



Annexe au Rapport d'activité 2019 de CREATIV'

BILAN

Service PLIE

2019

Creativ'

24, avenue du Lac
21000 DIJON

Tel : 03 80 43 08 14

Mail : contact@creativ21.fr

retrouvez nous sur :
creativ21.fr

creativ'



Ce projet est cofinancé par le Fonds Social Européen dans le cadre du programme opérationnel national "Emploi et Inclusion" 2014-2020

Sommaire

1 PRÉSENTATION DU PLIE.....	4
1.1 Les orientations du PLIE.....	4
1.2 Son organisation.....	5
1.3 Sa gouvernance.....	6
1.4 Sa programmation.....	6
1.5 Les publics du PLIE.....	7
1.6 Les critères de sorties positives du PLIE.....	7
2 PLAN D'ACTION 2019.....	7
3 LES PARTICIPANTS DU PLIE.....	8
3.1 Le profil des personnes accompagnées par le PLIE.....	8
3.1.1 Répartition par sexe & âge.....	8
3.1.2 Niveau de qualification.....	9
3.1.3 Bénéficiaires du RSA.....	9
3.1.4 Lieu d'habitation.....	10
3.1.5 Les parcours.....	10
3.2 Les prescriptions au 31/12/2019.....	13
3.2.1 Structures prescriptrices.....	13
3.2.2 Lieu d'habitation des personnes orientées.....	14
3.3 Le profil des personnes entrées en 2019.....	15
3.3.1 Répartition par sexe & âge.....	15
3.3.2 Niveau de qualification.....	15
3.3.3 Bénéficiaires du RSA.....	16
3.3.4 Lieu d'habitation des personnes entrées.....	16
3.4 Le profil des personnes sorties.....	17
3.4.1 Niveau de qualification en sortie positive.....	18
3.4.2 Bénéficiaires du RSA en sortie positive.....	18
3.4.3 Lieu d'habitation des participants en sortie positive.....	19
3.4.4 Types de sorties positives.....	20
3.4.5 Les caractéristiques des autres sorties du PLIE.....	21
4 ACTIONS A DESTINATION DES PARTICIPANTS.....	21
4.1 Clauses d'insertion.....	21
4.1.1 Présentation de l'action.....	21
4.1.2 Participation.....	22
4.1.3 Les heures réalisées.....	22
4.1.4 Les orientations sur le dispositif clauses d'insertion.....	23
4.1.5 Le profil des salariés du dispositif Clauses.....	24
4.1.6 Les sorties positives.....	25
4.2 Estime de soi et valorisation des compétences.....	26
4.3 Remobilisation autour des compétences.....	30
4.4 Start Again.....	33
4.5 Relooking.....	37
4.6 Enveloppe souple.....	39
4.6.1 Participation.....	39

4.6.2 Profil des participants.....	39
Répartition par sexe & âge.....	39
4.6.3 Contenu de l'action.....	39
4.6.4 Résultats.....	40
Motif de la demande.....	40
4.6.5 Points positifs.....	40
4.6.6 Et après ?.....	41
4.7 Autres actions animées ou suivies par le PLIE.....	41
4.7.1 Ateliers collectifs.....	41
4.7.2 Collectif de participants.....	44
4.7.3 Job Stand Up.....	45
4.7.4 Dispositif en Amont de la Qualification (DAQ).....	47
4.7.5 Une formation pour moi, c'est possible.....	49
4.7.6 « Avançons et construisons ensemble » - « La vie d'artiste ».....	49
5 ANIMATION ET PILOTAGE DU PLIE.....	52
5.1 Le pilotage et l'animation du PLIE.....	52
5.1.1 Le pilotage.....	53
5.1.2 La gestion et l'animation de l'équipe des référents.....	54
5.2 Protocole du PLIE 2015-2019 : engagement des travaux d'auto-évaluation.....	55
5.3 L'observation des publics et l'analyse des parcours.....	56
5.4 Le développement de la relation avec les entreprises.....	57
5.5 Les relations partenariales.....	58
5.5.1 Pôle emploi.....	59
5.5.2 Conseil Départemental.....	59
5.5.3 Région Bourgogne Franche-Comté.....	60
5.6 Développement des relations partenariales avec les structures de l'IAE	60
5.7 Les manifestations du territoire.....	61
6 CONCLUSION.....	62
ANNEXES.....	63
Annexe 1 : Missions du référent de parcours.....	63
Annexe 2 : Missions de la chargée de mission emploi formation.....	65
Annexe 3 : Fiche action Job Stand Up.....	66
Annexe 4 : Lettre d'information - décembre 2020.....	67

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^{er} janvier et le 31 décembre 2019.

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' 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 2015-2019 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 2015-2019 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 de Creativ', pour réaliser le travail d'animation, de coordination et avec l'appui du pôle ressource 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 du FSE.

Comme chaque année, l'équipe d'animation a piloté le dispositif en s'appuyant sur les objectifs définis dans le protocole.

- **D'une équipe de 13 référents de parcours** portés par 8 structures publiques et privées (APSALC, CESAM, IFPA, IRFA, Mission locale, Villes de Quétigny, Longvic et Chenôve) et 2 d'entre eux sont salariés de CREATIV'.

Les référents ont pour rôle l'accompagnement des personnes rencontrant des difficultés socio-professionnelles dans leur retour à l'emploi.

Cf- annexe 1

- **D'une chargée de mission emploi-formation** portée par l'IRFA :
Depuis 2017, 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, être présente sur les événements et en faire le suivi,
 - créer des liens privilégiés avec les organismes de formation afin de connaître 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",
 - organiser la visite 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. Le comité de pilotage et le Comité opérationnel.

En 2019, 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.
En 2019, le Comité de pilotage s'est réuni en mars, juin octobre et décembre.
- **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.
En 2019, il s'est réuni en mai dans le cadre de la présentation de l'étude sur l'analyse des parcours des participants, réalisée par Compas.

1.4 Sa programmation

En 2019, Le FSE reste le premier financeur du PLIE qui soutien 50 % de la programmation. Les contreparties au FSE sont mobilisées grâce au soutien des collectivités territoriales :

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

En 2019, la programmation prévisionnelle du PLIE s'élève à 1 182 527 € dont 554 131 € de FSE. La programmation réalisée sera connue au moment de la clôture des comptes (courant septembre 2020).

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 (en complément du droit commun)
- 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 23 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 qualification/compétences insuffisantes ou inadaptée au regard du marché du travail et/ou ne maîtrisant pas les compétences de base :	• situation familiale complexe (personnes seules avec enfants à charge, notamment les femmes)
• sans activité professionnelle depuis plus d'une année inscrites ou non comme demandeuses d'emploi auprès de Pôle Emploi	ou
ou	• personnes confrontées à des problèmes de mobilité ou de logement
• bénéficiaires de minimas sociaux relevant d'une orientation socioprofessionnelle	ou
	• personnes confrontées à des problèmes de santé/handicap (ne faisant pas l'objet d'un accompagnement par CapEmploi)
	ou
	• personnes sous mandat de justice

1.6 Les critères de sorties positives du PLIE

Les critères de sorties positives sont les suivants :

- 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 2019

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

L'année 2019 a été une année durant laquelle l'équipe d'animation a consolidé le travail déjà engagé depuis 2018 sur la cohésion d'équipe et l'organisation de son pilotage autour du travail collectif et participatif.

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

Les axes de travail en 2019 ont été les suivants :

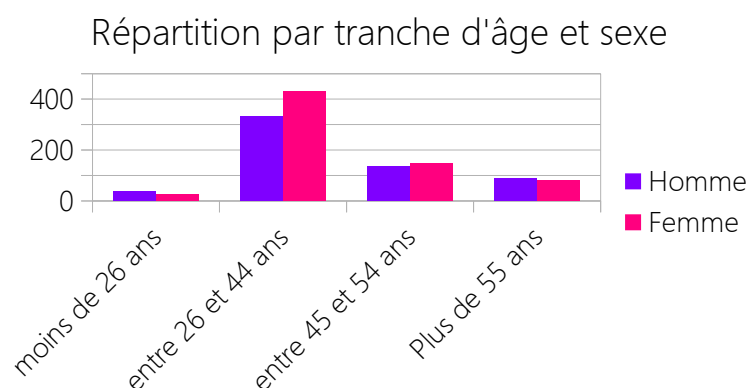
- L'animation et la professionnalisation des référents
- La gestion du dispositif autour des exigences liées à la mobilisation du FSE, avec un enjeu majeur autour du travail sur les entrées
- L'intégration du collectif dans l'accompagnement des personnes
- Le développement de la relation avec les entreprises
- La mise en place de l'évaluation du PLIE

3 LES PARTICIPANTS DU PLIE

3.1 Le profil des personnes accompagnées par le PLIE

Au 31/12/2019, nous avons accompagné 1274 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	36	331	136	89	592
FEMMES	24	432	146	80	682
TOTAL	60	763	282	169	1274

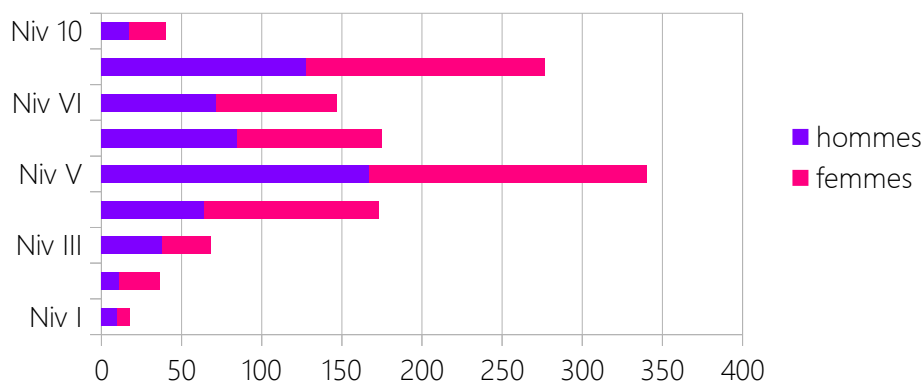
- 54 % des participants accompagnés en 2019 sont des femmes.
- 60 % des participants en parcours d'insertion sur le PLIE ont entre 26 ans et 44 ans.
- 35 % des personnes accompagnées par le PLIE ont plus de 45 ans.

Chiffres clés concernant les femmes accompagnées par le PLIE

- 75 % des femmes ont un niveau de formation inférieur à V.
- 47 % des femmes sont bénéficiaires du RSA.
- 32 % habitent les quartiers prioritaires de la ville (35 % à Fontaine d'ouche, 26 % aux Grésilles, 21 % au Mail, 10 % au Belvédère et 8 % au Bief du Moulin).

3.1.2 Niveau de qualification

Niveau de qualification des personnes accompagnées

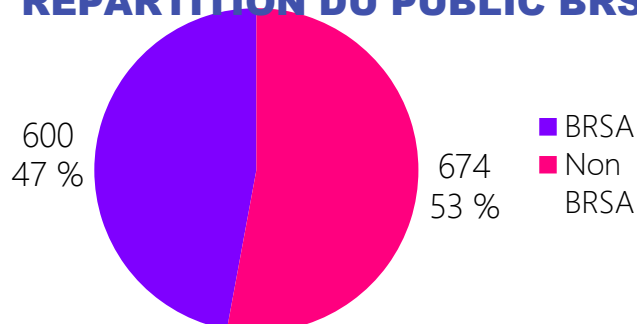


* Le niveau 9 désigne les personnes ayant une qualification étrangère non reconnue en France, et le niveau 10 désigne les personnes illettrées ou analphabètes.

- 77 % des personnes accompagnées par le PLIE ont une certification équivalente ou inférieure au CAP/BEP (niveau V) ; dont 28 % ont une qualification étrangère, non reconnue sur le territoire français (niveau 9)

3.1.3 Bénéficiaires du RSA

RÉPARTITION DU PUBLIC BRSA



- 47 % des publics accompagnés sont bénéficiaires du RSA.

3.1.4 Lieu d'habitation

VILLE	Nombre de participants	Pourcentage
DIJON	833	65 %
dont Grésilles	93	11 %*
dont Fontaine d'ouche	160	19 %*
CHENOVE	140	11 %
dont Le Mail	80	57 %*
LONGVIC	84	6 %
dont Le Bief du Moulin	38	45 %
QUETIGNY	68	5 %
TALANT	57	4 %
dont Le Belvédère	38	67 %*
AUTRES	92	7 %
SOUS TOTAL QPV	409	32 %
TOTAL	1274	100 %

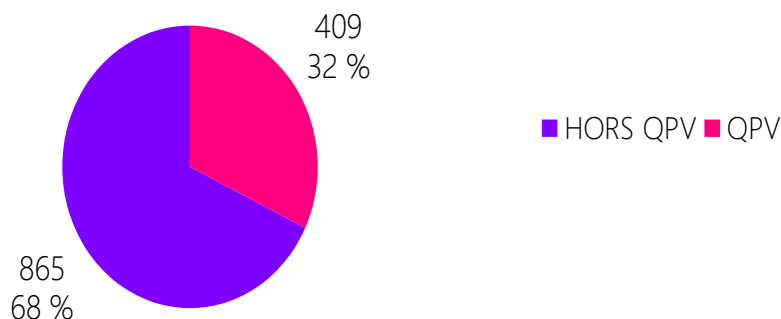
885 contrats signés

592 entrées

57 % de sorties positives
(hors déménagement, décès, retraite, maladie)

* Pourcentage des habitants des QPV par rapport à la ville d'habitation (ex : 11 % des participants habitants Dijon résident aux Grésilles)

RÉPARTITION DU PUBLIC ZONE D'HABITATION



- En 2019, 32 % des personnes accompagnées par le PLIE habitent les Quartiers Politique de la Ville. Parmi les 409 habitants des QPV, 62 % habitent un QPV de Dijon (soit 39 % à Fontaine d'Ouche et 23 % aux Grésilles), 20% habitent Le Mail, 9 % habitent le Bief du Moulin et 9 % habitent le quartier du Belvédère.
- Le nombre de personnes accompagnées par le PLIE, résidant sur le quartier de Fontaine d'Ouche est encore en augmentation en 2019, il représente 39 % du nombre de participants habitants dans les QPV, contre 23 % en 2017 et 8 % en 2016.

