programmation du PLIE, clauses d'insertion, contacts entreprises, réseaux divers, etc.).
  - ➔ A tout moment, donner aux participants les informations dont il a besoin pour avancer dans son parcours et favoriser son autonomie en l'aidant à accéder lui-même aux informations.
  - ➔ Communiquer toutes les offres d'emploi connues, d'insertion et de formation susceptibles d'être compatibles avec le projet et les contraintes des participants. Là encore, accompagner son autonomisation dans la recherche des offres d'emploi.
  - ➔ Assurer le suivi de chaque participant pendant les 6 premiers mois qui suivent son embauche.
  - ➔ Selon le besoin, rencontrer les services du Conseil Départemental (correspondant Agence Solidarité Famille et équipe des coordinateurs) et le référent Pôle emploi pour faire le point sur l'avancée des parcours des participants.
  
- **Sur l'évaluation du parcours et des étapes**
  - ➔ Faire l'évaluation des étapes de parcours avec les participants.
  - ➔ Faire des points d'étape semestriels avec le participant pour apprécier si les objectifs ont été atteints et, dans le cas inverse, identifier avec le participant les raisons qui l'expliquent et se donner de nouveaux objectifs à atteindre.

- ➔ Participer aux bilans collectifs des actions (GTS clauses, etc.), à des rencontres avec les opérateurs si besoin (entretien tripartite avec le participant).

- **Sur la participation à des actions collectives**

- ➔ S'investir dans les manifestations du territoire et envoyer des participants chaque fois que possible sur ces manifestations (jobdating, semaine de l'industrie, forum de découverte des métiers, etc.).

- **Sur la fonction de relation entreprises**

- ➔ S'investir dans la démarche collective de développement de la relation avec les entreprises, notamment par des visites sur site, dans l'optique de :

- ◆ développer le réseau d'entreprises du secteur du PLIE
- ◆ approfondir ses connaissances sur les métiers, les pré-requis attachés aux différents secteurs d'activité
- ◆ repérer des terrains de mise en situation professionnelle pour les participants et collecter, le cas échéant, des offres d'emploi.

## Annexe 2 : Missions de la chargée de mission emploi formation

Sur le plan organisationnel, la chargée de mission emploi-formation sera pleinement intégrée à l'équipe d'animation du PLIE et placée sous l'autorité fonctionnelle de la Coordinatrice.

Au vu de ses missions, sans avoir d'autorité hiérarchique sur l'équipe des référents, la chargée aura une mission d'animation du réseau des référents autour des missions décrites ci-après :

### **Le pilotage des offres d'emploi accessibles aux publics PLIE**

- Effectuer régulièrement une prospection ciblée des offres sur les Job board (Pôle emploi, Leboncoin, Qapa, etc.)
- Centraliser et diffuser les offres d'emploi et de formation des partenaires du PLIE (IAE, Intérim, Organisme de formation, Pôle emploi...)
- Sélectionner et qualifier les offres correspondant au public du PLIE
- Communiquer ces offres à l'équipe des référents
- Animer le réseau des référents pour favoriser les positionnements
- Assurer le suivi proactif des offres d'emploi

### **La capitalisation des besoins de formation**

- Recueillir et capitaliser les besoins en formation du public PLIE et en faire le reporting, notamment pour outiller les relations avec la Région
- Utiliser et exploiter les requêtes sur Up Viesion
- Entretenir des relations avec nos partenaires de la Formation pour anticiper des projets liés aux besoins du public PLIE

### **La contribution au développement de la Relation entreprises**

- Entretenir un fichier qualifié d'entreprises, notamment à partir des rendez-vous réalisés par les référents
- Participer, en lien avec la Coordinatrice du PLIE, à des clubs d'entreprises
- Développer, en lien avec la Coordinatrice du PLIE, des relations avec l'Intérim (insertion et classique) pour connaître les besoins du marché, favoriser l'intervention des agences d'emploi devant les référents et participants (infos métiers)
- Assurer une veille sur les événements en lien avec l'emploi mis en œuvre sur le territoire et organiser la présence du PLIE
- Participer, le cas échéant, à la préparation de ces événements et être présente le jour de l'événement

### **Le suivi de certaines prestations en lien avec les étapes emploi-formation des parcours**

- Coordonner les relations avec le groupement de prestataires qui porte le nouveau Dispositif d'Accès à la Qualification (SIEG Région) pour développer les entrées du PLIE
- Réaliser le suivi d'actions préparatoires à l'emploi (POEC,...)

