



Annexe au Rapport d'activité 2020 de CREATIV'

# BILAN Service PLIE 2020

**Creativ'**

24, avenue du Lac  
21000 DIJON

Tel : 03 80 43 08 14

Mail : [contact@creativ21.fr](mailto:contact@creativ21.fr)

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

**creativ'**



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

# Sommaire

<b>1</b>	<b>INTRODUCTION.....</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>PRÉSENTATION DU PLIE.....</b>	<b>6</b>
2.1	Les orientations du PLIE.....	6
2.2	Son organisation.....	6
2.3	Sa gouvernance.....	7
2.4	Sa programmation.....	8
2.5	Les publics du PLIE.....	8
2.6	Les critères de sorties positives du PLIE.....	9
2.7	2020, évolutions et plan d'action.....	9
2.7.1	L'évolution du contexte institutionnel.....	9
2.7.2	L'évolution de la Structure d'Animation.....	9
2.7.3	Le plan d'actions 2020.....	9
<b>3</b>	<b>LA CRISE SANITAIRE ET SES IMPACTS.....</b>	<b>10</b>
3.1	L'accompagnement pendant le premier confinement (mars -mai 2020).....	11
3.1.1	Modalités de travail.....	11
3.1.2	Sondage des participants du PLIE.....	11
3.1.3	Le pilotage.....	12
3.2	L'accompagnement pendant le second confinement (novembre – décembre 2020) .....	12
3.3	Les effets de la crise sanitaire sur le PLIE.....	13
<b>4</b>	<b>LES PARTICIPANTS DU PLIE.....</b>	<b>14</b>
4.1	Le profil des personnes accompagnées par le PLIE.....	14
4.1.1	Répartition par sexe & âge.....	14
4.1.2	Niveau de qualification.....	15
4.1.3	Bénéficiaires du RSA.....	15
4.1.4	Lieu d'habitation.....	16
4.1.5	Les parcours.....	16
4.2	Les prescriptions au 31 décembre 2020.....	19
4.2.1	Structures prescriptrices.....	19
4.2.2	Lieu d'habitation des personnes orientées.....	20
4.3	Le profil des personnes entrées en 2020.....	21
4.3.1	Répartition par sexe & âge.....	21
4.3.2	Niveau de qualification.....	21
4.3.3	Bénéficiaires du RSA.....	22
4.3.4	Lieu d'habitation des personnes entrées.....	22
4.4	Le profil des personnes en sortie positive.....	23
4.4.1	Niveau de qualification en sortie positive.....	24
4.4.2	Bénéficiaires du RSA en sortie positive.....	25
4.4.3	Lieu d'habitation des participants en sortie positive.....	25
4.4.4	Types de sorties positives.....	26
4.4.5	Les caractéristiques des autres sorties du PLIE.....	26
<b>5</b>	<b>ACTIONS A DESTINATION DES PARTICIPANTS.....</b>	<b>27</b>
5.1	Cluses d'insertion.....	27
5.1.1	Présentation de l'action.....	27
5.1.2	Participation.....	27

5.1.3	Les heures réalisées.....	27
5.1.4	Les orientations sur le dispositif clauses d'insertion.....	28
5.1.5	Le profil des salariés du dispositif Clauses.....	29
5.1.6	Les sorties positives.....	30
5.2	Estime de soi et valorisation des compétences.....	31
5.2.1	<i>Présentation de l'action</i> .....	31
5.2.2	Participation.....	31
5.2.3	Contenu de l'action.....	31
5.2.4	Résultats.....	32
5.2.5	Points positifs.....	33
5.2.6	<i>Points d'amélioration - difficultés rencontrées</i> .....	33
5.2.7	Et après ?.....	33
5.2.8	Pour résumer .....	33
5.3	Start Again.....	34
5.3.1	<i>Présentation de l'action</i> .....	34
5.3.2	Participation.....	34
5.3.3	<i>Contenu de l'action</i> .....	34
5.3.4	Résultats.....	35
5.3.5	Bilan général.....	35
5.3.6	Points positifs.....	36
5.3.7	<i>Points d'amélioration - difficultés rencontrées</i> .....	36
5.3.8	Et après ?.....	36
5.4	Escape Game.....	37
5.4.1	<i>Présentation de l'action</i> .....	37
5.4.2	Déroulement.....	37
5.4.3	Résultats.....	37
5.4.4	<i>Points d'amélioration - difficultés rencontrées</i> .....	37
5.4.5	Et après ?.....	38
5.5	Enveloppe souple.....	38
5.5.1	Participation.....	38
5.5.2	Profil des participants.....	38
	Répartition par sexe & âge.....	38
5.5.3	Contenu de l'action.....	39
5.5.4	Résultats.....	39
	Motif de la demande.....	39
5.5.5	Points positifs.....	40
5.6	Autres actions animées ou suivies par le PLIE.....	40
5.6.1	Ateliers collectifs.....	40
5.6.2	Suivi des participants intégrés au Dispositif en Amont de la Qualification (DAQ) .....	41
5.6.3	Une formation pour moi, c'est possible.....	42
5.6.4	« Avançons et construisons ensemble » - « La vie d'artiste ».....	43
<b>6</b>	<b>ANIMATION ET PILOTAGE DU PLIE.....</b>	<b>45</b>
6.1	Le pilotage et l'animation du PLIE.....	45
6.1.1	Le pilotage.....	46
6.1.2	La gestion et l'animation de l'équipe des référents.....	47
6.2	Travaux d'évaluation du protocole 2015-2019 (cf Rapport d'évaluation du protocole d'accord du PLIE 2015-2019).....	48
6.3	Le développement de la relation avec les entreprises.....	51
6.4	Les relations partenariales.....	52

6.4.1 Pôle emploi.....	52
6.4.2 Conseil Départemental.....	52
6.4.3 Région Bourgogne Franche-Comté.....	53
6.5 Développement des relations partenariales avec les structures de l'IAE .....	53
6.6 Les manifestations du territoire.....	55
<b>7 CONCLUSION.....</b>	<b>56</b>
<b>ANNEXES.....</b>	<b>57</b>
Annexe 1 : Missions du référent de parcours.....	57
Annexe 2 : Missions de la chargée de mission emploi formation.....	59
Annexe 4 : Lettre annuelle.....	61

## 1 INTRODUCTION

C'est dans un contexte tout à fait inédit que le PLIE a en 2020, accompagné 1204 participants et permis à 204 personnes éloignées du marché du travail d'accéder à l'emploi durable ou à une formation qualifiante.