3.1.5 Les parcours

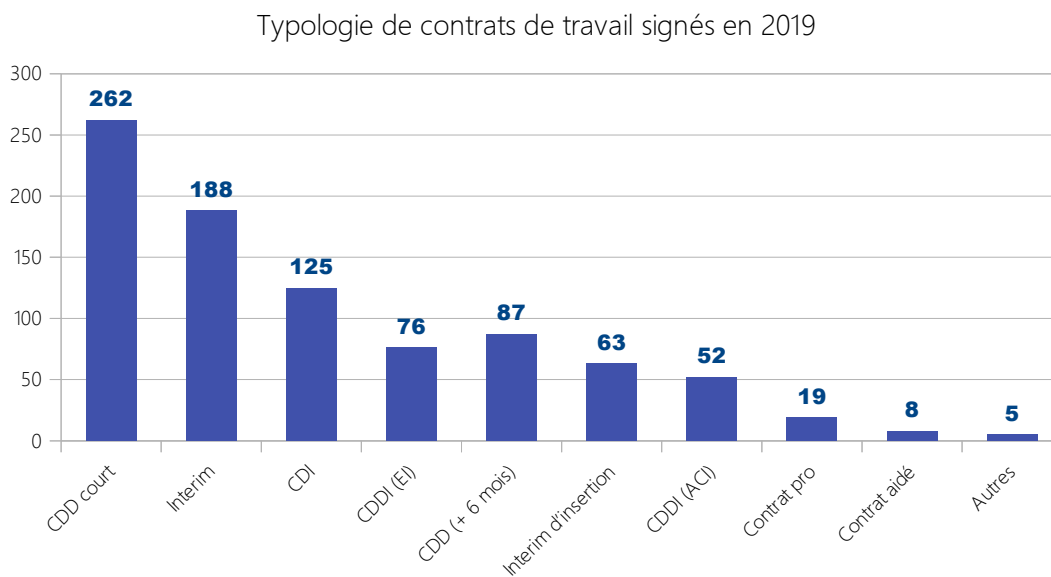
- En 2019, la durée moyenne des parcours terminés est de 14 mois, contre 16 mois en 2018 et 17 mois en 2017.

Les étapes de parcours mobilisées en 2019 :

Classification / Opération		Nb	%
Emploi	Contrat long (CDI /CDD +6 mois)	212	60%
	CDD Court (moins de 6 mois)	262	
	Mission intérim	188	
	CDDI (EI)	76	
	Interim d'insertion	63	
	CUI / CAE	8	
	Contrat de professionnalisation / apprentissage	19	
	Création ou reprise activité	10	
	Autre (CESU)	5	
Formation Non qualifiante	DIDAQTE (Classique et module spécifique FO)	85	15%
	FLE Cesam/ Formation Linguistique / Ateliers Ling / VIA	43	
	Une formation pour moi c'est possible	43	
	Formation non qualifiante (ADM/ COM/INDUS/POEC..)	34	
Formation qualifiante	Formation qualifiante BATIMENT-TP	10	7%
	Formation qualifiante Autre (DEAU, VAE, POE Q...)	12	
	Formation qualifiante COMMERCE	14	
	Formation qualifiante ADMINISTRATIF	10	
	Formation qualifiante SERVICE A LA PERSONNE	22	
	Formation qualifiante HOTELLERIE-RESTAURATION	8	
	Formation qualifiante SECURITE	4	
	Formation qualifiante INFORMATIQUE	6	
	Formation qualifiante INDUSTRIE	5	
	Formation qualifiante ENTRETIEN	3	
	Formation qualifiante TRANSPORT	7	
	Dispositif de mobilisation vers l'emploi et de mise en situation professionnelle	Chantier insertion SDAT	
Chantier ETHIC'O FIL		12	
Chantier Sentiers		14	
Chantiers « Autres »		10	
Service civique		2	
REMOB		47	
Ki-relooking		4	
Action 1 PLIE « construisons et avançons ensemble »		14	
Action 2 TALENT CAMPUS « La vie d'artiste »		9	
Savoir valoriser ses compétences lors d'un entretien		14	
Estime de soi et valorisation des compétences		34	
Start Again		23	
P. Mobilité/Permis B APIC PE/Bourse aux permis		26	
Aide à la création et reprise d'activité		9	
PMSMP / Service civique		27	
TOTAL		1410	

- 1410 étapes de parcours ont été mobilisées par les référents du PLIE
- 67 % des étapes sont des étapes vers l'emploi ou la formation qualifiante
- 191 contrats de travail vers l'IAE (ACI, EI et ETTI)
 - 40 % en entreprises d'insertion (EI)
 - 33 % en entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI)
 - 27 % en Chantier d'insertion (ACI)

Types de contrats de travail :



- 885 contrats signés (contrats avec les SIAE compris)
 - 61 % vers l'intérim et les CDD
 - 14 % vers un CDI
 - 21 % vers l'IAE
- Sur le PLIE, 86 % des personnes insérées le sont dans le secteur-marchand.

3.2 Les prescriptions au 31/12/2019

3.2.1 Structures prescriptrices

STRUCTURE PRESCRIPTRICE	Nombre de prescriptions	Pourcentage
PÔLE EMPLOI	519	61 %
dont RDV PLIE	250	48 %
dont « en direct »	169	33 %
dont Info coll	100	19 %
CONSEIL DÉPARTEMENTAL	130	15 %
dont ASF Dijon	95	73 %
dont ASF Talant	22	17 %
dont ASF Chenôve	13	10 %
OPÉRATEURS (ARIQ, ID INTERIM, EUREKA, ENVIE, SENTIERS)	69	8 %
MILO	50	6 %
dont Conseillers	38	76 %
dont Plateforme Mobilité	12	24 %
SERVICE EMPLOI des communes	28	3 %
dont Longvic	12	43 %
dont Quetigny	14	50 %
Autres (Dijon, Chenove)	2	7 %
SPIP	7	1 %
AUTRES (Assoc / SDAT...)	18	2 %
CREATIV' (iforum, PR CREATIV'...)	36	4 %
TOTAL	857	100 %

- En 2019, 61 % de nos prescriptions viennent de Pôle Emploi, dont 48 % via les RDV PLIE mis en place dans chaque agence.
- 15 % de nos prescriptions sont envoyés par le Conseil Départemental (BRSA et hors BRSA confondus). 73 % de ces prescriptions sont envoyés par l'ASF de Dijon.
- 4 % des orientations sont liés 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
DIJON	568	66 %
dont Grésilles	69	12 %*
dont Fontaine d'ouche	99	17 %*
CHENOVE	83	12 %
dont Le Mail	43	52 %*
LONGVIC	64	7 %
dont Le Bief du Moulin	24	38 %*
QUETIGNY	52	6 %
TALANT	35	4 %
dont Le Belvédère	24	69 %*
AUTRES	55	6 %
SOUS TOTAL QPV	259	30 %
TOTAL	857	100 %

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

- 30 % des personnes orientées habitent dans des zones QPV
- En 2019, 66 % des prescriptions concernent des personnes qui habitent à Dijon. 30 % de ces Dijonnais habitent les Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV).

Evolution des prescriptions 2017 – 2019

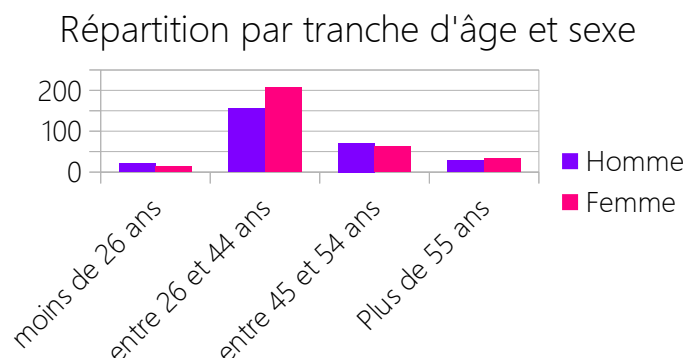
Prescriptions	2017	2018	2019
PE	477	398 soit -17 %	518 soit + 30 %
CD21	185	157 soit -15 %	130 soit -17 %
Autres	181	253 soit + 39 %	209 soit -17 %
Total	843	808 soit - 4 %	857 soit + 6 %

- Le nombre de prescriptions est en augmentation de 6 % en 2019. Elle est principalement dû à l'augmentation des orientations de Pôle Emploi.

3.3 Le profil des personnes entrées en 2019

En 2019, nous avons intégré 592 nouveaux participants, soit 3 % d'augmentation par rapport à l'année précédente.

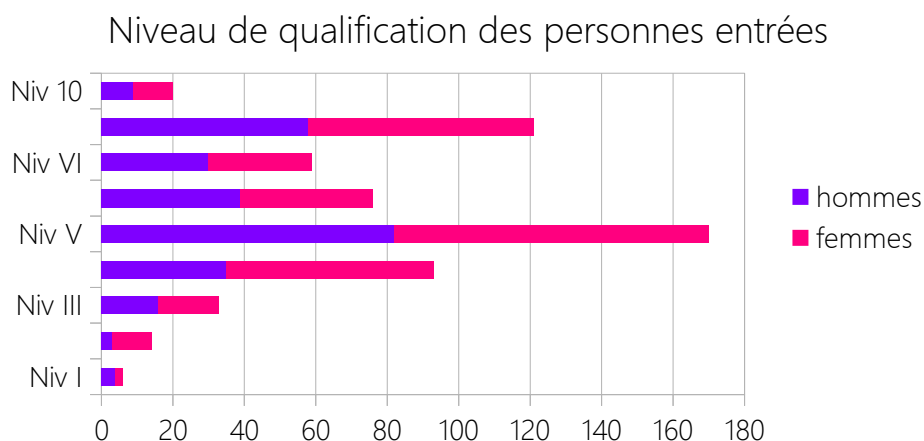
3.3.1 Répartition par sexe & âge



AGE SEXE	MOINS DE 26 ANS	ENTRE 26 ET 44 ANS	ENTRE 45 ET 54 ANS	PLUS DE 55 ANS	TOTAL
HOMMES	21	155	71	29	276
FEMMES	14	206	63	33	316
TOTAL	35	361	134	62	592

- 53 % des participants entrés en 2019 sont des femmes,
- 61 % des participants entrés en 2019 ont entre 26 ans et 44 ans
- 33 % des participants entrants ont plus de 45 ans.

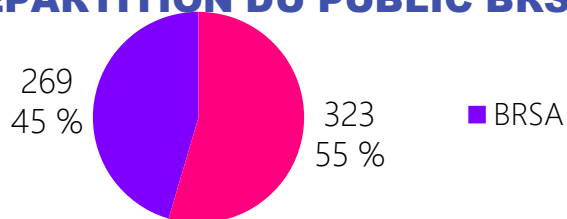
3.3.2 Niveau de qualification



- 75 % des personnes entrées sur le PLIE en 2019 ont une certification équivalente ou inférieure au CAP/BEP (niveau V) ; dont 27 % ont une qualification étrangère, non reconnue sur le territoire français (niveau 9)

3.3.3 Bénéficiaires du RSA

RÉPARTITION DU PUBLIC BRSA



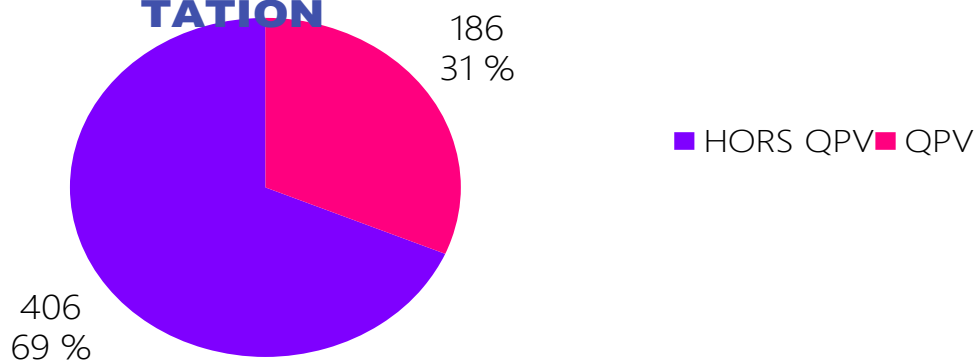
- 45 % des publics entrants sont bénéficiaires du RSA.

3.3.4 Lieu d'habitation des personnes entrées

VILLE	Nombre de participants	Pourcentage
DIJON	375	63 %
dont Grésilles	38	10 %*
dont Fontaine d'ouche	75	20 %*
CHENOVE	70	13 %
dont Le Mail	36	51 %*
LONGVIC	44	7 %
dont Le Bief du Moulin	18	41 %*
QUETIGNY	35	6 %
TALANT	28	5 %
dont Le Belvédère	19	68 %*
AUTRES	40	7 %
SOUS TOTAL QPV	186	31 %
TOTAL	592	

* Pourcentage des habitants des QPV par rapport à la ville d'habitation (ex : 10 % des personnes entrées habitants Dijon résident aux Grésilles)

RÉPARTITION DU PUBLIC ZONE D'HABITATION



- En 2019, 31 % des personnes entrées par le PLIE habitent les Quartiers Politique de la Ville. Parmi les 186 habitants des QPV, 20 % habitent aux Grésilles et 40 % à Fontaine

d'Ouche, 19% habitent Le Mail, 10 % habitent le Bief du Moulin et 10 % habitent le quartier du Belvédère.

Evolution des entrées 2017 – 2019

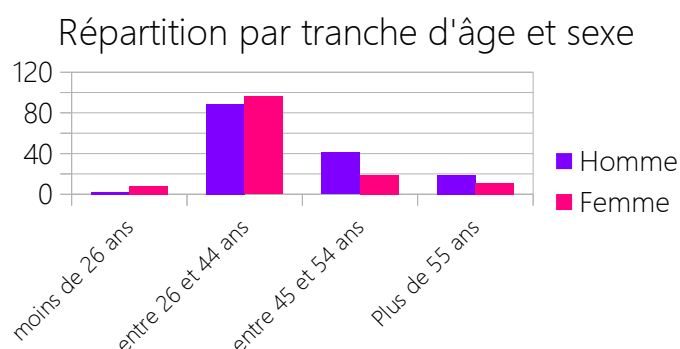
Entrées	2017	2018	2019
PE	283	288 soit + 2 %	368 soit + 28 %
CD21	92	120 soit + 30 %	87 soit - 28 %
Autres	119	165 soit + 37 %	137 soit - 17 %
Total	494	573 Soit +16 %	592 soit + 3 %

Le nombre d'entrées est en augmentation de 3 % cette année.