### **Le développement d'actions collectives favorisant les contacts entre les participants et les entreprises**

- L'organisation de visites d'entreprises
- L'accompagnement des référents sur la mise en œuvre d'ateliers collectifs à destination des participants

En dépit des missions précisées ci-dessus, le poste de chargé de mission emploi-formation nécessite une autonomie et une capacité d'initiative importante pour proposer toute action capable d'enrichir le poste et d'apporter de la plus-value au travail d'accompagnement des référents.



## Annexe 3 : Fiche action Job Stand Up

Avec l'action Job Stand Up, le PLIE redéfinit sa façon d'accueillir le participant qui est l'acteur principal dans la relation d'accompagnement.

De façon générale, il s'agit d'initier une nouvelle façon d'aborder l'approche globale de parcours, de sorte à bouleverser les représentations des participants sur la relation d'accompagnement, à stimuler leurs capacités d'autorisation et de mise en réseau, notamment par l'utilisation de la culture et de l'art.

### Public cible

Les personnes nouvellement orientées, avec un nombre maximum de 50 participants (sur invitation) – idéalement 30 personnes

### Lieu

Maison Régionale de l'Innovation (salle modulable + Hall + Amphi) ou grande salle (type Multiplex) ou café de l'Athénéum (+ salle d'expo)

### Durée

Cet accueil se déroule sur une demie-journée de 9h00 à 12h00 (30' accueil+2h30 animation)

### Animation

Animée et accompagnée par les équipes du PLIE (référents, chargés de projets, coordinatrice, assistante...). 6 à 8 encadrants : 1 à 2 animateurs « meneurs de séance » + 4 à 6 « accompagnateurs » (idéalement 1 par groupe de 5)

Organisation : disposition des tables en îlots, pour constituer des groupes de 5 à 7 maximum

### Objectifs d'apprentissage

A l'issue de la matinée, les apprenants seront capables de :

- Adhérer de façon volontaire à l'accompagnement
  - S'engager dans le PLIE : rencontrer son référent, bénéficier des actions du PLIE, etc.
  - Comprendre qu'il peut devenir « acteur-auteur » de son parcours/insertion/projet
  - Expliquer les bénéfices et les conditions de devenir « acteur-auteur »
- Comprendre l'intérêt d'être un « entrepreneur » dans le marché de l'emploi
- Valoriser ses ressources : Qui suis-je, qui je connais, ce que je sais faire ?
- Se mobiliser et décider dans le cadre de son parcours
- Savoir exprimer ses besoins (et recevoir un accompagnement si l'on en exprime le besoin)
- Expliquer les bénéfices de la coopération : échanges entre pairs, accompagnement référent, savoir nouer des liens

*Objectifs généraux et autres modalités : voir détail dans feuille de cadrage*

## Annexe 4 : Lettre d'informations annuelle 2018



### PLIE DIJON MÉTROPOLE

Lettre d'informations Annuelle  
31 décembre 2018

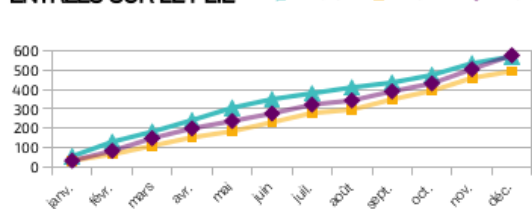


Avancement sur les objectifs quantitatifs du PLIE

### PRESCRIPTIONS ET ENTREES

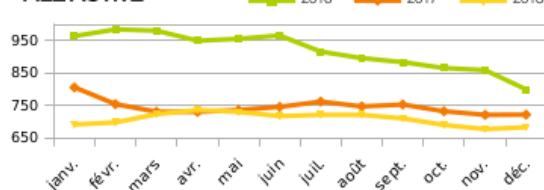
31-déc.-18	ETP	NON EN- TRES CUMU- LEES	ENTRÉES		Accom- pagné en 2018	FILE ACTIVE – FA (stock)		
			Entrées Du mois	Entrées 2018		Réelle	Étapes	Veille
TOTAL	12,5	285	72	573	1276	682	1 411	100

#### ENTRÉES SUR LE PLIE



Au 31 décembre 2018, le nombre des entrées annuel est en augmentation de 16 %, soit 573 entrées contre 494 en 2017.