L'année 2020 a été profondément marquée par la pandémie de COVID-19, générant une crise sanitaire, économique et sociale sans précédent, impactant inéluctablement le PLIE, son plan d'action et son activité.

Bouleversant toute l'activité, ce sont d'abord les modalités de travail qui ont évolué. Dès mars 2020 afin de poursuivre dans les meilleures conditions possibles l'accompagnement des participants, il a fallu organiser le télétravail et développer la visio conférence. Il a fallu également chercher d'autres ressources alors que le nombre d'offres d'emploi chutaient et que les formations s'interrompaient ou étaient délivrées à distance.

Dans ce contexte, l'appui apporté aux référents de parcours en concertation avec leurs employeurs a été fondamental pour les soutenir dans cette période particulièrement difficile, rappelant ainsi l'enjeu majeur et structurant de l'animation du réseau de référents.

Plus largement, c'est toute l'activité du PLIE qui a été impactée par la crise sanitaire et notamment le confinement généralisé de mars 2020. En effet, dès avril on observe une chute de l'ensemble des indicateurs, creusant un retard qui ne sera pas rattrapé. Pareillement, les actions de la programmation ont elles aussi été impactées, la plupart ayant dû être reportées et ayant difficilement trouvé leurs publics (indisponibilité des personnes, portefeuilles peu renouvelés).

Les travaux conduits depuis quelques années sur le pilotage et le suivi de l'activité ont permis à l'équipe, de faire preuve de réactivité, et de partager avec les partenaires et financeurs ces observations dès le comité de pilotage de juin 2020.

L'année 2020 a également été marquée par le renouvellement d'une partie de l'équipe d'animation et la réorganisation des missions, clarifiant les rôles de chacun dans un contexte où le PLIE travaille à l'élaboration de son prochain protocole d'accord.

En effet, c'est au cours de l'année 2020 qu'ont été finalisés les travaux d'évaluation du protocole 2015-2019. Ces travaux ont permis d'observer les réalisations et les résultats du dispositif au regard du contexte socio-économique actuel et de tirer les enseignements de la période écoulée. Fort de ces résultats partagés avec l'ensemble des financeurs et partenaires, le PLIE a pu commencer dès fin 2020 à poser les jalons des futures orientations du protocole qui débutera en 2022.

Ce document permet de rendre compte de l'activité et du sens de l'action du PLIE. Il présente le bilan de l'accompagnement et des actions conduites par le dispositif entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2020.

Une première partie présente le dispositif et son organisation, une seconde revient sur les impacts de la crise sanitaire, une troisième partie est réservée à l'observation des publics orientés, accueillis et sortis du dispositif, les actions conduites à destination des participants sont présentées en quatrième partie, enfin, la dernière partie présente les modalités d'animation et de pilotage du dispositif avec un focus sur les travaux d'évaluation.

## 2 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.

### 2.1 Les orientations du PLIE

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

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

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

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

### 2.2 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, 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 7 structures publiques et privées (APSALC, CESAM, IFPA, IRFA, Mission locale, Villes de Quétigny, Longvic) 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 fiche de poste en annexe 1).

En 2020, leurs objectifs étaient fixés à 56 entrées et 70 participants en file active.

- **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 (cf fiche de poste en annexe 2). 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 suivi 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.

## 2.3 Sa gouvernance

La gouvernance du PLIE est constituée de 2 instances : Le comité de pilotage et le comité opérationnel.

En 2020, les différents comités se sont réunis à 5 reprises :

- 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 a minima une fois par semestre, et peut être consulté par voie écrite. Il assure le pilotage stratégique du PLIE.  
En 2020, le comité de pilotage s'est réuni en février, 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.

## 2.4 Sa programmation

En 2020, Le FSE reste le premier financeur du PLIE qui soutien 50 % de la programmation. Les contre-parties au FSE sont mobilisées grâce au soutien des collectivités territoriales :

- Dijon Métropole
- Conseil Départemental (jusqu'au 30 juin 2020 date du transfert de la compétence insertion à Dijon Métropole)
- Région Bourgogne-Franche-Comté
- Communes (Dijon, Quétigny, Longvic et Chenôve)

En 2020 la programmation prévisionnelle du PLIE s'élève à 1 133 260 euros dont 530 839 euros de FSE.

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

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

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

## 2.6 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)

## 2.7 2020, évolutions et plan d'action

### 2.7.1 L'évolution du contexte institutionnel

Le 1<sup>er</sup> juin 2020, une partie des compétences insertion et sociale ont été transférées du Département de Côte d'Or vers Dijon Métropole, incluant pour le PLIE :

- Un changement de financeur : les fonds versés par le Département, sont, depuis le 1<sup>er</sup> juin 2020 versés par Dijon Métropole (le Département restant l'Organisme Intermédiaire pour le FSE, et partenaire structurant du dispositif)
- Un changement d'interlocuteur au sein de Dijon Métropole qui a créé la Direction de l'Action Sociale Métropolitaine.