3.4 Le profil des personnes sorties

En 2019, 558 personnes sont sorties du dispositif dont 277 participants en sorties positives, ce qui représente **un taux de sorties positives** (hors déménagement, retraite, décès, maternité) de **57 %**

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	8	72	33	26	139
FEMMES	3	100	21	14	138
TOTAL	11	172	54	40	277

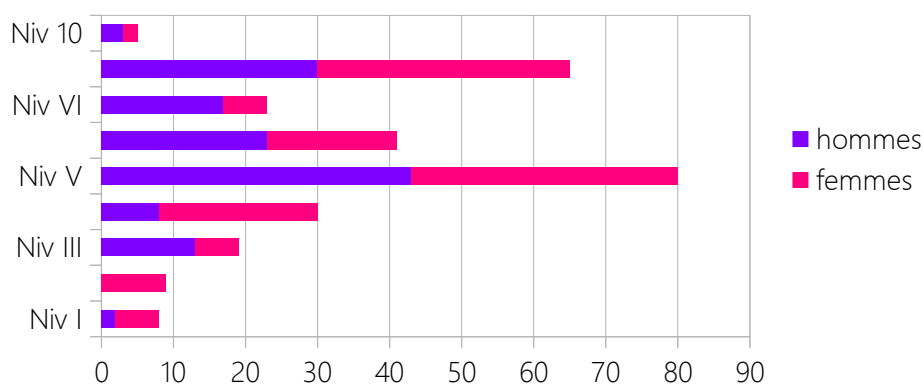
- 50 % des participants sortis en emploi ou formation qualifiante en 2019 sont des femmes.
- 62 % des participants sortis en emploi ou formation qualifiante en 2019 ont entre 26 ans et 44 ans.
- 34 % des participants sortis en emploi ou formation qualifiante ont plus de 45 ans.

Chiffres clés concernant les femmes sorties du PLIE

- 71 % des femmes ont un niveau de formation inférieur à V.
- 49 % des femmes sont bénéficiaires du RSA.
- 31 % de ces femmes en sorties positives habitent les quartiers prioritaires de la ville (28 % à Fontaine d'ouche, 26 % au Mail, 30 % aux Grésilles, 9 % au Belvédère et 7 % au Bief du Moulin).

3.4.1 Niveau de qualification en sortie positive

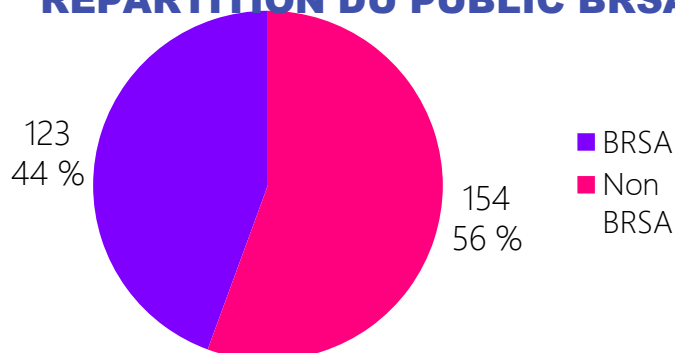
Niveau de qualification des personnes accompagnées



- 77 % des personnes en sorties positives sur le PLIE en 2019 ont une certification équivalente ou inférieure au CAP/BEP (niveau V) ; dont 30 % ont une qualification étrangère, non reconnue sur le territoire français (niveau 9)

3.4.2 Bénéficiaires du RSA en sortie positive

RÉPARTITION DU PUBLIC BRSA

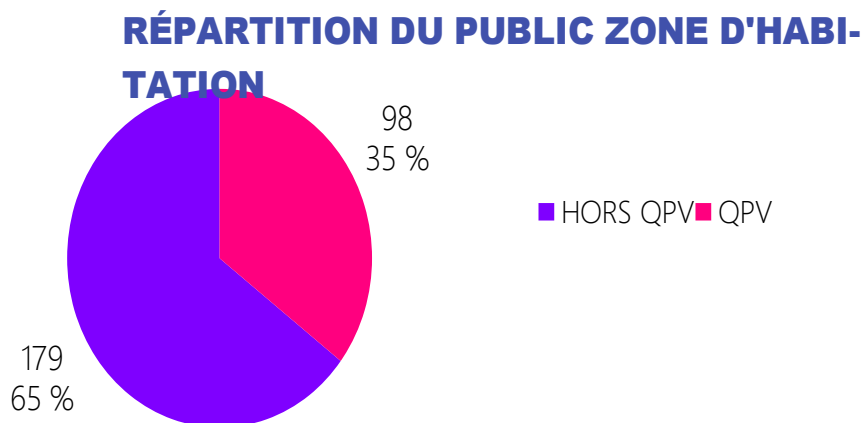


- 50 % des personnes sorties en emploi ou formation qualifiante sont bénéficiaires du RSA.

3.4.3 Lieu d'habitation des participants en sortie positive

VILLE	Nombre de participants	Pourcentage
DIJON	179	65 %
dont Grésilles	23	13 %
dont Fontaine d'ouche	39	22 %
CHENOVE	29	10 %
dont Le Mail	18	62 %
LONGVIC	16	6 %
dont Le Bief du Moulin	9	56 %
QUETIGNY	18	6 %
TALANT	13	5 %
dont Le Belvédère	9	69 %
AUTRES	22	8 %
SOUS TOTAL QPV	98	35 %
TOTAL	277	

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



- En 2019, 35 % des personnes en sorties positives habitent les Quartiers Politique de la Ville. Parmi les 98 habitants des QPV, 23 % habitent aux Grésilles et 40 % à la Fontaine d'Ouche, 18% habitent Le Mail, 9 % habitent le Belvédère et 9 % habitent le Bief du Moulin.

3.4.4 Types de sorties positives

MOTIFS DE SORTIES POSTIVES	Nombre de participants	Pourcentage
Emploi	198	71 %
Dont CDI	55	28 %
Dont CDD de + de 6 m	39	20 %
Dont contrats courts	57	29 %
Dont contrats aidés et d'insertion	40	20 %
Autres contrat de prof.	7	4 %
Création ou reprise d'entreprise	1	0 %
Formation qualifiante	78	28 %
TOTAL	277	

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

- 71 % des sorties positives sont des sorties vers l'emploi.
- 28 % des sorties positives sont des sorties vers la formation, contre 21 % en 2018

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	103	57	37 %
Santé	40	21	14 %
Suivi de plus de 30 mois	37	22	13 %
Autre accompagnement plus adapté	32	18	11 %
Indisponible pour recherche d'emploi	21	14	7 %
Déménagement	18	12	6 %
A sa demande	17	12	6 %
Maternité	9	9	3 %
Situation administrative incompatible avec l'emploi	4	2	1 %
TOTAL	281	144	

- En 2019, 37 % 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.

Le suivi est assuré par :

- ARIQ BTP dans le cadre des marchés du BTP
- le service clause de Créativ', dans le cadre des marchés de services

4.1.2 Participation

Ce sont 97 participants du PLIE qui ont eu un contrat de travail sur le dispositif :

- 12 femmes et 85 hommes ;
- 53 ont travaillé sur les marchés du BTP ;
- 44 ont travaillé sur les marchés de services.

4.1.3 Les heures réalisées

Ce sont **61 054 heures** qui ont été réalisées du 1^{er} janvier au 31 décembre 2019 par les salariés du dispositif clauses d'insertion accompagnés par le PLIE sur les opérations de l'agglomération dijonnaise.

Heures réalisées par secteur d'activité :

HEURES MARCHÉS BTP*	HEURES MARCHÉS DE SERVICES **	TOTAL HEURES
27 718	33 336	61 054

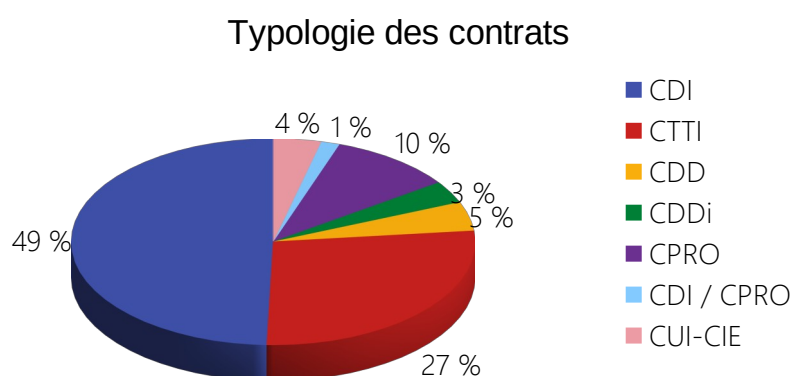
* *Bâtiment - Travaux Public*

** *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	30 220
CTTI	16 610
CDD	2 784
CDDi	2 122
CPRO	6 073
CDI/CPRO	912
CUI-CIE	2 333
TOTAL	61054



Les heures réalisées par le biais de CDI ont augmenté de 10 % par rapport à l'année 2018.

La durée moyenne d'une étape clauses pour les participants du PLIE est de 623 heures

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 2019, cela concerne **102 orientations**.

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

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

Orientations sur le dispositif clauses en 2019 :

	ORIENTATIONS	dont QPV	dont MS*	dont BTP	Dont PI*
PLIE	38	13	21	16	1
AUTRES	64	21	6	56	2
TOTAL	102	34	27	72	3

* MS : Marchés de services / PI : Prestations intellectuelles

Les autres prescripteurs sur le dispositif en 2019 :

PRESCRIPTEURS	NOMBRE DE CANDIDATS	POURCENTAGE
ID'EES INTERIM	30	47 %
PÔLE EMPLOI	12	19 %
EUREKA INTERIM	7	11 %
ARIQ	4	6 %
Id'ées 21	4	6 %
SDAT	4	6 %
ESPACE EMPLOI LONGVIC	2	3 %
ADEFO	1	2 %
TOTAL	64	100 %

Les candidats orientés issus des Quartiers Politiques de la Ville :

QPV	NOMBRE DE CANDIDATS	POURCENTAGE
DIJON - Grésilles	7	20 %
DIJON – Fontaine d'Ouche	17	50 %
CHENÔVE – Le Mail	6	18 %
LONGVIC – Bief du Moulin	2	6 %
TALANT - Belvédère	1	3 %
QUETIGNY – Centre (Quartier de veille)	1	3 %
TOTAL	34	100 %

Parmi les 102 orientations, 75 candidats ont été validés sur le dispositif :

- 49 personnes sur le secteur BTP ;
- 24 personnes sur le secteur marchés de services.
- 2 personnes sur le secteur des prestations intellectuelles

37% des candidats (soit 28 personnes) validés sur le dispositif sont issus de quartiers prioritaires.

4.1.5 Le profil des salariés du dispositif Clauses

En 2019, 97 participants du PLIE ont eu un contrat de travail dans le cadre des clauses :

- 12 femmes et 85 hommes ;
- 53 ont travaillé sur les marchés du BTP ;
- 44 ont travaillé sur les marchés de services.

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

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

QPV	NOMBRE DE CANDIDATS	POURCENTAGE
DIJON - Grésilles	6	21 %
DIJON – Fontaine d’Ouche	14	50 %
CHENÔVE – Le Mail	4	14 %
LONGVIC – Bief du Moulin	2	7 %
TALANT - Belvédère	1	4 %
QUETIGNY – Centre (Quartier de veille)	1	4 %
TOTAL	28	100 %

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

4.1.6 Les sorties positives

En 2019, ce sont **16 sorties positives** qui ont été comptabilisées, représentant **21% des sorties positives enregistré sur les clauses d’insertion.**

- 8 CDI ;
- 6 contrats de professionnalisation ;
- 2 CDD (+ de 6 mois).

4 personnes en sortie positive sont issues de quartiers prioritaires, soit 25 %.

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

QPV	NOMBRE DE CANDIDATS
DIJON - Grésilles	1
DIJON – Fontaine d’Ouche	3
TOTAL	4

BILAN SERVICE PLIE 2019

4.2 Estime de soi et valorisation des compétences

Prestataire de l'action : Talent Campus

Présentation de l'action

Opérateur : Talent Campus

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 personnes qui en bénéficient 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.

Les sessions mixtes comprennent 2 jours et la session seniors 3 jours de formation avec un prestataire sur un format collectif (10 à 20 participants / session) et 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.

Participation

Groupe 1 mixte : 8 personnes

Groupe 2 seniors : 18 personnes au total (cf détail ci-dessous dans le contenu de l'action)

Groupe 3 mixte : 8 personnes

Soit 34 personnes au total.

Profil des participants sur les 3 sessions :

- 47 % des participants sont des femmes.
- 68 % des bénéficiaires ont 45 ans et plus.
- 35 % des bénéficiaires ont un niveau de formation Bac et supra-bac
- 38 % sont bénéficiaires du RSA.
- 29 % habitent les quartiers prioritaires des villes ?

Contenu de l'action

➤ Les sessions mixtes : avril et novembre

La session d'avril a rassemblé 8 participants (14 personnes avaient été orientées mais 6 se sont désistées avant le début de la formation) et s'est tenue sur 2 journées en présence de 2 formateurs.

La session de novembre a rassemblé, quant à elle, 7 participants (11 personnes avaient été orientées mais 4 se sont désistées). Elle s'est déroulée sur 2 jours et a été animée par les mêmes intervenants que la première. Cette faible participation est également liée au fait qu'au même moment une autre action en lien avec l'estime de soi proposée par le même prestataire à titre gracieux et expérimental a été mise en place. Au vu des financements alloués par AG2R, Talent campus se devait de démarrer cette action avant la fin d'année.

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

13 participants ont été orientés sur la session seniors qui, après des désistements a finalement accueilli au total 11 participants.

La session seniors présente une particularité puisqu'elle est couplée à l'événement « Regards croisés, ressources cachées » qui propose à ces personnes 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 référent entreprise 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 en connexion avec la préparation de leur participation à « Regards croisés, ressources cachées ».

Exceptionnellement cette année l'événement a dû être décalé au mois de décembre. Dans ce cadre, au moment d'organiser les rencontres avec les entreprises, sur les 11 participants de la formation de juin 5 étaient déjà en emploi (dont 2 sur chantier d'insertion), 2 étaient en formation et une participante était en veille pour problèmes personnels. « Regards croisés, ressources cachées » a donc été ouvert à d'autres participants n'ayant pas participé à la session de juin (avec pour seul critère d'éligibilité d'être âgé d'au moins 45 ans).

Talent Campus a proposé une journée de formation / réactivation avant les entretiens : 6 participants étaient présents (dont 2 avaient participé à la session de juin).

« Regards croisés, ressources cachées » s'est déroulé le 10 décembre 2019 dans les locaux de la CCI Formation, partenaire de l'événement. 10 participants du PLIE étaient présents (dont 3 qui avaient suivi la formation de juin).

Résultats

Les résultats de cette action s'évaluent de manière qualitative, du fait de l'apport qualitatif des entreprises dans le cadre des entretiens, des connaissances acquises par les participants grâce à ces entretiens leur permettant de valoriser leurs compétences.

Nous pouvons 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^e 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)
- **Repérer ses atouts, ses 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 » :

Cette année, le PLIE a mobilisé les entreprises avec le concours de la CCI, qui a fait appel à ses adhérents et nous a également permis d'utiliser une salle dans ses locaux du Campus de la Toison d'or pour abriter les rencontres.

- **8 entreprises** présentes regroupant **11 professionnels** mobilisés pour rencontrer les seniors du PLIE (Adecco, Leader intérim, Infoproject, Sonepar (ex SDME qui avait donné accès à ses locaux en 2018 pour l'organisation de la précédente édition de « Regards croisés, ressources cachées »), Leroy Merlin, Corhom Consulting, Suez, ainsi que le président de la CCI.