#### FILE ACTIVE

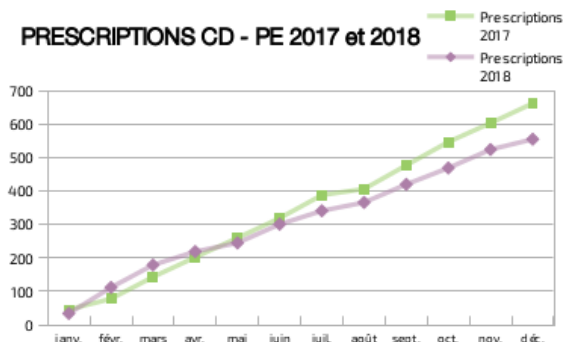


En 2018,  
- 1276 personnes ont bénéficié d'un accompagnement PLIE  
- 48 % sont bénéficiaires du RSA  
- 32 % résident en QPV

La durée moyenne de préaffectation, est en légère augmentation, 49 jours contre 45 en 2017. Cette évolution s'explique en partie par la volonté d'assouplir les procédures d'entrées (accord de délais supplémentaires aux personnes tardant à apporter leur justificatifs d'entrées et possibilité d'accorder un RDV supplémentaire quand les absences aux deux premiers RDV avaient été justifiées).

285 non-entrées, cependant le taux de non-entrées est en diminution (moins 3 points par rapport à 2017). Les non-entrées sont essentiellement dues à des absences aux rendez-vous (39% contre 33 % en 2017), des personnes déjà en emploi ou en formation (16% contre 14,5 % en 2017), et des refus d'accompagnement (11% contre 9 % en 2017).

#### PRESCRIPTIONS CD - PE 2017 et 2018



En 2018, le nombre de prescriptions vers le PLIE diminue de 4 %, alors que le taux d'intégration des participants augmente de 16 %.

Prescriptions :  
- 69 % orientées par PE et le CD21 (contre 79 % en 2017)  
- 31 % orientées par d'autres partenaires (contre 21 % en 2017)

Entrées :  
- 71 % => PE et CD21 (contre 76 % en 2017)  
- 29 % => autres prescripteurs (contre 24 % en 2017)

Les entrées issues de la prescription « non-conventionnée » ont augmenté de 39% (165 contre 119 en 2017).

#### Rétrospective des actions de l'année 2018

En 2018, le PLIE a en partie poursuivi le travail engagé l'année précédente, notamment, en direction des publics prioritaires tels que les femmes et les seniors.

Deux actions à destination des femmes ont été mises en place au cours de l'année. Ces actions ont permis aux femmes qui en ont bénéficié d'amorcer des pistes de projet professionnel et de dynamiser leur parcours.

Trois actions en lien avec la valorisation des compétences et l'estime de soi ont été proposées aux participants du PLIE, dont une spécifique senior avec l'événement « Regards croisés, ressources cachées » et l'organisation de rencontres avec les entreprises (pour des simulations d'entretiens).

Dans le cadre de la professionnalisation des référents et dans un souci d'amélioration de l'accompagnement des parcours, les référents ont pu bénéficier, tout au long de l'année, de sessions d'analyse de la pratique.

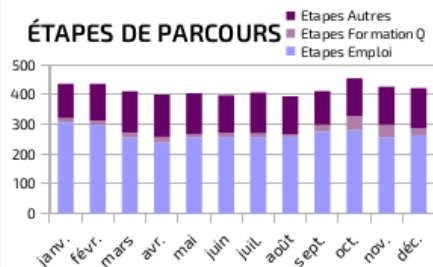
Des ateliers collectifs à destination des participants du PLIE ont également été mis en place et animés par les référents. Ces ateliers ont été orientés sur les compétences et la préparation des personnes aux événements du territoire (forum, job dating).

Au dernier trimestre le PLIE a souhaité à titre expérimental mettre en place une action permettant de redéfinir la phase d'accueil des participants. Le but étant à la fois de faire prendre conscience aux participants qu'ils doivent être auteurs de leur parcours tout en ayant l'appui d'un référent, et leur permettre, par le biais du collectif, de créer du lien social avec d'autres participants.