Le PLIE y voit l'opportunité d'établir des liens renforcés avec le réseau de travailleurs sociaux et agents de la Métropole dans un contexte où le dispositif tend vers une meilleure fluidité des parcours (entre l'accompagnement social et l'accompagnement professionnel).

### 2.7.2 L'évolution de la Structure d'Animation

L'année 2020 a également été marquée par un renouvellement d'une partie de la SA. En effet la nouvelle coordinatrice a pris ses fonctions le 6 avril et la nouvelle chargée de projet le 1<sup>er</sup> juillet.

Ces évolutions ont conduit la Direction de Creativ' et la SA, à repenser l'organisation de l'équipe d'animation, dans un souci de clarifier les rôles de chacun et de gagner en efficacité de travail.

Ainsi, en synthèse, les missions sont réparties de la façon suivante :

- Une chargée de projet a en charge l'appui à la gestion des parcours et l'animation du partenariat local
- Un chargé de projet a en charge le suivi des actions de la programmation
- L'assistante de direction a gardé ses fonctions de suivi administratif des parcours
- La coordinatrice conserve le pilotage, le développement, l'animation et la gestion du dispositif.

### 2.7.3 Le plan d'actions 2020

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 2020 est 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 2020 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
- La finalisation des travaux d'évaluation du protocole 2015 -2019

Le contexte de l'année 2020 a impacté la programmation du PLIE. Néanmoins, certaines actions ont pu être mises en œuvre (les détails de ces actions se trouvent plus bas dans le rapport):

- *Estime de soi et valorisation des compétences*,
- *Start Again*, une action à destination des femmes, qui vise à ce qu'elles développent ou consolident leurs acquis en français, mathématiques, bureautique et qui agit sur la confiance en soi.
- *Escape Game*, une expérimentation qui a pour but d'observer, mesurer, valoriser les compétences dites « douces » des participants à travers un média ludique : l'escape game mobile.

Aussi, la professionnalisation de l'équipe a cette année encore été un axe majeur du PLIE, avec la mise en place d'ateliers d'analyse de la pratique et d'apports méthodologiques permettant de mieux appréhender le projet professionnel des participants, l'apport de techniques d'animation, l'apport de connaissance en méthodologie de projet et l'animation du réseau partenarial.

Enfin, la structure d'animation, en partenariat avec Pôle emploi et le Département (ses principaux prescripteurs) ont poursuivi le travail engagé en 2019 dont l'objectif est d'accroître le nombre d'entrées sur le PLIE.

Un travail de coordination et de suivi des bénéficiaires du PLIE intégrés aux structures d'insertion par l'activité économique, le DAQ, et Onlineformapro, avec « Une formation pour moi c'est possible », a comme l'an passé été mené.

### 3 LA CRISE SANITAIRE ET SES IMPACTS

La crise sanitaire liée à la COVID-19 a significativement impacté le PLIE. D'abord dans les modalités de travail qui ont dû évoluer dans un souci de maintien de l'offre de service. Ensuite, en terme de pilotage, notamment lors du 1<sup>er</sup> confinement au cours duquel les référents étaient en télétravail. Enfin, en terme d'activité dont les indicateurs de réalisations et de résultats n'ont pas atteint les niveaux enregistrés en 2019.

A noter que d'une manière général, les publics les plus fragiles, y compris une part des publics suivis par le PLIE, ont particulièrement été impacté par la crise sanitaire (promiscuité familiale pendant les confinements, fracture numérique, décrochage scolaire, arrêts des contrats de courts etc.), précarisant les situations.

## 3.1 L'accompagnement pendant le premier confinement (mars -mai 2020)

### 3.1.1 Modalités de travail

Le 16 mars 2020, le gouvernement prenait la décision de placer la France en confinement généralisé afin de lutter contre la propagation de la pandémie de coronavirus.

Durant ces 8 semaines, soit jusqu'au 11 mai 2020, les points relais ont fermé néanmoins le PLIE a maintenu son activité en distanciel. Les rendez-vous entre les référents de parcours et les participants se sont tenus par téléphone, les réunions d'équipe et de partenaires en visio conférence.

Dès la première semaine du confinement généralisé, il a fallu s'assurer que chacun puisse disposer, en concertation avec les employeurs des référents, d'un ordinateur portable et d'un téléphone. Pour les référents qui n'étaient pas équipés, Creativ a mis à disposition du matériel informatique.

Afin d'apporter une réponse au contexte anxiogène (lié à l'isolement et au fait de tenir des entretiens exclusivement par téléphone, avec des participants eux-mêmes angoissés), Creativ' a organisé des séances de relaxation en ligne pour l'ensemble des salariés de l'association et pour les référents de parcours à partir de mi-avril à raison de 2 fois par semaine.

L'harmonisation des pratiques d'intervention mise en œuvre en concertation avec les employeurs des référents ont permis à ces derniers de rester mobilisés pour délivrer l'offre de service du PLIE.

A partir du 18 mai 2020, les points relais ont ouverts à nouveau et ont permis l'accueil en présentiel du public. Le retour au bureau s'est fait progressivement jusqu'à la levée de l'état d'urgence.

Afin d'accompagner cette transition et d'assurer la sécurité de tous (usagers et référents de parcours), Creativ' a édité un protocole sanitaire prévoyant, d'abord la fourniture de gel hydroalcoolique et d'hygiaphone pour chaque référent de parcours, puis des règles d'accueil du public et d'occupation des locaux issues des recommandations gouvernementales.