- **12 seniors** (dont 2 orientés par Pôle emploi pour bénéficier de ces rencontres)
⇒ 3 entretiens par participants

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 et dire les choses franchement
 - 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 8 personnes sur les 12 présentes se sentent prêtes pour aborder de futurs entretiens de recrutement (les autres mentionnent le besoin de refaire le CV, se former ou encore mieux cibler le projet).

Retours des entreprises

- *Les rencontres : probant, encourageant, expérience positive et enrichissante, à titre professionnel mais aussi personnel*

- *L'organisation : cadre agréable, durée des entretiens parfaite, fourniture des grilles et supports, bon timing, bon cadrage, bon accueil, pertinence de la grille d'évaluation...*

Quelques mots de participants

« Continuez, ça donne du courage ! » ; « Bonne initiative, continuez ! »

Remotivant, intéressant, Instructif, Chaleureux, convivial...

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 ressource, un lieu, le collectif de participants ? ...)

- **« Regards croisés, ressources cachées »**

- Organiser cet événement à une date proche de la formation des seniors
- Mobiliser les entreprises plus en amont

Et après ?

- Session Avril :

- 3 personnes sont sorties pour une formation qualifiante
- 1 personne a signé un CDI en janvier 2020
- 1 personne a travaillé sur CDD 5 mois
- 2 personnes sont sur un chantier d'insertion
- 1 personne est sortie du PLIE pour un accompagnement qui paraissait plus adapté à ses besoins (dispositif Parenthèse)

- Session Novembre :

- 1 personne a fait une PMSMP en janvier 2020
- 1 personne doit intégrer le DAQ Fontaine d'ouche

- Session Juin + « Regards croisés, ressources cachées » :

- 5 personnes sont sorties pour emploi (dont 2 en chantier)
- 2 personnes sont entrées en formation
- 1 personne est en veille pour problèmes personnels
- 1 personne doit prochainement intégrer le DAQ Fontaine d'Ouche

Pour résumer ...

- 5 entrées en formation qualifiantes
- 4CDD
- 1CDI
- 4 en chantier d'insertion
- 1 en période d'immersion (PMSMP)
- 2 intégrations sur le DAQ
- 1 en veille pour problèmes personnels
- 1 réorienté vers un autre dispositif (Parenthèse)

4.3 Remobilisation autour des compétences

Prestataire de l'action : IRFA

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.

Cette action a été conventionnée pour 56 personnes en 2019.

L'évaluation réalisée porte, principalement, sur :

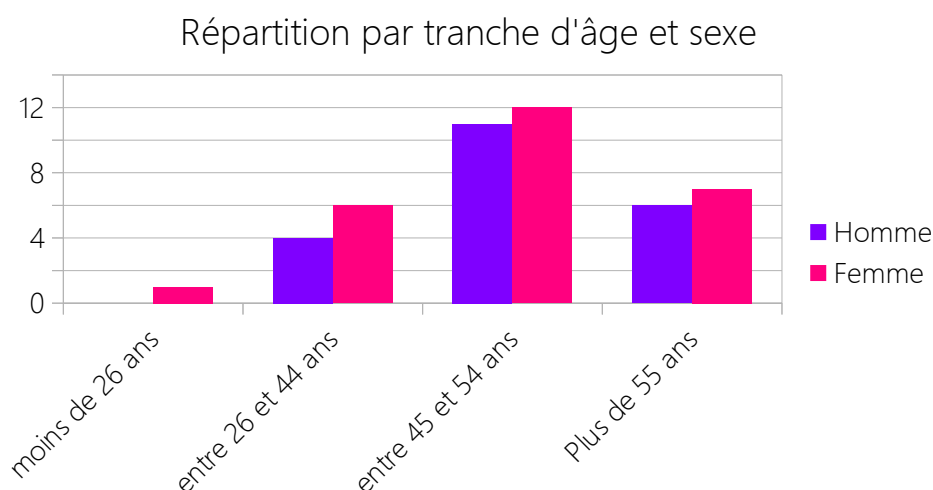
- la maîtrise de la langue française
- la mobilité (matérielle et immatérielle)
- la maîtrise d'un socle de compétences transverses (certification CLEA)

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.

Participation

En 2019, 62 participants ont été orientés vers l'action, 47 sont entrés au cours des 12 sessions de l'année.

Profil des participants :



AGE SEXE	MOINS DE 26 ANS	ENTRE 26 ET 44 ANS	ENTRE 45 ET 54 ANS	PLUS DE 55 ANS	TOTAL
HOMMES		4	11	6	21
FEMMES	1	6	12	7	26
TOTAL	1	10	23	13	47

- 55 % des bénéficiaires sont des femmes
- 77 % des bénéficiaires ont 45 ans et plus
- 81 % des bénéficiaires ont un niveau de formation V ou infra V
- 47 % sont bénéficiaires du RSA
- 26 % habitent les quartiers prioritaires des villes

Contenu de l'action

La première partie relève de la mise en dynamique du participant pour lui permettre le plein bénéfice du diagnostic. Elle repose donc 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 d'insertion.

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 sera mis en action à partir de situations didactisées prenant appui sur le monde professionnel ou la vie quotidienne. Cette première phase d'identification sera concomitante avec l'intervention de la conseillère de la Plateforme mobilité, qui présentera des données générales et induira des premières réflexions sur la mobilité en collectif, suivi de tests et entretiens individuels ainsi que d'une production d'un bilan individuel. Il s'agit d'un bilan compétences mobilité sur outil numérique qui permet d'évaluer à la fois la mobilité géographique et sociale, et propose une cartographie des atouts et des freins de la personne. Il permet également d'évaluer précisément les orientations et les actions à préconiser.

Cette première partie se déroule sur 2.5 jours répartis en une 1/2 journée d'accueil et de présentation, 1.5 jour de mise en situation et une 1/2 journée réservée à la mobilité.

La deuxième partie est consacrée au positionnement proprement dit qui sera mobilisé en fonction des besoins et problématiques repérés 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 est réalisée par le biais de séances collectives et individuelles, et se déroule sur une 1/2 journée pour le positionnement et une 1/2 journée pour les entretiens individuels. Le participant sera positionné en regard du niveau A1 du DFL.

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 est complété par un d'entretien avec le conseiller mobilité. Une fiche bilan sera rédigée, remise au participant et au formateur de l'IRFA dès réalisation.

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 de 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 sera 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
- culture numérique

Cette phase se déroule sur 1.5 jours et 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.

Cette phase prend la forme d'un entretien tripartite d'une durée d'une heure.

A l'issue, le diagnostic est transmis au référent et au participant. Le livrable proposé fera 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.

1.5 jours seront dédiés à la rédaction des livrables et une ½ journée pour la réunion bilan avec les stagiaires et les référents.

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 d'évaluer les capacités de la personne par rapport à son projet », de « dynamiser le participant » ou de le « valoriser dans ses compétences ou plus largement ».
- Pour le public ayant bénéficié de l'action en 2019 celle-ci est jugée positive dans 94 % des cas, comme l'année précédente.
- 32 % des personnes entrées sur l'action accèdent à une formation qualifiante.

Points d'amélioration - difficultés rencontrées

Nous relevons que les publics qui n'expriment pas de satisfaction sont ceux qui soit n'avaient pas d'objectif en arrivant, soit avaient un objectif inadapté à l'action (« bien parler le français », « passer un permis poids lourds ») .

Nous observons aussi que la demande la plus forte est celle du diagnostic ou bilan de situation, notamment au regard des compétences. Ces demandes correspondent à 53 % des motivations exprimées par les référents et 26 % de celles exprimées par les participants.

Et après ?

L'action ne sera pas reconduite en 2020 :

- La programmation du PLIE n'a pas vocation à financer les mêmes actions dans la durée
- Aujourd'hui le DAQ peut apporter des réponses aux besoins comblés par cette action
- Le PLIE doit pouvoir tester d'autres actions

4.4 Start Again

Porteur de l'action : Amis Mots

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, du coaching individuel, ainsi que des sorties sensibilisant les femmes à l'ouverture culturelle.

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 3^e année de collaboration du PLIE avec l'association Amis'mots dans le cadre de ce projet. Une session PLIE avait eu lieu en 2017, puis 2 en 2018, et enfin pour cette année, 3 sessions ont été organisées (dont 2 en simultanées sur 2 sites différents).

Participation

Sur l'année 2019, 23 femmes ont pu bénéficier de l'action Start again.

- 13 femmes ont entre 26 et 44 ans
- 13 ont un niveau de formation V ou infra V
- 5 ont été scolarisées à l'étranger
- 13 sont bénéficiaires du RSA (soit 57%)
- 9 habitent les quartiers prioritaires des villes (soit 39%)

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.

- **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 3 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 renforcer leur confiance en elles.
- **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 en 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 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.

- **Des sorties et événements destinés à développer l'ouverture culturelle** : des sorties sont organisées (notamment dans le cadre des cours d'anglais pour développer le vocabulaire en anglais) dans les principaux lieux culturels de la ville (musées, lieux gastronomiques, etc.)

Cette année, les femmes ont eu l'occasion de faire la balade de l'escargot (un circuit de 2h à travers les jardins, le manoir du chapitre et les vignes proches de Chenôve), de voir un spectacle au Cèdre de Chenôve, ou encore participer à une émission de Radio (Radio uno).

Résultats

3 sessions de Start again ont été organisées sur l'année 2019 :

- Session 1

Cette session s'est déroulée du 11 mars (avec réunion de pré-rentrée le 8 mars) au 7 juillet 2019 au Centre social des Grésilles.

Elle a accueilli 8 femmes. 7 étaient présentes à la réunion de pré-rentrée du 8 mars.

Parmi elles, 4 se sont désistées entre mars et début mai :

- 1 a abandonné pour une opportunité de stage,
- 1 a dû arrêter car son mari était souffrant,
- 1 a souhaité arrêter pour des raisons financières,
- la dernière a arrêté de venir sur l'action sans information particulière.

Suite à ces désistements, faute d'une dynamique de groupe suffisante, cette session a été interrompue du 10 au 27 mai. Une nouvelle participante a intégré l'action, et cette session s'est donc terminée avec 4 participantes.

● Session 2

La 2^e session de Start again 2019 a débuté le 16 septembre (avec une réunion de pré-rentrée le 13 septembre) et s'est terminée le 19 décembre. Elle s'est déroulée au centre social des Grésilles.

Cette session a accueilli 10 personnes au total (dont une qui a été intégrée le 10 octobre et ne s'est présentée que ce jour-là, des motifs de santé l'obligeant à devoir interrompre sa participation). 7 femmes sont allées au bout, 2 ont abandonné au cours du mois de novembre (l'une pour emploi, l'autre n'a plus donné de nouvelles).

● Session 3

La 3^e session de Start again 2019 s'est déroulée en simultanée avec la 2^e : elle a débuté le 16 septembre (avec la pré-rentrée organisée le 13 septembre) et s'est terminée le 20 décembre. Elle a eu lieu au sein des locaux du CCAS de Chenôve.

Cette session a accueilli 5 femmes. Seule l'une d'elles a abandonné l'action le 9 décembre un peu avant la fin pour des raisons médicales.

Bilan général

Les objectifs quantitatifs sur l'année ont presque été atteints : il était en effet prévu d'accueillir entre 24 et 36 femmes sur l'année (entre 8 et 12 par session) et 23 femmes ont pu bénéficier de l'action Start again.

A l'unanimité, les participantes s'étant exprimées lors des bilans de fin de session ont déclaré que Start again les avaient aidées 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...)
- Apprendre à se détacher progressivement des enfants pour certaines d'entre elles qui ne les avaient jamais confié à un tiers. L'une d'elles a même déclaré que ses enfants étaient ravis de manger à la cantine !
- 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. Certaines sont retournées au Cèdre pour voir une pièce de théâtre.
- Retrouver l'envie d'aller vers les autres et de prendre soin de soi

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.

Points d'amélioration - difficultés rencontrées

- Pour cette prestation, qui répond à un vrai besoin mais qui touche l'intime des femmes, la difficulté est de les mobiliser au bon moment, quand elles sont prêtes. Le sourcing est donc un exercice complexe – S'il est réalisé trop tôt, nous constatons une perte importante des participantes, et s'il est réalisé dans un délai trop court, les référents auront alors des difficultés à les mobiliser.
- Pour compléter les sessions, nous nous appuyons des partenaires, ce qui peut générer de la tension au sens organisationnel (habituellement sur le PLIE, ce sont les référents qui orientent des participantes sur les actions de la programmation, et non les partenaires. Il faut donc veiller à ce que les conditions d'éligibilités soient respectées, et vérifier que cette action entre bien dans le projet de la femme).
- Nous pouvons rencontrer des 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 que la facturation doit être faite au nom du PLIE ou d'Amis'mots. Cette facturation est possible, mais le process est complexe.
- Nous rencontrons également des difficultés à pouvoir répondre au volume potentiel que représente les sorties et qui dépasse nos capacités financières, notamment dans le cadre des déplacements pour les sorties culturelles.

Et après ?

- **Session 1 (aux Grésilles), à + 6 mois** (8 participantes)
 - ➔ Formation amont de la qualification / cours de langues : Une femme a intégré le DAQ (après avoir effectué un CDD court), une femme a intégré le dispositif « Une formation pour moi c'est possible », et une autre qui avait de grosses lacunes en français a intégré des cours de français quotidiens.
 - ➔ Emploi : Une femme est en CDD depuis plus de 3 mois, une a fait un CDD court (avant d'intégrer le DAQ) et une autre femme est sortie du PLIE pour succession de CDD.
 - ➔ Sorties « autres » : Une femme a quitté le PLIE pour motif de santé, une est sortie du PLIE pour « réorientation sociale » (pas prête pour aller à l'emploi) et une autre a quitté le PLIE à sa demande pour problèmes familiaux (conjoint gravement malade).
- **Session 2 (aux Grésilles), à + 1 mois** (10 participantes)
 - ➔ Emploi : Une femme est en CDD depuis 3 mois (CDD 12 mois), une a signé un CDI à temps partiel et une autre femme doit intégrer prochainement un chantier d'insertion.
 - ➔ Formation / cours de langues : Une femme est entrée en formation et une autre femme devait intégrer le DFL (dispositif de Formation Linguistique)
 - ➔ Cinq femmes sont toujours en recherche d'emploi / construction d'un projet professionnel (dont une devrait prochainement être réorientée vers un dispositif plus adapté).
- **Session 3 (à Chenôve), à + 1 mois** (5 participantes)
 - ➔ Formation : Une femme devrait intégrer prochainement le dispositif « Une formation pour moi c'est possible »
 - ➔ Trois femmes sont toujours en recherche d'emploi / construction de projet professionnel (dont une qui vient de démarrer un projet de bénévolat avec l'association Amis'mots)
 - ➔ Une femme avait abandonné l'action pour raison de santé

4.5 Relooking

Présentation de l'action

Depuis quelques années, le PLIE a constaté que l'image véhiculée par un demandeur d'emploi peut parfois constituer un frein à son retour à l'emploi lorsqu'elle n'est pas adaptée aux codes de l'entreprise. Ont également été soulevées par les référents de parcours des difficultés liées à l'hygiène ou à la posture de certains participants du PLIE.