## PARTICIPANTS EN ÉTAPES DE PARCOURS décembre 2018

Classification / Opération		Nb	%
<b>Emploi</b>	Contrat long (CDI/CDD +6 mois)	206	65%
	CDD Court (moins de 6 mois)	276	
	Mission intérim	262	
	CDDI (E)	85	
	CUI / CAE	22	
	Contrat de professionnalisation / Apprentissage	18	
	Création ou reprise activité	4	
	Intérim d'insertion	41	
	Autre - Emploi d'avenir / CESU / VDI	6	
	DIDAQTE (Classique -85-/ FO -4-/ Pré-Clause -5-)	94	
REMOB	65		
FLE Cesam / Formation Linguistique / Ateliers Ling	21		
Action courte TH	5		
<b>Formation qualifiante</b>	Une Formation pour moi c'est possible	5	7%
	Formation non qualifiante (ADM/ COM/INDUS/POEC...)	40	
	Formation qualifiante BATIMENT-TP	7	
	Formation qualifiante Autre (DEAU, VAE, POE Q...)	22	
	Formation qualifiante COMMERCE	11	
	Formation qualifiante ADMINISTRATIF	10	
	Formation qualifiante SERVICE A LA PERSONNE	13	
	Formation qualifiante HOTELLERIE-RESTAURATION	5	
	Formation qualifiante ENTRETIEN	8	
	Formation qualifiante ESPACES VERTS	4	
<b>Dispositif de mobilisation vers l'emploi et de mise en situation professionnelle</b>	Formation qualifiante BATIMENT-TP	7	12%
	Formation qualifiante TRANSPORT	11	
	Chantier insertion SDAT	20	
	Chantier ETHIC'O FIL	16	
	Chantier Sentiers	16	
	Chantier Ressources (Inser'Vignes / Rénov'batiments)	7	
	Autre chantiers insertion (CFA, C.Ecole, Prévert...)	15	
	Start Again	19	
	Action Estime de soi et valorisation des compétences	35	
	P. Mobilité/Permis B APC PE/Bourse aux permis	3	
	Plateforme VA	2	
Aide à la création et reprise d'activité	8		
Service Civique	1		
PMSMP	21		
<b>TOTAL</b>	<b>1411</b>		

### ÉTAPES DE PARCOURS



L'évolution de la distribution des étapes de parcours, au cours de l'année 2018, est proche de celle de l'année précédente, avec cependant une évolution des étapes formation.

- 1411 étapes de parcours ont été réalisées
- 65 % des étapes sont liées à l'emploi (soit 921 étapes)
- 200 étapes vers l'IAE, soit 14 % des étapes

Par ailleurs, nous pouvons observer que, en dehors des étapes « emploi », les actions du PLIE répondent à 44 % du besoin de mise en étape.

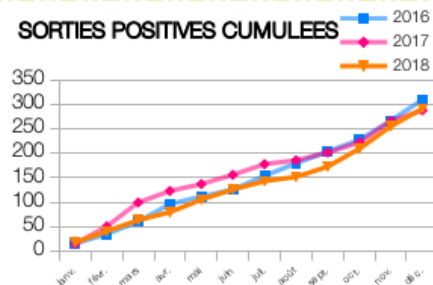
## SORTIES

Sorties positives mois de Décembre	Sorties positives cumulées au 31/12/2018	Sorties « autres » cumulées au 31/12/2018
<b>37</b>	<b>293</b>	<b>301</b>

### SORTIES CUMULÉES

Motifs sortie		NB	%
<b>Positives</b>	EMPLOI	207	49%
	EMPLOI AIDE (ou - d'un mi-temps)	23	
	FORMATION QUALIFIANTE	63	
<b>Total</b>		<b>293</b>	
<b>Autres</b>	A SA DEMANDE	24	51%
	AUTRE ACCOMPAGNEMENT PLUS ADAPTE	29	
	DEMENAGEMENT	18	
	INDISPONIBLE POUR RECHERCHE D'EMPLOI	7	
	MATERNITE	17	
	NON-RESPECT DU CONTRAT D'ENGAGEMENT	109	
	SANTE	29	
	SITUATION ADMINISTRATIVE INCOMPATIBLE AVEC L'EMPLOI	1	
SUIVI PUJE + 30 MOIS	67		
<b>Total</b>	<b>301</b>		

### SORTIES POSITIVES CUMULEES



Le taux de sorties positives reste identique à celui de 2017, soit 49 %, malgré une sensible augmentation du nombre des sorties.

71 % des sorties positives sont des sorties vers l'emploi (contre 68 % en 2017)

La structure des sorties « autres » n'évolue pas, par rapport à 2017.

En 2018, les résultats du PLIE témoignent d'une dynamique soutenue, qui se traduit par de bons scores (quantitatifs et qualitatifs) de sorties et d'entrées. Les réflexions ouvertes pour améliorer l'accueil et favoriser l'engagement des participants, pour développer des ateliers collectifs et des modes d'action collectifs pour les Référents, pour soutenir la prescription et renforcer les liens avec les prescripteurs, trouvent donc un terrain fertile et favorable pour se développer.