L'organisation, régie par le protocole sanitaire de Creativ' et des employeurs, comprenant 4 jours de présentiel et une journée en télétravail, a été stabilisée. Cette organisation est restée inchangée pendant le confinement de novembre. Ainsi, depuis fin juin 2020 les référents de parcours, (qui l'ont souhaité et en accord avec leurs employeurs) sont en télétravail une journée par semaine.

### 3.1.2 Sondage des participants du PLIE

Au cours du confinement généralisé, ce sont 622 personnes pour lesquelles l'accompagnement par les référents PLIE a pu être maintenu, par téléphone, parfois en visio conférence.

Afin de mesurer l'impact du confinement sur l'accompagnement, les référents du PLIE ont soumis un questionnaire aux participants. Sur l'ensemble des personnes sondées, ce sont 50 % des personnes qui ont répondu. Plusieurs thématiques ont été abordées :

- La crise sanitaire et ses impacts
- La relation avec les référents de parcours
- L'accompagnement après le confinement

En synthèse, le questionnaire a révélé que :

- 65 % des répondants ont éprouvé des difficultés d'ordre financière et/ou matérielle et/ou psychologique pendant la crise
- 40% ont exprimé une peur liée à la COVID-19
- 50% ont estimé avoir été contraints de refuser une offre d'emploi pour des raisons diverses (peur de la COVID, garde d'enfants, santé)
- 58 % ont considéré qu'il a été important de maintenir le lien avec leur référent.

L'accompagnement du PLIE a permis de maintenir du lien avec les publics fragiles. Si les participants ont souvent exprimé des problématiques sociales plus accrues, les questions d'emploi sont restées au cœur de l'accompagnement.

### 3.1.3 Le pilotage

Les règles d'intervention du FSE et de l'éligibilité des dépenses, prévoient un accueil des participants en présentiel et une justification des réalisations. Le télétravail étant devenu la règle, la SA a dû revoir ses modalités de pilotage permettant de s'assurer que les référents poursuivent les accompagnements et ai une charge de travail supérieur ou égal à 50 % d'un etp, correspondant à la proportion d'intervention du FSE.

En ce sens, les modalités de pilotage ont dues être ajustées, afin d'envisager (en concertation avec les employeurs des référents) en cas d'une baisse de la charge de travail en deçà du seuil de 50 %, le recours à l'activité en temps partiel.

Afin d'assurer ce suivi fin de l'activité du temps de travail, la SA a structuré un tableau de suivi hebdomadaire renseigné par chaque référent à l'issue de chaque semaine, permettant ainsi de s'assurer que le temps de travail était bien supérieur ou égal à 50 % d'un etp. Ces informations étaient partagés aux les employeurs et la direction de Creativ'.

Afin de mettre à profit la baisse d'activité, l'équipe du PLIE a identifié 4 MOOC susceptibles de répondre à des enjeux professionnels pour les référents:

- Gérer la relation de travail: les règles du contrat de travail (4 modules 15 heures)
- Apprendre à lire un bulletin de paie (6 heures)
- Bilan de compétences (8 heures)
- Maîtriser l'ingénierie financière de la formation (4 heures)

2 référents ont totalement suivi le 1<sup>er</sup> MOOC.

## 3.2 L'accompagnement pendant le second confinement (novembre – décembre 2020)

De nouveau, pour faire face à la seconde vague épidémique, la France a été placée en confinement du 30 octobre au 28 novembre. Cependant, à la différence du premier confinement les services publics sont restés ouverts, y compris les agences des opérateurs de l'emploi (Pôle emploi, Mission Locale, Cap emploi). Le PLIE a donc poursuivi son activité, dans les modalités mises en place dès fin juin, (accueil des participants 4 jours par semaine en présentiel) et dans le respect du protocole sanitaire de Creativ'.

### 3.3 Les effets de la crise sanitaire sur le PLIE

Le premier confinement a particulièrement impacté l'activité du PLIE, touchée de plein fouet par : la chute du nombre d'offres d'emploi, l'arrêt des actions et formations à destination des demandeurs d'emploi et la précarisation des situations (imposant aux participants de revoir leur niveau d'engagement dans leur parcours).

Plus bas dans le document, les indicateurs affichent tous une baisse, qu'on peut imputer à la crise sanitaire puisque le « décrochage » des données, si on les compare à 2019, s'observe dès le mois d'avril 2020. Après cela, on observe un retour à la tendance générale enregistrée en 2019.

Au 31 décembre 2020, comparativement à 2019, on enregistre les évolutions suivantes :

- Une baisse des étapes de 17 %
- Une baisse des entrées de 18 %
- Une baisse des contrats de travail de 18 %
- Une baisse des orientations de 24 %
- Une baisse des sorties positives de 26 %
- Une baisse des étapes de formation de 49 %

Si dans l'ensemble ces observations sont cohérentes, on peut s'étonner de la très forte chute des étapes « formations », qui s'expliquent probablement par la mise en arrêt de la plupart des actions au moment du confinement de mars (au niveau national ce sont 34 % des formations qui ont été suspendues, *source DARES*) et par la mise en place d'actions en distanciel, difficilement accessibles à certains stagiaires (notamment ceux qui ne sont pas équipés en matériel informatique).

Aussi la plus faible représentation des publics, dits prioritaires, tels que les résidents des QPV et/ou BRSA, témoigne des difficultés plus accrues auxquelles ont dû faire face ces publics, impactant leur capacité de mobilisation.

A l'image des effets de la crise sanitaire sur l'activité, les actions de la programmation ont, elles aussi, été impactées sur plusieurs aspects :

- Le reports des actions: Les actions ont dû être reportées sur le second semestre et se sont chevauchées pour certaines d'entre elles.
- La difficultés à maintenir l'engagement des participants : Les participants positionnés en début d'année ont difficilement pu rester mobilisés jusqu'au second semestre.
- L'indisponibilité des participants (jusqu'en septembre).
- Les portefeuilles peu renouvelés (- 21 % des entrées en moins en septembre 2020 comparativement à 2019).