Face à ces constats, le PLIE a mis en place une prestation à destination de ses participants, basée à la fois sur un format collectif et des entretiens individuels, afin de travailler sur ces aspects.

Le prestataire qui a été sélectionné pour réaliser cette prestation a organisé 2 ateliers collectifs d'une demi-journée chacun, ainsi que des entretiens individuels et une séance de « relooking » (conseils sur l'hygiène de la peau, l'esthétique, le maquillage, la coiffure, adaptés à la recherche d'emploi).

Participation

9 participants ont été orientés sur l'action. Parmi ces 9 orientations, seules 4 ont abouti.

- 3 femmes ont plus de 45 ans
- 3 ont un niveau de formation V ou infra V
- 2 sont bénéficiaires du RSA
- 2 habitent les quartiers prioritaires des villes

Contenu de l'action

2 ateliers collectifs

- Atelier 1 : Intégrer les codes du monde professionnel
 - ➔ L'impact de l'image visuelle : l'entreprise, ses codes vestimentaires et l'hygiène
 - ➔ L'impact de la communication verbale et non verbale : conseils en posture et en communication verbale et non-verbale
 - ➔ L'importance de se connaître pour mieux intégrer ces codes : identifier son tempérament avec ses richesses et ses points de vigilance
- Atelier 2 : Valoriser son image personnelle
 - ➔ Colorimétrie : choisir les couleurs qui mettent la personne en lumière
 - ➔ Morphologie : choisir ses vêtements en valorisant ses atouts et en limitant l'impact de ses complexes
 - ➔ Styles vestimentaires : adopter un style vestimentaire qui tient compte des codes de l'entreprise et de sa propre identité

Suite à ces 2 ateliers, le prestataire a organisé une journée décomposée en deux temps distincts, avec entretiens et séance de coiffure personnalisés pour chaque participante.

- Des entretiens individuels de consolidation :

Ces entretiens, d'une durée de 30 à 40 minutes par personne, visaient à évaluer ce qui a mûri chez chacune et de consolider les acquis. Chaque participante a reçu une carte memento sur ses atouts.

- Une demi-journée de relooking :

Les 3 participantes présentes ont bénéficié de 2 temps privilégiés de 30 à 40 minutes, l'un avec une conseillère en image dans le but de faire une mise en valeur physique adaptée à la recherche d'emploi (maquillage, esthétique, hygiène de la peau...), et l'autre avec une coiffeuse pour une coupe/coiffure.

Résultats

9 personnes ont été orientées sur la prestation « Ki-relooking ». Sur ces 9 orientations, 2 personnes n'ont pas intégré l'action car elles ont signé un CDD de courte durée, 2 autres personnes ont finalement changé d'avis et n'ont pas souhaité participer à la prestation, et une personne a dû renoncer à participer à l'action car elle était engagée sur une autre action du PLIE tombant à la même date (des changements de date liés aux grèves de transport ont dû être réalisés au dernier moment en fin d'année...).

Les résultats s'évaluent de manière qualitative par la satisfaction des personnes.

Nous pouvons souligner que globalement les participantes présentes ont témoigné leur satisfaction et leur reconnaissance d'avoir pu bénéficier de conseils avisés pour travailler leur image en vue de retrouver un emploi.

Une séance photos avant / après a été réalisée pour mesurer l'écart entre le portrait de la personne à son arrivée sur la journée « relooking » et son portrait après soins (maquillage et coupe/coiffure).

Points positifs

- Format individuel et collectif qui permet aux participants de rompre avec l'isolement, de réaliser qu'ils ne sont pas seuls dans leur situation et que des solutions peuvent exister pour améliorer leur image. Une dynamique de groupe peut être porteuse dans ce cadre. Le format individuel a également toute son importance car il permet aux personnes d'aller plus loin, et de se confier sur des aspects qu'elles n'oseraient pas forcément aborder dans le cadre collectif.
- Une intervention extérieure peut servir d'appui au référent pour faire passer les messages aux participants (manque d'hygiène, image négligée...).

Points d'amélioration - difficultés rencontrées

- Nous avons rencontré d'importantes difficultés liées aux grèves nationales organisées sur la fin d'année, notamment dans les transports.
- Il serait intéressant de créer davantage de liens entre les différentes actions de la programmation. Ainsi, la prestation liée à l'image de soi et au relooking pourrait être la suite d'autres actions telles que « Estime de soi et valorisation des compétences » ou Start again.
- Nous pourrions avoir une réflexion sur l'outillage des référents leur permettant de mieux appréhender et valoriser l'action.

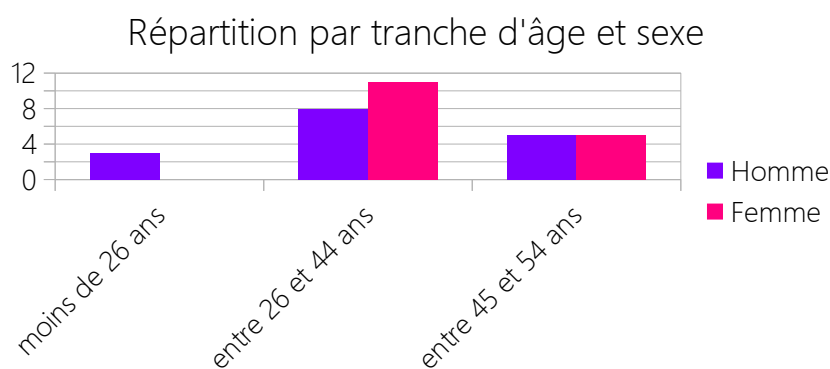
4.6 Enveloppe souple

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.

4.6.1 Participation

Au 31/12/2019, 32 participants du PLIE ont sollicité l'aide du PLIE. 39 dossiers d'enveloppe souple ont été traités cette année.

4.6.2 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	3	8	5	16
FEMMES	0	11	5	16
TOTAL	3	19	10	32

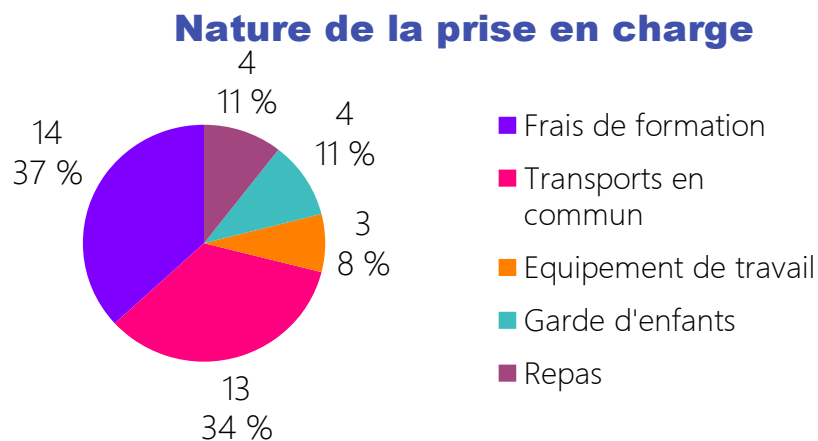
- 50 % des bénéficiaires sont des femmes.
- 31 % des bénéficiaires ont 45 ans et plus
- 69 % des bénéficiaires ont un niveau de formation V ou infra V
- 25 % sont bénéficiaires du RSA
- 25 % habitent les quartiers prioritaires des villes

4.6.3 Contenu de l'action

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

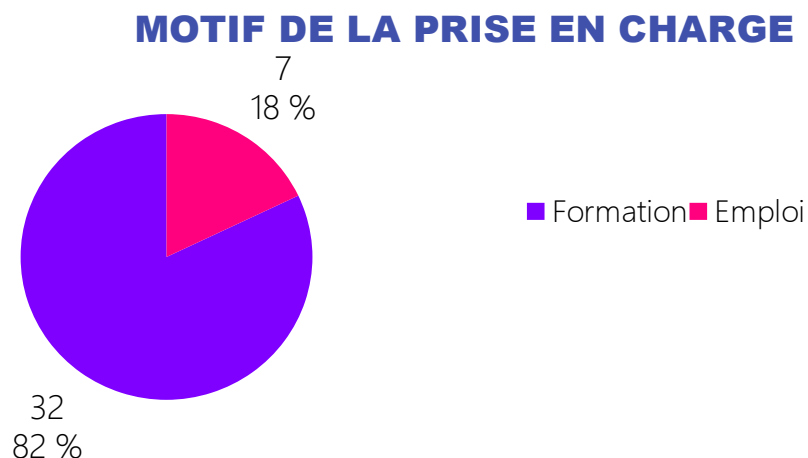
La structure d'animation s'assure que les demandes permettent aux participants d'accéder à un emploi ou à une formation et/ou de maintenir leur accompagnement sur le dispositif. Ainsi, l'assistante du PLIE vérifie que les données sont saisies sur le logiciel du PLIE, suit les demandes, s'assure que les factures soient conformes aux justificatifs de dépenses reçues.

4.6.4 Résultats



- Les demandes concernent majoritairement une prise en charge des coûts liés à la formation
- Les transports en commun sont le plus souvent sollicités pour les formations (12 demandes sur 7)
-

Motif de la demande



- 82 % des demandes ont permis aux participants d'accéder à une formation.

4.6.5 Points positifs

- 9 participants ont pu se rendre à une action de la programmation du PLIE
- 5 participants ont pu débiter un contrat de travail
- 2 participants ont pu suivre des formations linguistiques afin d'améliorer leur niveau de français et faire reconnaître leur niveau afin d'accéder à des formations

- 6 personnes ont obtenu leurs CACES
- 13 participants ont pu intégrer une formation (ambulancier, chef sécurité, ASCOM...)

4.6.6 Et après ?

Au 16/02/2020 :

- 12 participants sont en emploi
- 1 participant a créé son entreprise
- 8 participants sont en formation
- 9 participants sont toujours en recherche d'emploi
- 2 rencontrent des problèmes de santé

4.7 Autres actions animées ou suivies par le PLIE

4.7.1 Ateliers collectifs

Présentation de l'action

En 2019, l'équipe de référents PLIE, appuyée par la chargée de mission emploi/formation, a poursuivi l'animation d'ateliers collectifs à destination des participants du PLIE. De plus, un atelier a été confié à titre expérimental à un partenaire extérieur (Virginie CIAIS – atelier Se valoriser lors d'entretien d'embauche)

Comme l'année précédente, deux types d'ateliers ont été proposés par les référents :

- les ateliers préparatoires aux évènements du territoire (job dating, forums)
- les ateliers compétences

Cette année, une expérimentation a également été menée par un référent et une stagiaire « conseillère en évolution professionnelle » sur le thème du marché caché de l'emploi.

Parallèlement, un atelier intitulé « Savoir se valoriser lors d'un entretien » a été mené par un partenaire extérieur.

Participation

8 ateliers collectifs ont été organisés en 2019 :

- 4 ateliers préparatoires à un évènement du territoire (3 sur un secteur particulier et un multi-sectoriel)
- 2 ateliers « parcours compétences »
- 1 atelier « Marché caché de l'emploi »
- 1 atelier « savoir se valoriser lors d'un entretien »

46 participants ont suivi au moins un de ces ateliers.

Contenu de l'action

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

binôme de référents volontaires. Cette année, un atelier collectif a été animé par une intervenante extérieure, Virginie CIAIS.

Les ateliers collectifs ont deux thèmes principaux :

- **Les ateliers préparatoires aux événements du territoire**

Ils visent à préparer les participants au sens matériel et surtout à les outiller pour qu'ils puissent exprimer au mieux leurs compétences, qualités et motivations se sentant ainsi plus confiants le jour J. afin d'être le plus pertinent et dynamisant pour les participants, ces ateliers sont organisés en amont de l'événement lui-même.

Ils se déroulent en deux temps, sur une demi-journée :

- un premier temps consacré à la présentation du lieu de l'évènement, comment s'y rendre et dans quelles conditions. Une pochette PLIE composée de divers éléments : stylo, plan, liste d'entreprises présentes... est remise aux participants.

- 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.

L'année 2019 a été marquée par un renforcement de l'intervention de professionnels et/ou d'entreprises sur ce type d'ateliers. Ainsi, la Responsable du service clauses d'insertion à Creativ accompagnée d'un chargé de mission de l'ARIQ BTP sont intervenus sur l'atelier préparatoire au forum du BTP. Six entreprises ont également contribué à l'animation de ces ateliers ce qui permet aux participants de mieux se projeter sur leurs entretiens à venir (HANJIN SAN, SUPPLAY, BUET IMMOBIILER, SUPER U – CHENOVE, PROACTIVE RH, FEDOSAD)

- **Les ateliers compétences**

Ils ont vocation à sensibiliser les participants sur l'importance de savoir verbaliser leurs expériences pour mieux les relier en terme de compétences et de qualités aux postes ciblés et aux exigences du marché du travail.

En fin d'année 2018, les référents animateurs d'ateliers compétences avaient proposé, après une période test, d'initier une « séquence compétences » (3 ateliers qui se suivent) selon une logique de travail sur cette notion.

Ce type d'ateliers demandaient également des pré-requis sur la compréhension, la lecture et l'écriture de la langue.

Seuls 2 ateliers (dont un sur une journée) sur les 3 initialement prévus ont pu se tenir et ils ont été marqués par un fort taux d'absentéisme ce qui n'a pas permis d'en réaliser une analyse très pertinente. Ceci a amené l'équipe d'animateurs à réinterroger l'intérêt de cette séquence notamment dans son rythme.

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.

- **L'expérimentation « Marché caché de l'emploi »**

Cet atelier a été animé par un référent et une stagiaire (conseillère en insertion professionnelle) avec l'objectif de travailler sur le marché caché de l'emploi (sa définition, comment l'utiliser et se servir d'un réseau, candidater...).

Les participants à cet atelier ont montré un réel intérêt à cette expérimentation, même si les référents animateurs ont perçu, pour certains d'entre-eux, des difficultés liées à la compréhension de cette notion et de ce qu'elle peut leur apporter dans leur recherche d'emploi.

● Atelier « Savoir se valoriser lors d'un entretien »

Cet atelier qui s'est déroulé sur une journée a été animé par Virginie Ciais (Aymelise), qui utilise des outils innovants, et qui par l'intermédiaire de Talent Campus, nous a proposé d'intervenir gracieusement, à titre expérimental.