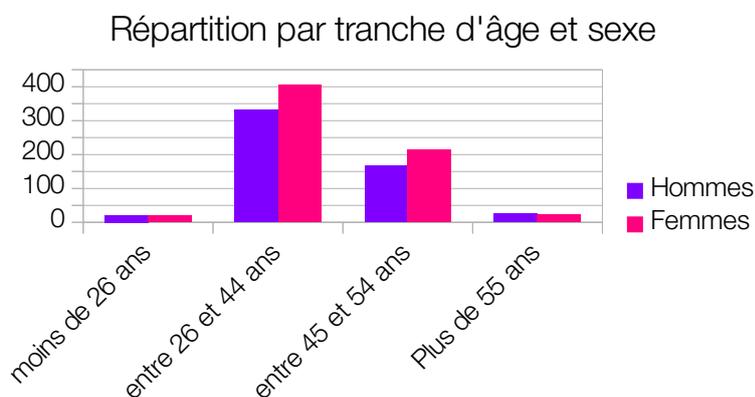
Enfin, les animations collectives habituelles ont dû être interrompues (Job Stand Up, collectifs de participants, ateliers collectifs animés par les référents), et les événements du territoire auxquels le PLIE participe habituellement ont été annulés.

## 4 LES PARTICIPANTS DU PLIE

### 4.1 Le profil des personnes accompagnées par le PLIE

Au 31 décembre 2020, nous avons accompagné 1204 participants.

#### 4.1.1 Répartition par sexe & âge



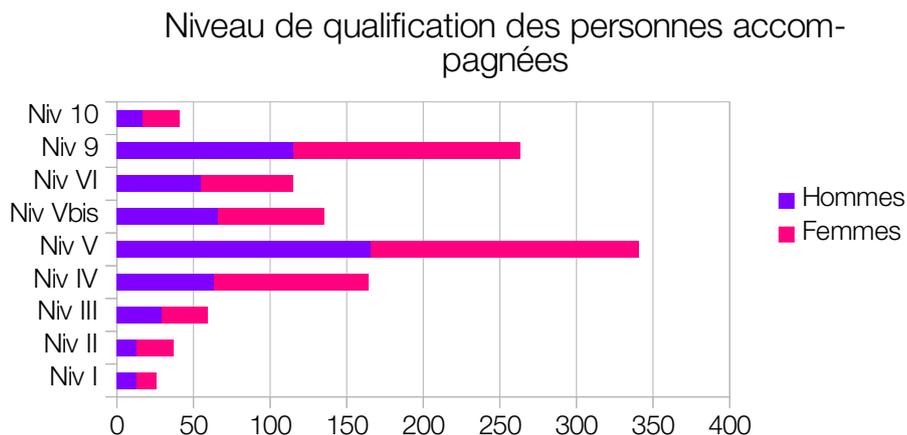
AGE SEXE	MOINS DE 26 ANS	ENTRE 26 ET 44 ANS	ENTRE 45 ET 54 ANS	PLUS DE 55 ANS	TOTAL
HOMMES	21	332	166	26	545
FEMMES	19	405	213	22	659
TOTAL	40	737	379	48	1204

- 61% des participants en parcours d'insertion sur le PLIE ont entre 26 ans et 44 ans
- 32% des personnes accompagnées par le PLIE ont plus de 45 ans.

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

- 55% des participants accompagnés en 2020 sont des femmes
- 71% des femmes ont un niveau de formation inférieur à V.
- 40% des femmes sont bénéficiaires du RSA
- 38% habitent les quartiers prioritaires de la ville (36 % à Fontaine d'ouche, 30 % aux Grésilles, 20 % au Mail, 7% au Belvédère et 7% au Bief du Moulin)

#### 4.1.2 Niveau de qualification

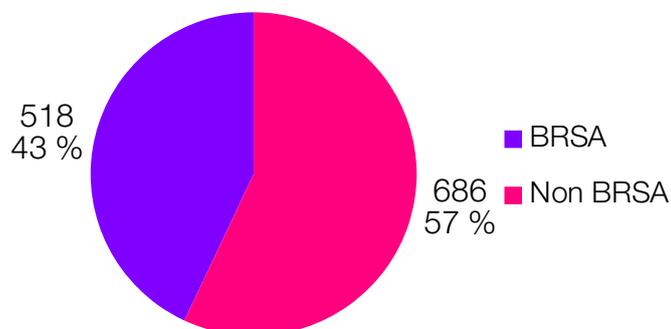


\* Le niveau 9 désigne les personnes ayant une qualification étrangère non reconnue en France, et le niveau 10 désigne les personnes illettrées ou analphabètes.

- 73% des personnes accompagnées par le PLIE ont une certification équivalente ou inférieure au CAP/BEP (niveau V) ; dont 29% ont une qualification étrangère, non reconnue sur le territoire français (niveau 9).

#### 4.1.3 Bénéficiaires du RSA

##### RÉPARTITION DU PUBLIC BRSA



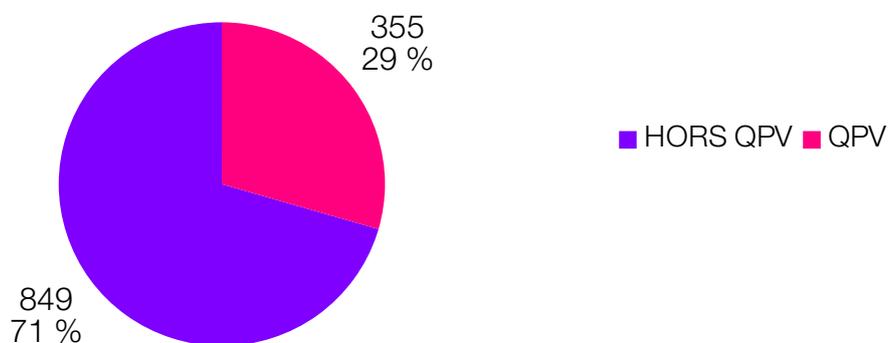
- 43 % des publics accompagnés sont bénéficiaires du RSA contre 47 % en 2019.

#### 4.1.4 Lieu d'habitation

VILLE	Nombre de participants	Pourcentage
<b>DIJON</b>	<b>766</b>	<b>64%</b>
dont Grésilles	87	11%*
dont Fontaine d'ouche	130	17%*
<b>CHENOVE</b>	<b>140</b>	<b>12 %</b>
dont Le Mail	80	57%*
<b>LONGVIC</b>	<b>82</b>	<b>7 %</b>
dont Le Bief du Moulin	27	33%*
<b>QUETIGNY</b>	<b>69</b>	<b>6 %</b>
<b>TALANT</b>	<b>55</b>	<b>5 %</b>
dont Le Belvédère	31	56%*
<b>AUTRES</b>	<b>92</b>	<b>8 %</b>
<b>SOUS TOTAL QPV</b>	<b>355</b>	<b>29 %</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1204</b>	<b>100 %</b>

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

#### RÉPARTITION DU PUBLIC PAR ZONE D'HABITATION



- En 2020, 29% des personnes accompagnées par le PLIE habitent les Quartiers Politique de la Ville. Parmi les 355 habitants des QPV, 67% habitent un QPV de Dijon (soit 37% à Fontaine d'Ouche et 28 % aux Grésilles), 20% habitent Le Mail, 7% habitent le Bief du Moulin et 6% habitent le quartier du Belvédère.

#### 4.1.5 Les parcours

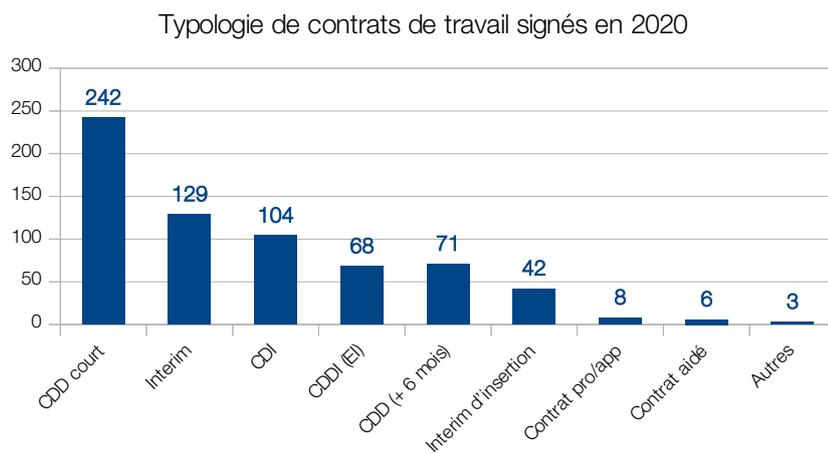
- En 2020, la durée moyenne des parcours terminés est de 16 mois, contre 14 mois en 2019 et 16 mois en 2018.

Les étapes de parcours mobilisées en 2020 :

Classification / Opération		Nb	
Emploi	Contrat long (CDI /CDD +6 mois)	175	
	CDD Court (moins de 6 mois)	242	
	Mission intérim	129	
	CDDI (EI)	68	
	Interim d'insertion	42	
	CUI / CAE	6	
	Contrat de professionnalisation / apprentissage	8	
	Création ou reprise activité	8	
	Autre (CESU)	3	
Formation Non qualifiante	DIDAQTE	88	
	FLE Cesam / Formation Linguistique / Ateliers Ling / VIA	56	
	Une formation pour moi c'est possible	53	
Formation qualifiante	Formation non qualifiante (ADM/ COM/INDUS/POEC..)	24	
	Formation qualifiante BATIMENT-TP	5	
	Formation qualifiante ADMINISTRATIF	5	
	Formation qualifiante SERVICE À LA PERSONNE	7	
	Formation qualifiante HOTELLERIE- RESTAURATION	7	
	Formation qualifiante BUREAUTIQUE/INFORMATIQUE	6	
	Formation qualifiante TRANSPORT	3	
	Formation qualifiante COMMERCE	3	
	Formation qualifiante INFORMATIQUE	4	
	Formation qualifiante ESPACES VERTS	1	
	Formation qualifiante Autre (DEAU, VAE, POE Q...)	10	
	Dispositif de mobilisation vers l'emploi et de mise en situation professionnelle	Chantier insertion SDAT	10
		Chantier ETHIC'O FIL	16
Chantier Sentiers		13	
Chantier Avenir Environnement/DEFIS21		7	
Autres chantier d'insertion		5	
Aide au diagnostic (Diagoriente/PAC et PSOP TH/BC)		11	
Start Again		9	
PMSMP/AFPR		11	
Actions – Talent Campus		45	
Service civique		2	
P. Mobilité/Permis B PE/Bourse aux permis		79	
Aide à la création et reprise d'activité		5	
<b>TOTAL</b>	<b>1166</b>		

- 1166 étapes de parcours ont été mobilisées par les référents du PLIE soit 17 % de moins qu'en 2019.
- 62% des étapes sont des étapes vers l'emploi ou la formation qualifiante. Comparativement à 2019, les étapes emploi ont chuté de 18 % et les étapes formations qualifiantes de 49 %.
- Focus IAE : 161 contrats de travail vers l'IAE (ACI, EI et ETTI) dont :
  - 42% en entreprises d'insertion (EI)
  - 26% en entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI)
  - 32% en Chantier d'insertion (ACI)

Types de contrats de travail :



- 673 contrats signés (contrats hors ACI )
  - 55% vers l'intérim et les CDD
  - 15% vers un CDI
  - 16 % vers l'IAE (EI ETTI)

Le nombre d'étapes emploi hors ACI a chuté de 19 % par rapport à 2019. Les contrats de professionnalisation accusent une baisse de 57 %, les missions en interim d'insertion ont chuté de 33 % et les missions intérim classiques de 31 %.