L'atelier était composé de 3 phases :

- Connaître (attentes du recruteur, ce qui constitue l'expérience)
- Comprendre (une offre d'emploi et qui nous sommes et ce que nous pouvons apporter à une entreprise)
- Convaincre (simulation d'entretiens par jeux de rôle)

Résultats

46 participants ont suivi un atelier collectif en 2019.

La chargée de mission emploi/formation et 8 référents ont animé au moins un atelier.

L'ensemble de l'équipe a contribué à orienter du public.

Points positifs

● Pour l'équipe de référents

Huit référents ainsi que la chargée de mission emploi/formation ont animé les ateliers. Du fait de la participation de certains à des actions menées avec des partenaires du PLIE, les référents se projettent pour expérimenter de nouveaux thèmes d'ateliers et de nouveaux outils d'animation.

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

Les référents animateurs font remplir un questionnaire de satisfaction aux participants, questionnaire simplifié mais qui démontre une forte satisfaction sur l'animation proposée et les objectifs de mise en confiance et d'expression.

L'intervention de professionnels et/ou d'entreprises du secteur visé mise en œuvre, notamment pour les ateliers préparant aux manifestations thématiques, constitue une valeur ajoutée en terme de projection des participants sur leurs entretiens à venir.

Pour les ateliers préparatoires, la chargée de mission emploi/formation a pu faire le même constat qu'en 2018, lors de ces événements, à savoir 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.

Points d'amélioration - difficultés rencontrées

● Au vue de l'impact positif sur l'animation générale des ateliers et également des retours des entreprises, leur présence pourrait être consolidée à l'avenir, notamment sur d'autres thématiques.

● Pour ce qui est des ateliers compétences, au vue de la difficulté de mobilisation des participants et parfois de leur problématique, un travail de sensibilisation semble nécessaire pour les faire évoluer.

● Difficulté à mobiliser des participants du fait de l'organisation de plusieurs actions simultanées traitant des thèmes de la confiance en soi, de la valorisation des compétences etc,

sur le PLIE avec notamment deux actions proposées par un de nos partenaires. De ce fait, les ateliers collectifs se sont très majoritairement déroulés sur le premier semestre

Et après ?

En 2020, l'équipe de référents volontaires poursuivra l'animation d'ateliers notamment ceux qui sont préparatoires à des événements récurrents du territoire comme le forum de l'industrie, le village des recruteurs...

Une attention toute particulière sera apportée pour intégrer plus encore l'entreprise et/ou les acteurs économiques afin de contextualiser au plus près les participants avec l'évènement.

Afin de rythmer l'organisation d'ateliers avec l'ensemble des actions de la programmation, un travail sera mené avec la structure d'animation pour instaurer une meilleure temporalité de l'offre de services proposée à un participant sur l'année.

Au vue de la participation en 2019 de certains référents à des actions menées par nos partenaires extérieurs, sur plusieurs axes, de nouveaux thèmes devraient émerger notamment liés à la confiance en soi.

4.7.2 Collectif de participants

En 2019, il a été décidé avec l'ensemble des référents de mettre en place un collectif de participants PLIE.

Les objectifs de ce collectif :

- Donner la parole aux participants du PLIE
- Recueillir l'expression des besoins d'accompagnement
- Permettre d'adapter l'offre d'accompagnement aux besoins des participants
- Permettre aux participants d'être davantage acteurs de leur parcours
- Contribuer à la création d'un réseau

Le collectif a vocation à permettre aux participants de se rencontrer, d'échanger, de partager leur parcours pour sortir et rompre l'isolement.

Soutenu dans son organisation matérielle et sa mise en œuvre par 2 référents, le collectif fonctionne en autonomie en terme de sujets abordés et d'actions proposées.

Il se réunit à un rythme régulier avec des participants PLIE volontaires qui échangent et expriment leurs besoins et leurs souhaits en terme d'accompagnement et proposent la mise en place d'activités (groupe de discussion, ateliers,...)

En 2019, le collectif s'est réuni à 5 reprises de mai à décembre.

Au total, ce sont 25 participants qui ont été présents au moins une fois. Ces personnes volontaires peuvent être soit orientées par leur référent, soit venir suite à l'invitation envoyée par les animateurs, qui convient par courrier tout nouvel entrant dans le dispositif PLIE.

Lors de ces rencontres sur une demi-journée, les participants ont émis différentes idées notamment la possibilité de proposer des thèmes spécifiques à aborder, de changer de lieu de rencontre, de créer un réseau d'échanges de savoirs ou encore un flyer de présentation...

La difficulté principale rencontrée a été de « fidéliser » un groupe socle de participants pour engager de manière concrète les projets proposés. En effet, entre chaque session, certaines personnes engageaient une nouvelle étape dans leur parcours ne leur permettant plus de venir ou encore, étaient absentes pour raisons personnelles.

En 2020, nous envisageons de planifier plus en amont les rencontres, qui cette année étaient fixées d'une fois sur l'autre avec les personnes présentes, afin de donner de la visibilité aux participants et aux référents. De plus, un lieu identifié sera réservé même si l'idée de sorties, d'activités extérieures reste présente.

4.7.3 [Job Stand Up](#)

Présentation de l'action

Le PLIE a continué à redéfinir la façon d'accueillir le participant. L'accueil étant notamment l'instant où se fondent la relation d'accompagnement et le rapport du participant à son parcours dans le cadre de cette relation.

Job Stand Up est une matinée d'accueil, animée par les chargés de projets et 3 référents PLIE, destinée aux personnes récemment orientées sur le PLIE.

Avant de lancer les invitations, les chargés de projets vérifient la situation de chacun avec les référents, afin de ne pas convier des personnes pour qui la non-entrée est envisagée et des personnes qui seraient déjà sur une action, un emploi ou une formation.

L'objectif de ces matinées est d'accueillir les personnes dans un environnement différent de ceux qu'ils ont l'habitude de côtoyer, et de manière ludique et bienveillante, à travers divers ateliers permettant à chacun d'avoir un rôle et de se positionner en tant d'acteur.

Cette matinée crée les conditions pour mettre les personnes en relation, et en situation de co-action et/ou de co-décision. L'idée étant de faire prendre conscience à la personne de l'importance de son investissement dans son projet ; être auteur et acteur de son parcours, et avoir la responsabilité de ses choix.

Nous souhaitons responsabiliser le participant sur son rôle. Dans le prolongement de l'orientation prise 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.

En 2019, 6 sessions ont été organisées dans un espace inédit, à l'Athénéum, au cœur du Campus Universitaire.

Les espaces culturels peuvent permettre de stimuler la créativité du participant. La culture, de façon générale, est 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.

Contenu de l'action

Les 2 événements organisés en 2018 ont permis d'accueillir 38 participants du PLIE, dans des espaces inédits tels que l'Athénéum au coeur du campus universitaire, dans le cadre d'un scénario

pédagogique co-construit avec les équipes du PLIE, notamment les référents et les chargés de projet.

En 2019, l'action a été poursuivie pour 6 sessions. L'équipe a bénéficié d'un soutien du prestataire Talent Campus, pour les 3 premières sessions afin de :

- animer et approfondir le bilan des 2 premières sessions
- acquérir des compétences complémentaires sur les techniques d'animation
- accompagner l'équipe projet vers son autonomie dans l'animation, le développement des scénarii et la gestion globale de l'événement

Job Stand Up se déroule sur un créneau horaire d'environ 3 h, avec :

- un accueil petit-déjeuner des participants
- l'organisation de groupes composés de participants, de référents et/ou chargés de projets
- l'animation de 3 ateliers dans lesquels les participants sont actifs.

Dès l'accueil au petit-déjeuner, il est demandé aux participants de prendre une carte de leur choix, qu'ils doivent conserver.

Au démarrage de l'action, ils se présenteront à la fois en évoquant ce que représente cette carte pour eux, et à travers 2 thèmes : « J'ai un super pouvoir » et « j'ai un grain de folie » .

Cette approche peu banale permet aux personnes de se présenter différemment et d'éviter les clichés qui les mettent mal à l'aise, tels que : « je suis au chômage depuis 5 ans » ou « je suis bénéficiaire du RSA » ou « je suis en fin de droits », etc.

Après ces présentations, chaque groupe va travailler sur :

- la prise de conscience de la responsabilité de chacun dans un système, avec un atelier qui se nomme « le bâton d'hélium »
- la capacité à participer activement à un projet, et à le présenter aux autres groupes et donc indirectement de prendre conscience de l'importance des compétences de chacun au sein du groupe
- la capacité à aller chercher ce que chacun a au fond de lui pour construire son parcours
- prendre conscience de l'importance d'être auteur et acteur de son projet

Cette matinée crée les conditions pour mettre les participants en relation et en situation de co-action ou de codécision. Il les outille aussi afin qu'ils se projettent dans leur parcours.

Résultats

- 6 événements ont été organisés.
- 469 personnes ont été orientées, dont 237 femmes (soit 50%).
- 124 personnes (soit 26 % des personnes orientées) se sont présentées et ont participé aux événements organisés, dont 58 femmes (soit 47%).
- 92 % des 124 personnes ayant participé aux Job Stand Up sont entrées sur le PLIE. A contrario, seuls 65 % des 350 qui n'y ont pas participé sont entrées sur le PLIE (le taux d'entrée est sensiblement meilleur chez les participants qui profitent de l'action).

Des évaluations faites sur place par les participants montrent la satisfaction générale des participants, puisqu'en moyenne, 9 participants sur 10 se disent très satisfaits de cet accueil et estiment en ressortir enrichis.

Enfin, ces événements ont permis de développer et de consolider des alternatives au scénario pédagogique.

Et après ?

Pour le premier semestre 2020, 3 sessions sont programmées. La disponibilité des lieux d'accueil adaptées en termes de capacité d'accueil et de qualité du cadre, reste la principale difficulté pour la planification des événements.

4.7.4 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.

Contenu de l'action

En 2019, la chargée de mission a rencontré la coordinatrice de l'action au CESAM, à deux reprises. Ces réunions ont vocation à faire un point sur les orientations, les entrées, les non-entrées, le suivi et les sorties de participants du PLIE.

Des points téléphoniques ont également été réalisés, ainsi que l'organisation de l'intervention du CESAM sur une réunion d'équipe PLIE afin de présenter toutes les évolutions du dispositif en juin 2019.

Au cours de l'année le DAQ a connu des évolutions notables particulièrement au niveau de la prescription, de la phase d'accueil et du déroulement.

Ainsi, depuis le mois de mai, l'orientation directe (sans validation préalable de Pôle Emploi) des publics a été ouverte notamment aux structures d'accompagnement/insertion des publics en difficulté dont le PLIE.

La phase de recrutement a, quant à elle, été réduite afin de permettre une entrée dans le dispositif beaucoup plus rapide et dynamique. Enfin, des sites permanents répartis sur la métropole ont été installés pour les bénéficiaires permettant ainsi de limiter les déplacements.

Résultats

Les référents PLIE ont orienté 111 personnes sur le DAQ, 55 participants l'ont intégré c'est-à-dire qu'ils ont réalisé au moins l'étape « Accueil, construction de parcours – (ACP).

Au 31 décembre 2019, on note que :

- 16 personnes orientées sur la fin de l'année sont en attente d'attribution d'un référent de parcours DAQ ou ont une date d'entrée fixée en 2020.
- Près de 30 participants orientés n'ont pas intégré le dispositif ou leur entrée a été différée, principalement pour reprise d'emploi et/ou formation mais également pour problématiques de santé et/ou contraintes personnelles.
- Enfin, les difficultés liées à la maîtrise de la langue constituent encore un frein à l'accès au dispositif mais dans une moindre mesure du fait notamment de la mise en place de groupe parcours spécifiques intégrant un travail sur les compétences langagières.

En 2019, en plus du DAQ classique, le Cesam a organisé des DAQ Spécifiques dit « à coloration ».

Parmi ces groupes « à coloration », on peut citer le DAQ Module Spécifique Fontaine d'Ouche qui a notamment intégré six participants du PLIE sur huit participants au total. Sur ces six participants PLIE :

- trois ont ensuite poursuivi leur parcours sur un DAQ Classique
- deux ont intégré une formation qualifiante à l'issue

Au cours de l'année, après leur sortie du dispositif DAQ, 16 participants ont intégré une formation qualifiante.

Comparatif 2018-2019

	2018	2019
Orientations	88	111
Intégrations	56	55
Sorties vers une formation qualifiante	14	16

Points positifs

Le dispositif DAQ représente un levier important pour favoriser l'entrée en formation des participants du PLIE. Il permet aux personnes de reprendre confiance en leurs capacités à suivre une formation et également à se projeter sur leur projet.

Le lien qui est fait avec le dispositif « une formation pour moi c'est possible » est également très positif dans la construction d'un parcours de formation pour un participant du PLIE.

Depuis mai 2019, le PLIE fait partie des prescripteurs directs sur les dispositifs en amont de la qualification dont le DAQ ce qui a favorisé les orientations. Cette simplification administrative couplée à celle du process d'entrée sur le dispositif devrait également faciliter le suivi global de l'action.

Les DAQ « à coloration » qu'ils soient géographiques ou thématiques favorisent l'orientation de certains publics spécifiques du PLIE notamment avec le travail sur les compétences linguistiques qui est engagé en amont.

Points d'amélioration - difficultés rencontrées

- Sur les premiers mois de l'année, avant que le PLIE ne devienne prescripteur direct du dispositif, il s'est parfois avéré compliqué de retrouver l'ensemble des participants PLIE sur les listings établis par le CESAM car les prescriptions réalisées par les référents PLIE devaient encore être validées par Pôle Emploi. Ceci entraînait parfois des « oublis » ou des délais supplémentaires pour l'entrée du participant sur le dispositif.
- Le changement de coordinatrice DAQ au CESAM en cours d'année a également été source de difficultés pour la régularité du suivi.
- Sur la fin d'année, l'équipe de référents de parcours DAQ a beaucoup évolué ce qui a entraîné pour les nouveaux orientés des délais de convocation plus longs et également des retours plus compliqués auprès de l'équipe PLIE.

4.7.5 Une formation pour moi, c'est possible

En 2019, le PLIE est devenu prescripteur direct sur les dispositifs en amont de la qualification dont le DAQ et « une formation pour moi c'est possible » (UFPM) porté par Online Formapro.

Ce dispositif permet aux participants de se projeter dans un parcours de formation et de s'y préparer notamment en faisant un point sur ses compétences, ses atouts mais aussi ses points de progrès. Le but de cette action étant de leur donner de l'appétence pour la formation.

L'objectif est également qu'il puisse mieux connaître les métiers, les formations en s'appuyant et en exploitant les outils numériques et informatiques.

Depuis mai 2019, l'ensemble de l'équipe PLIE a accès à la plateforme Online Formapro via un code et un mot de passe pour prescrire et suivre les participants orientés. Ceci facilite la fluidité des entrées et la qualité des suivis pour les participants.