## 4.2 Les prescriptions au 31 décembre 2020

### 4.2.1 Structures prescriptrices

STRUCTURE PRESCRIPTRICE	Nombre de prescriptions	Pourcentage
<b>PÔLE EMPLOI</b>	<b>443</b>	<b>67 %</b>
dont RDV PLIE	168	38 %
dont « en direct »	241	54 %
dont Info coll	34	8 %
<b>CONSEIL DÉPARTEMENTAL</b>	<b>101</b>	<b>15 %</b>
dont ASF Dijon	64	63 %
dont ASF Hors Dijon	37	37 %
<b>OPÉRATEURS (ARIQ, ID INTERIM, EUREKA, ENVIE, SENTIERS)</b>	<b>32</b>	<b>5 %</b>
<b>MILO</b>	<b>47</b>	<b>7 %</b>
dont Conseillers	39	83 %
dont Plateforme Mobilité	8	17 %
<b>SERVICE EMPLOI des communes</b>	<b>14</b>	<b>2 %</b>
dont Longvic	6	43 %
dont Quetigny	1	7 %
Autres (Dijon, Chenove)	7	50 %
<b>SPIP</b>	<b>3</b>	<b>0 %</b>
<b>AUTRES (Assoc / SDAT...)</b>	<b>22</b>	<b>3 %</b>
<b>CREATIV' (iforum, PR CREATIV'...)</b>	<b>3</b>	<b>0 %</b>
<b>TOTAL</b>	<b>665</b>	<b>100 %</b>

- En 2020, 67% de nos prescriptions viennent de Pôle Emploi, dont 38 % via les RDV PLIE mis en place dans chaque agence.
- 15 % de nos prescriptions sont envoyées par le Conseil Départemental (BRSA et hors BRSA confondus). 63 % de ces prescriptions sont envoyées par l'ASF de Dijon.

#### 4.2.2 Lieu d'habitation des personnes orientées

VILLE	Nombre de participants	Pourcentage
DIJON	409	62 %
dont QPV	90	22 %*
CHENOVE	89	13 %
dont Le Mail	32	36%*
LONGVIC	41	6 %
dont Le Bief du Moulin	9	22%*
QUETIGNY	34	5 %
TALANT	40	6 %
dont Le Belvédère	12	30%*
AUTRES	52	8 %
<b>SOUS TOTAL QPV</b>	<b>143</b>	<b>22 %</b>
<b>TOTAL</b>	<b>665</b>	<b>100 %</b>

\* Pourcentage des habitants des QPV par rapport à la ville d'habitation (ex : 22% des personnes orientées habitant Dijon sont issues d'un QPV)

- 22% des personnes orientées habitent dans des zones QPV
- En 2020, 62% des prescriptions concernent des personnes qui habitent à Dijon. 22 % de ces Dijonnais habitent les Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV).

#### Evolution des prescriptions 2018– 2020

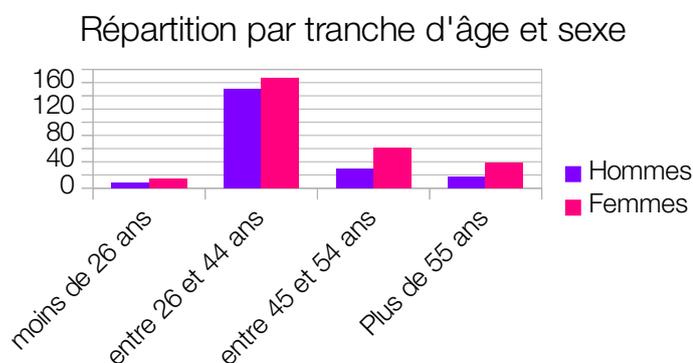
Prescriptions	2018	2019	2020
PE	398	518 soit + 30 %	438 soit -15 %
CD21	157	130 soit -17 %	101 soit -22 %
Autres	253	209 soit -17 %	126 soit -40 %
Total	808	857 soit + 6 %	665 soit -22 %

- Le nombre de prescriptions est en baisse de 22 % en 2020 comparativement à 2019.

### 4.3 Le profil des personnes entrées en 2020

En 2020, nous avons intégré 488 nouveaux participants, soit 18% en moins par rapport à l'année précédente.