Ce process d'entrée permet également à la chargée de mission, en plus de la participation aux comités de suivi organisés par Online Formapro, de suivre plus facilement l'action au global.

Deux comités de suivi ont été organisés avec l'ensemble des prescripteurs en 2019.

Au cours de cette année, les référents PLIE ont orienté 56 participants sur ce dispositif (15 d'entre eux se sont désistés ou ont refusé l'action – 7 prescriptions étaient inadaptées au dispositif).

A l'issue de l'action, 14 participants ont été validés pour intégrer le DAQ (certains l'intégreront en début d'année 2020).

4.7.6 « Avançons et construisons ensemble » - « La vie d'artiste »

Depuis 2018, le PLIE met en œuvre des actions en lien avec la confiance en soi au service de la recherche d'emploi à l'attention de ses participants.

C'est ainsi qu'un travail a été engagé avec Talent Campus avec l'action « Estime de soi et valorisation des compétences ».

Au vu de l'antériorité et de la qualité des relations partenariales avec Talent Campus, celui-ci a souhaité faire bénéficier le PLIE d'une partie des moyens qui lui ont été alloués par AG2R La Mondiale. Dans ce cadre il nous a proposé d'expérimenter de nouvelles actions co-construites avec les référents.

Sont donc nées deux actions, « La Vie d'artiste » et « Construisons et avançons ensemble », qui ont bénéficié à 20 participants du PLIE.

Construisons et avançons ensemble

Cette action est née de temps de travail organisés avec les référents et les formateurs de Talent Campus. L'idée étant qu'elle soit réalisée en co-construction avec les référents afin d'être au plus proche des besoins des participants, et de permettre aux référents de bénéficier de nouvelles techniques d'animation.

Cette action propose un accompagnement sur la durée avec 12 rencontres sur 3 mois, pour permettre aux participants de travailler sur :

- la confiance en soi,
- le projet professionnel,
- les freins et croyances limitantes,
- l'expression orale, notamment autour du projet professionnel,
- la gestion du stress,
- la préparation à des entretiens.

Cette session s'est terminée par l'organisation d'un atelier de recrutement inversé (ce sont les participants qui ont fait des entretiens de recrutement à des représentants d'entreprises).

15 personnes ont pu participer à l'action, dont 11 femmes.

Le public accueilli a été majoritairement féminin, en situation de demande d'emploi de longue durée. Plus de la moitié des participants étaient bénéficiaires de minima sociaux (9).

L'action est qualifiée de complète et concrète, par les participants et les référents, avec un rythme d'environ une séance toutes les deux semaines.

Le travail en groupe a été fortement apprécié, que ce soit les demandeurs d'emploi entre eux, ou avec les référents PLIE et les formateurs. Beaucoup évoquent le côté bienveillant et humain de l'action. Les différentes séances ont permis aux participants de sortir de leur zone de confort et leur ont permis de regagner confiance en eux. De plus, les outils qui leur ont été donnés en formation sont applicables dans la vie professionnelle comme dans la vie personnelle (les outils de gestion de stress, de communication...).

Les participants décrivent que l'action leur a permis de se recentrer sur eux, de prendre conscience de ce qu'ils souhaitent et de ce qu'ils savaient faire. Cette action leur a permis de confronter leurs idées avec les autres, et de prendre confiance en eux.

Du côté des référents, l'action est décrite comme « une très belle action ». Ils reconnaissent un travail très important sur la confiance en soi. Au cours des différentes séances, des outils leur ont été délivrés, utiles tant d'un point de vue professionnel que personnel. Les séances ont été appréhendées de façon très ludique. Leurs retours sont, de manière générale, très positifs.

Les référents évoquent, également, ce que leur participation leur a apporté. Ils disent avoir appris des choses sur eux et sur leurs participants, sur les réactions humaines, sur leur manière d'aborder leurs entretiens individuels...

La Vie d'artiste

Action originale basée sur diverses activités créatives/artistiques, qui souvent apportent une contribution essentielle à la levée des inhibitions de la personne.

Cette action nommée « La vie d'artiste » permet de proposer un accompagnement inédit au retour à l'emploi autour d'activités artistiques, sur une durée de 2 mois et 9 séances de formation.

L'action avait pour objectif de permettre aux participants de :

- Explorer leurs émotions, leurs pensées, leurs modes de pensées,
- Identifier leurs représentations à propos d'eux et du monde,
- Prendre conscience de leur savoir-faire, leurs forces, leurs capacités à agir,
- S'affirmer dans le groupe,
- Vivre des expériences d'entre-aide et de co-construction,
- Prendre conscience de leur corps,
- Faire le lien entre prendre soin de soi et prendre soin de son corps,

Neuf participants du PLIE ont suivi cette action qui s'est déroulée du 5 novembre 2019 au 10 janvier 2020 à « la Chaudronnerie des Arts » qui est une salle de spectacle dijonnaise, en présence de deux formateurs et la contribution ponctuelle de différents professionnels tels que des photographe, musicien, comédienne, cuisinière etc..

Les axes principaux de travail :

- S'autoriser à s'exprimer. Identifier le rapport au temps, aux rythmes et séquences de la vie.
- Approfondir à travers un travail sur corps/émotion/écoute/expression, la connaissance de soi, la capacité à s'accueillir tel que l'on est (au lieu de lutter contre soi-même), oser nommer les forces que l'on rencontre en soi.
- Oser changer de regard sur soi. Prendre du recul et se voir autrement. Prendre conscience que l'on peut échouer simplement parce que c'est ce qui correspond le mieux à l'image que l'on a de soi... et ainsi, prendre conscience que l'on peut réussir, parce que c'est ce qui correspond le mieux à une nouvelle image qui émerge... et que l'on choisit.
- Favoriser un regard rétrospectif et positif sur les expériences vécues, valoriser les efforts effectués, les apprentissages... à travers le partage en groupe. Oser recevoir une valorisation qui vient d'autrui.
- Rencontrer des personnes inspirantes... démystifier la réussite, pour finalement la rendre plus réelle, plus vivante, plus proche. Se permettre de rêver, de « se rêver », un peu comme on permet à une équipe de se motiver à partir d'une vision qu'elle a de son avenir.

On notera qu'à cette occasion les participants ont eu l'opportunité de rencontrer Murielle Hermine, championne du monde de Natation synchronisée qui a partagé son parcours.

La vie d'artiste a permis à chacun d'aborder l'insertion professionnelle sous un angle nouveau par le fait d'apprendre à mieux se connaître, à se faire confiance, à coopérer, à repérer ses forces et les exprimer, à oser être optimiste !

5 ANIMATION ET PILOTAGE DU PLIE

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

Elle a pour rôle l'animation et le pilotage d'une équipe de 13 référents et d'une chargée de mission emploi-formation, portés pour 12 d'entre-eux par des structures tierces.

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 était cette encore 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 référent/chargé de projet pour appuyer les référents dans la dynamisation des parcours
- La poursuite d'un travail collaboratif avec les référents
- La mise en place de séances d'analyse de la pratique pour les référents avec un complément méthodologique pour travailler le projet professionnel des participants
- Le maintien de temps d'échanges à la main de l'équipe des référents qui ont notamment été utilisés pour l'organisation des ateliers collectifs et la mise en place du collectif de participants

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 2015-2019.

Pour cela, elle assure l'animation et organise le travail individuel et collectif des référents, et assure une autorité hiérarchique dans le pilotage de l'équipe d'animation. Soit le pilotage d'une équipe de 18 personnes.

Elle anime les différentes instances de pilotage et d'animation du PLIE (comités de pilotage, comités opérationnels, réunions mensuelles des référents, réunions d'équipe d'animation).

Elle représente le PLIE dans les différentes instances du territoire et fait le lien régulier avec les partenaires, notamment les prescripteurs (Pôle emploi et le Département), sans oublier le suivi de la programmation du PLIE en lien avec le responsable du pôle ressources et financier de Créativ'.

- L'assistante de direction, fait le lien entre les référents et les prescripteurs, elle saisie l'ensemble des prescriptions et gère les pré-affectations. Elle a en charge de préparer tous les dossiers d'entrées et de sorties pour les commissions bi-mensuelles animées par les chargés de projet (elle peut également être amenée à animé ces commissions).

Elle suit les mouvements mensuels de chaque référent, qu'elle collecte dans un outil permettant notamment de réaliser les lettres mensuelles du PLIE et donc de suivre l'activité du PLIE.

L'assistante participe également au équipes pluridisciplinaires qui sont organisées par le Département.

- 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. Ils ont également en charge le suivi de parcours et l'organisation d'entretiens individuels avec les référents afin de leur apporter du soutien. Ils doivent gérer au quotidien les demandes des référents (saisie UP Viesion, difficultés liées au logiciel de suivi, mise en place de sms,...). Cette année ils ont co-animés avec 4 référents les demi-journées d'accueil Job Stand up, participé aux GSE et aux équipes pluridisciplinaires mises en place par le Département. Ils animent les commissions d'entrées et de sorties 2 fois par mois (ETT) et en font le compte-rendu.

- 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.

L'ensemble de l'équipe d'animation veille au respect des obligations liées au financement du Fonds Social Européen, participe activement au bilan et à l'organisation des réponses lors des contrôles de service fait (CSF) du FSE.

En 2019, l'équipe d'animation a pu bénéficier d'une formation-action orientée sur la méthodologie de projets et l'animation du réseau partenarial, avec pour fil conducteur l'évaluation du PLIE de 2015 à 2019, en vue de l'écriture du futur protocole du PLIE.

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.

Le PLIE est piloté par une instance de pilotage qui se réunit 4 fois par an (Comité de pilotage).

Au delà de cette instance le suivi et le pilotage du dispositif ont nécessité le développement et la diffusion de plusieurs outils :

- 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.
- 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.

- 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 et l'animation de l'équipe des référents

- 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 (Pôle emploi, Cesam, Id'ées Intérim, Promut,...).
- Des entretiens tripartites sont organisés avec les référents, la coordinatrice du PLIE et le responsable du salarié de la structure porteuse. Ces entretiens permettent de faire le point sur l'activité, les difficultés et les réussites des référents en présence de leur responsable hiérarchique.
- Cette année, les entretiens individuels avec les référents n'ont pas pu être organisés trimestriellement par les chargés de projets, du fait de l'absence de 5 mois d'une chargée de projets pour maternité, et de la charge de travail liée à l'auto-évaluation du PLIE sur la période 2015-2019. Ces entretiens ont pour objectifs de pouvoir faire un point sur les parcours, les participants en difficultés, échanger sur les points de blocages et apporter un soutien aux référents.
- En 2019, les référents ont pu bénéficier de séances d'analyse de la pratique et d'un apport méthodologique sur le travail du projet professionnel des participants.
- Au cours de l'année, certains d'entre-eux ont pu participer à des actions à destination des participants, proposées par un de nos partenaire, afin de leur permettre d'acquérir de nouvelles techniques d'animation. Il est prévu d'organiser un temps d'échange avec ce partenaire et les référents ayant participé afin de pouvoir partager les techniques acquises à leurs collègues.
- Dans le cadre de l'animation des journées d'accueil Job Stand up, les chargés de projets ainsi que 4 référents ont également bénéficié de techniques d'animation qu'ils ont d'ailleurs pu mettre en pratique sur chaque accueil organisé dans l'année.
- 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, et la mise en place du collectif de participants.

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.

Afin d'asseoir l'appartenance à une même communauté de travail au sein de Creativ', la SA et la Direction ont souhaité qu'en fin d'année un temps de partage soit consacré autour d'un repas et d'un moment détente au Bowling, avec l'ensemble du personnel de Creativ'.

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

5.2 Protocole du PLIE 2015-2019 : engagement des travaux d'auto-évaluation

Le protocole est le document qui formalise les orientations stratégiques du PLIE sur la période 2015-2019. Ce document est écrit en concertation avec l'ensemble des acteurs en lien avec les services publics ou privés de l'insertion, et les financeurs.

Arrivant à son terme le 31 décembre 2019, il a été convenu lors du Copil de décembre 2018 d'engager sa refonte dans la perspective d'un nouveau protocole.

La première partie de ce travail consiste dans l'évaluation des réalisations et résultats de l'actuel protocole.

Dans l'objectif d'impliquer toute l'équipe du PLIE dans la construction de ce bilan rétrospectif de son analyse, mais aussi de la construction des futures orientations du prochain protocole. Il a été décidé d'internaliser ce travail. A ce titre, l'auto-évaluation du protocole 2015-2019 s'inscrit comme une véritable démarche de professionnalisation des équipes afin de les aider à prendre du recul sur ce qui a été construit, et à s'interroger sur l'évolution du marché du travail, des politiques publiques et des besoins des publics.

Pour la conduire, une assistance à maîtrise d'ouvrage est néanmoins mobilisée afin d'apporter un support méthodologique à la structure d'animation et du recul sur l'évolution des politiques publiques, ainsi qu'une connaissance du réseau des PLIE en général.

Mais qu'est-ce qu'une évaluation ?

1 - *Qu'est-ce que l'évaluation ?*

- Auditer, il n'y a pas de référentiel initial auquel il faudrait être conforme (ce n'est pas du contrôle).
- Donner une valeur aux choses, c'est apprécié ce qui a été fait, comment cela a été fait, dans quelles conditions au regard de ce que l'on souhaitait faire initialement.
- Valoriser ce qui s'est produit mais qui n'était pas prévu.
- Expliquer pourquoi certaines actions n'ont pas été conduites ou bien ajustées.
- Mesurer l'agilité du PLIE, sa capacité à s'adapter au contexte (évolution du marché du travail, évolution des politiques publiques, évolution du positionnement institutionnel ou des orientations stratégiques des partenaires).

2 - *Évaluer pourquoi ?*

- Pour apprécier la pertinence de l'offre de services et des actions engagées (capacité à répondre aux besoins)
- Pour apprécier les réalisations et les résultats (ce qui a été fait, ce que cela a produit)
- Pour apprécier l'efficacité et l'efficience (dans quelles conditions et avec quels moyens et mesurer l'atteinte des objectifs tels que définis initialement)
- Pour construire une lecture partagée des enseignements du protocole et construire des objectifs adaptés à ces constats et aux nouveaux besoins
- Pour mesurer les changements (le chemin parcouru à l'échelle des 5 dernières années)

3 - *Évaluer auprès de qui ?*

- Des partenaires institutionnels et opérationnels (via des réunions ou des entretiens)
- Des entreprises (via une enquête téléphonique)
- Des participants (via une enquête téléphonique)
- Des référents (via des entretiens individuels)

Au cours de cette année une partie du calendrier a été consacré à l'auto-évaluation, en voici les étapes :

- Présentation de la démarche d'évaluation
 - ✓ Février 2019 – auprès des référents
- Entretiens des référents
 - ✓ Février et mars 2019
- Enquêtes entreprises
 - ✓ Avril / mai 2019 auprès de 12 entreprises
- Enquêtes participants
 - ✓ Juin / septembre 2019 auprès de 88 participants
- Analyse des données et fiches de synthèse selon les axes du protocole
 - ✓ de septembre 2019 à février 2020
- Table ronde avec les institutionnels
 - ✓ Octobre 2019 (les référents, la DIRECCTE, la Préfecture, la Région, le Département)
- Réflexion avec les prescripteurs
 - ✓ Octobre 2019 et février 2020 (PE, Ethicofil, ADEFO, EUREKA, Sentiers)

Suite à ces travaux, neuf fiches d'évaluation ont été réalisées sur la fin 2019, début 2020. Il s'agira de les reprendre et de les étoffer sur le premier semestre 2020 avec un objectif de restitution à tout l'écosystème du PLIE (date initiale prévue le 5 mai, mais reportée en raison de la crise sanitaire).

Sur la base des résultats de l'auto-évaluation, une concertation sera conduite avec l'ensemble des partenaires et financeurs du PLIE afin de déterminer les orientations du futur protocole. Celui-ci devrait entrer en vigueur au 1^{er} janvier 2021. En effet, lors du Comité de pilotage du PLIE, en décembre 2019, ces membres ont convenu qu'un protocole transitoire pour l'année 2020 serait signé de manière à caler le futur protocole sur le calendrier de la future programmation européenne. Ce protocole a été validé en commission permanente du Conseil départemental le 3 février 2020.

5.3 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 :

- une lecture plus fine des typologies de publics et de parcours au sein du PLIE,
- un regard sur le caractère discriminant ou non d'être résidents sur un QPV ou bénéficiaires du RSA sur l'accès à l'emploi,
- une analyse des enjeux afin de mieux adapter les services du PLIE aux besoins des participants.

Engagé en 2017, le chantier a été conduit par le cabinet Compas en 2018 et a été restitué en 2019 lors du Comité opérationnel de mai.

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^{er} 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.

5.4 Le développement de la relation avec les entreprises

Depuis 2018, les référents ont intégré la relation entreprises dans leurs pratiques. Des partenariats ce sont créés avec notamment les entreprises de transport et logistique, des entreprises de nettoyage, des agences de travail temporaire, des commerces et Suez Eau avec qui une convention de partenariat a été signée.

Pour mémoire, les objectifs de la relation entreprises au sein du PLIE sont :

- 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

La relation avec les entreprises a été riche et variée cette année, avec notamment :

- l'organisation de simulations d'entretiens pour les seniors, avec la participation de 11 représentants d'entreprises, lors de l'événement « Regards croisés, ressources cachées »
- l'organisation d'un petit déjeuner avec nos entreprises partenaires
- la signature d'une convention de partenariat avec Suez Eau
- l'organisation de visites d'industries agro-alimentaires (Cacao de Bourgogne et Tippagral) avec le service Lab' compétences
- l'organisation de la visite du chantier de la piscine du Carrousel avec les services Lab' et Clauses
- la découverte de métiers et la rencontre de salariés dans le cadre de Cap Nord fête ses métiers
- l'organisation d'un GTT chez Promut, avec la visite des ateliers
- l'intervention d'entreprises sur les ateliers collectifs animés par les référents
- le contact régulier des référents avec les entreprises

Focus sur le petit-déjeuner entreprises :

En 2019, l'équipe a souhaité organiser un petit-déjeuner avec les entreprises partenaires afin de saluer ces partenariats et leur confiance.

Le Petit-déjeuner s'est tenu le 26 novembre 2019 chez Philippe Le Bon.

Sur 25 entreprises conviées, 13 étaient présentes, soit un total de 20 représentants d'entreprises :

- AFT
- FEDOSAD
- GI GROUP – AGENCE D'INTERIM
- HANJIN SAN
- L'AGENCE TOUT SIMPLEMENT
- MAISON ET SERVICES
- PLANETT INTERIM
- PROACTIVE RH
- PROMUT
- SAMSIC
- SUEZ
- SUPPLAY
- VITALLIANCE

Cette rencontre a permis à la fois aux entreprises de rencontrer des référents qu'ils ne connaissaient pas et de mieux appréhender notre accompagnement, et aux référents d'avoir des échanges avec les représentants des entreprises et de pouvoir les interroger sur leur activité et leur métier.

Les échanges ont été riches et les retours très positifs. Nous envisageons de renouveler cet événement en 2020.

Focus sur le partenariat Suez Eau :

Les premiers contacts avec Suez Eau ont été pris en milieu d'année 2018 et ont abouti à l'écriture commune d'une convention de partenariat, signée en mai 2019.

L'objectif de cette convention est de favoriser les périodes d'immersion pour les participants du PLIE, et de soutenir les participants dans leur démarche de recherche d'emploi, par notamment l'organisation de simulation d'entretiens.

Deux périodes d'immersion ont été organisées, en mai et en octobre et ont pu bénéficier à 5 participants (2 d'entre-deux ont eu l'opportunité de signer un contrat de travail avec Suez, dont un contrat de professionnalisation).

Une session de simulation d'entretiens a été organisée fin mai, 5 participants du PLIE en ont bénéficié.

Après un bilan positif de cette première année de collaboration, Suez souhaite ajouter une période d'immersion et une session de simulation d'entretien supplémentaire en 2020.

Ils souhaite également renouveler leur participation à « Regards croisés, ressources cachées ».

Comme nous l'avons déjà évoqué dans le précédent bilan, la relation entreprise est un enjeu collectif, au sein de Creativ', le Directeur est d'ailleurs impliqué au sein du club Cap Nord, dans lequel il est administrateur et animateur la Commission emploi. Cette implication permet un retour d'information à l'ensemble des services et une visibilité de Creativ' auprès des entreprises.

5.5 Les relations partenariales

En 2019, la collaboration s'est poursuivie avec le Conseil Départemental et Pôle emploi afin de mettre en œuvre différentes actions 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.

5.5.1 Pôle emploi

Comme en 2018, 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, avec cependant une réduction des plages d'inscriptions, l'organisation plus régulière d'informations collectives, au gré des besoins avec Pôle emploi Ouest, Sud (Longvic et Chenôve) et Nord, et de favoriser les orientations sur le flux. Ce sont donc 250 demandeurs d'emploi qui ont été validés sur le PLIE suite aux RDV PLIE, 168 suite à des orientations sur le flux et 100 suite à des informations collectives.

Nous constatons une augmentation de 30 % du nombre de prescriptions, et une augmentation de 28 % du nombre d'entrées sur le PLIE.

Comparatif prescriptions/entrées/non-entrées 2018-2019 de Pôle emploi :

	2018	2019	
Prescriptions	398	518	soit + 30 %
Entrées	288	368	soit + 28 %
Non-entrées	139	132	soit - 5 %

Le taux d'entrées des demandeurs d'emploi orientés par Pôle emploi est de 71 % en 2019.

L'intégration des personnes résidentes à Fontaine d'Ouche est chaque année en augmentation. Parmi les 409 personnes accompagnées par le PLIE et résidant en QPV, 39 % habitent le quartier de Fontaine d'Ouche (contre 32 % en 2018, 23 % en 2017 et 8 % en 2016).

Nos échanges sont fluides et nous travaillons en complémentarité, d'ailleurs Pôle emploi nous transmet les informations relatives aux événements du territoire, ses lettres d'informations et les ateliers qu'il met en place afin que nous puissions en informer les participants du PLIE et leur en faire bénéficier.

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.

5.5.2 Conseil Départemental

Le PLIE participe à l'ensemble des réunions d'Equipe pluridisciplinaire mensuelles mise en place par le Département 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.

Une présentation du PLIE a été organisée en début d'année auprès des travailleurs sociaux de l'ASF de Talant. Une réunion a également été organisée en cours d'année avec les référents, le coordonnateur et la cadre RSA.

Un point régulier est fait avec l'ASF de Chenôve, entre la coordinatrice du PLIE et la Cadre RSA, sur les suivis des contrats d'engagements. Une rencontre entre les référents de Chenôve et les travailleurs sociaux de Chenôve a été organisée en 2019.

Les référents sont en contact réguliers avec l'ASF de Dijon qui organise 2 à 3 fois par an un suivi des dossiers des bénéficiaires du RSA suivis par le PLIE.

Malgré les bonnes relations qui existent entre le PLIE et les agences solidarités famille du Département, le nombre de prescriptions du département continue de chuter.

Comparatif prescriptions/entrées/non-entrées 2018-2019 du Département :

	2018	2019	
Prescriptions	157	130	soit - 17 %
Entrées	120	87	soit - 27,5 %
Non-entrées	62	44	soit - 13 %

Le taux d'entrées des personnes orientées par le Département est de 67 % en 2019.

5.5.3 Région Bourgogne Franche-Comté

Depuis 2018, le PLIE a renforcé ses liens avec la Région (Direction de la formation des demandeurs d'emploi). Dans ce cadre l'animatrice territoriale de Côte d'Or a pris l'habitude de solliciter le PLIE chaque année afin de connaître les besoins en formation des participants du PLIE. Plus tard dans l'année celle-ci est revenue présenter la commande public de formation mis en place par la Région pour l'année 2020.

Au cours de cette année le PLIE a également été convié au lancement de la prestation « Une formation pour moi c'est possible »

Le PLIE est également associé aux différentes réunions de présentation de formation et de bilans.

5.6 Développement des relations partenariales avec les structures de l'IAE

Depuis 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 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.

Des rencontres régulières avec nombre de partenaires de l'IAE ont été organisées cette année, avec notamment :

- 4 réunions avec Idées 21
- 3 réunions avec Eureka
- 2 réunions avec Id'ées intérim, Les Restos du Cœur et Ethicofil
- 1 réunion avec la SDAT, Sentiers et Envie

L'objectif étant à la fois de créer un partenariat plus fort avec ces structures afin d'avoir une meilleure connaissance de leurs activités et des postes qu'elles proposent mais également de réaliser un suivi des personnes travaillant pour elles.

La chargée de mission prépare en amont de ces rencontres la liste des participants en étapes emploi dans la structure, elle recueille auprès des référents toute question liée à la structure et au suivi du/des participants concernés et enfin, fait un retour des échanges auprès de l'équipe PLIE.

Ces rencontres se font principalement avec le responsable identifié de la structure mais aussi lors de comité de suivi ou de journées portes ouvertes. Parallèlement, en fonction de leur actualité, les responsables de ces structures sont également conviés lors des réunions mensuelles de l'équipe PLIE.

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 2019, 191 étapes de parcours ont été réalisées dans l'IAE :

	2018		2019	
	En nombre	En pourcentage	En nombre	En pourcentage
ACI	74	37 %	52	27 %
EI	85	42 %	76	40 %
ETTI	41	21 %	63	33 %
Total	200	100 %	191	100 %

5.7 Les manifestations du territoire

Le PLIE est identifié comme partenaire de l'emploi auprès des collectivités territoriales et participe à ce titre 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, en amont, aux orientations faites sur ces journées. Elle est également présente aux réunions de préparation et sur un maximum d'événements, le jour J.

Les référents s'organisent pour être présents également à tour de rôle sur ces forums. Dans le cadre de la relation avec les entreprises, ils sont parfois également amenés à représenter le dispositif sur des événements spécifiques.

La chargée de mission, dans la mesure de sa disponibilité lors de l'événement, prend également des contacts avec les partenaires présents et plus particulièrement les entreprises. Elle est également un soutien potentiel pour les participants du PLIE qui l'identifie. A la suite de ces événements, elle réalise un bilan (contacts, participants, etc.) qu'elle transmet à la Direction et à l'ensemble de l'équipe PLIE.

En 2019, le PLIE a participé à 12 évènements sur le territoire, liés à l'emploi et/ou la formation :

- Forum / job dating du BTP organisé par la FFB - le 15 mars
- Forum de l'industrie organisé par l'UIMM - le 23 mars
- Job dating Club Hôtelier Dijon Bourgogne – le 25 mars
- Village des recruteurs organisé par la ville de Dijon - le 11 avril
- Forum de l'emploi à Chenôve organisé par Pôle emploi - le 6 juin
- Forum partenarial organisé par ADEFO en juin

- Forum de l'emploi à Fontaine d'Ouche organisé par Pôle emploi - le 24 septembre
- Job dating Quétigny organisé par Pôle Emploi – le 15 octobre
- Job dating Commerce – Shop in Dijon – le 16 octobre
- Cap Nord fête ses métiers – Soirée inaugurale – du 18 au 22 novembre
- Forum de l'emploi à Longvic organisé par Pôle emploi - le 21 novembre
- Forum Emploi Diversité – le 28 novembre

Près de 170 participants ont été orientés par leur référent sur au moins une de ces manifestations.

Le PLIE oriente également des participants sur d'autres événements organisés sur le territoire.

6 CONCLUSION

En 2019, le PLIE a accompagné près de 1300 personnes, réalisé 592 entrées, soit 3 % de plus qu'en 2018, et permis un retour à l'emploi ou à la formation qualifiante à 50 % des personnes sorties du dispositif.

Le nombre de bénéficiaires RSA reste stable depuis 2016, avec 47 % des participants.

Le nombre d'habitants QPV est identique à celui de l'année précédente avec 32 % des participants cette année.

Le PLIE a souhaité cette année encore poursuivre l'orientation de ses actions à destination des publics les plus fragilisés, tels que les femmes qui représentent 54 % des personnes accompagnées sur le PLIE, et les seniors qui représentent 35 % des personnes accompagnées sur le PLIE.

Les sorties positives ont bénéficié à :

- 50 % de femmes
- 44 % de bénéficiaires du RSA
- 35 % d'habitants QPV
- 34 % des participants de plus de 45 ans
- 77 % des personnes ayant une certification équivalent ou inférieur au CAP/BEP

La relation entreprise est aujourd'hui bien intégrée à la pratique des référents, et s'est organisée sous multiples formes. De beaux partenariats se sont construits avec notamment le Club Cap nord, la CCI, SUEZ, Maison et Services, Promut, Pro Active Rh, etc.

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

2019 a été une année particulière pour l'ensemble de l'équipe, avec le travail d'auto-évaluation du dispositif sur la période 2015-2019. Travail conséquent qui a été mené en collaboration avec les référents.

Au vu des constats de cette année, en 2020, 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.

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, le (la) chargé(e) de mission emploi-formation sera pleinement intégré(e) à l'équipe d'animation du PLIE et placé(e) sous l'autorité fonctionnelle de la Coordinatrice.

Au vu de ses missions, sans avoir d'autorité hiérarchique sur l'équipe des référents, le (la) chargé(e) 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 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,...)
- Avoir une réflexion sur la mise en place d'ateliers à destination des seniors en prenant attache auprès d'autres structures et en assurer l'organisation.

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(e) de mission emploi-formation nécessite une grande 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'information – décembre 2020