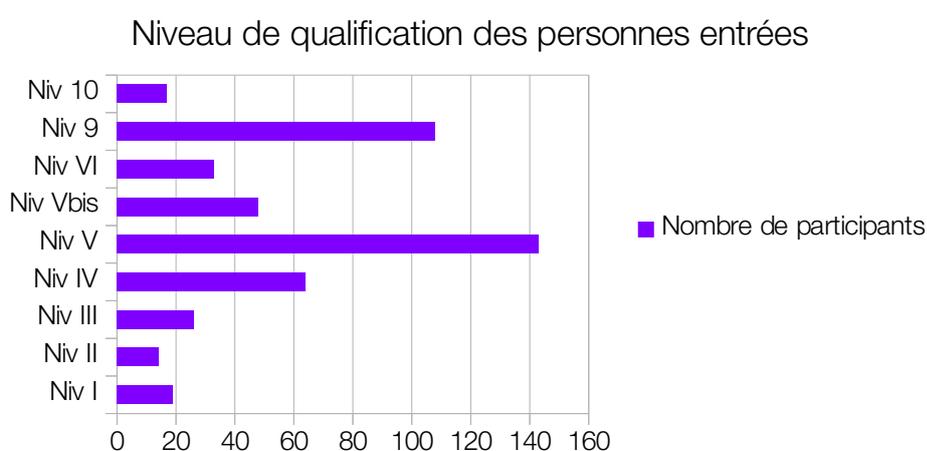
#### 4.3.1 Répartition par sexe & âge



AGE SEXE	MOINS DE 26 ANS	ENTRE 26 ET 44 ANS	ENTRE 45 ET 54 ANS	PLUS DE 55 ANS	TOTAL
HOMMES	8	151	30	18	207
FEMMES	14	167	61	39	281
TOTAL	22	318	91	57	488

- 57% des participants entrés en 2020 sont des femmes,
- 65% des participants entrés en 2020 ont entre 26 ans et 44 ans
- 30% des participants entrants ont plus de 45 ans.

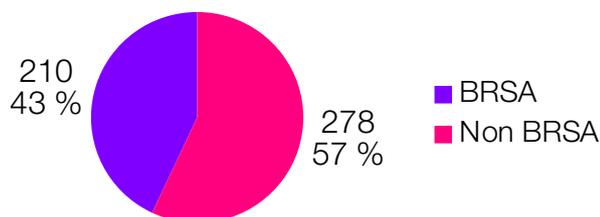
#### 4.3.2 Niveau de qualification



- 71% des personnes entrées sur le PLIE en 2020 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)

### 4.3.3 Bénéficiaires du RSA

#### RÉPARTITION DU PUBLIC BRSA



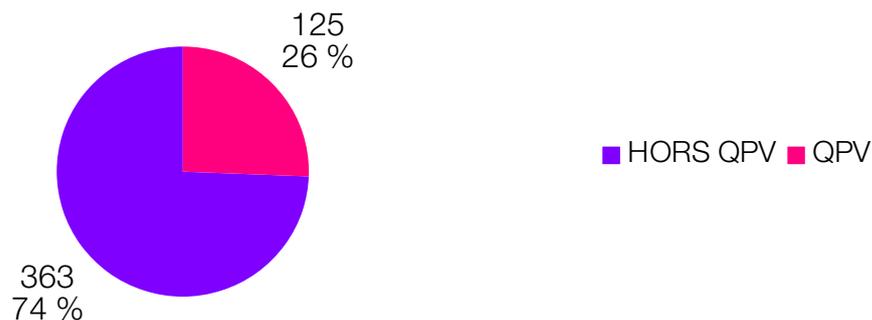
- 43% des personnes entrées sont bénéficiaires du RSA, contre 45 % en 2019.

### 4.3.4 Lieu d'habitation des personnes entrées

VILLE	Nombre de participants	Pourcentage
<b>DIJON</b>	<b>295</b>	<b>60 %</b>
Dont Grésilles	38	14%*
Dont Fontaine d'Ouche	40	13%*
<b>CHENOVE</b>	<b>68</b>	<b>14 %</b>
dont Le Mail	33	48%*
<b>LONGVIC</b>	<b>32</b>	<b>7 %</b>
dont Le Bief du Moulin	5	16 %*
<b>QUETIGNY</b>	<b>32</b>	<b>7 %</b>
<b>TALANT</b>	<b>26</b>	<b>5 %</b>
dont Le Belvédère	9	35 %*
<b>AUTRES</b>	<b>35</b>	<b>7 %</b>
<b>SOUS TOTAL QPV</b>	<b>125</b>	<b>26 %</b>
<b>TOTAL</b>	<b>488</b>	<b>100 %</b>

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

#### RÉPARTITION DU PUBLIC ZONE D'HABITATION



- En 2020, 26% des personnes entrées dans le PLIE habitent les Quartiers Politique de la Ville, elles représentaient 31 % en 2019.
- Parmi les 125 habitants des QPV, 31% habitent aux Grésilles et 32% à Fontaine d'Ouche, 26% habitent Le Mail, 4% habitent le Bief du Moulin et 7% habitent le quartier du Belvédère.

#### Evolution des entrées 2018– 2020

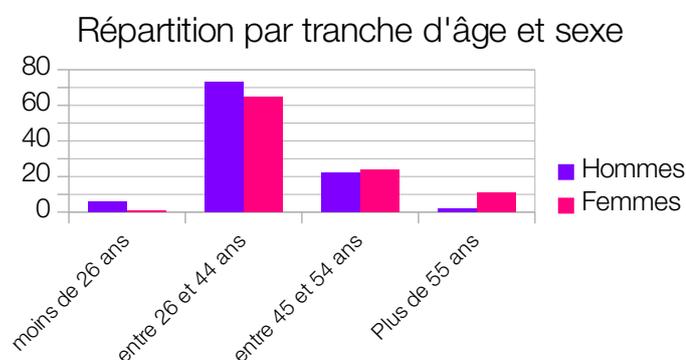
Entrées	2018	2019	2020
PE	288	368 soit + 28 %	313 soit -15 %
CD21	120	87 soit - 28 %	74 soit -15 %
Autres	165	137 soit - 17 %	101 soit -26 %
Total	573	592 soit + 3 %	488 soit -18%

- Le nombre d'entrées est en baisse de 18% cette année.

#### 4.4 Le profil des personnes en sortie positive

En 2020, 480 personnes sont sorties du dispositif dont 204 participants en sortie positive, ce qui représente **un taux de sorties positives** (hors déménagement, retraite, décès, maternité, santé) de **51%**, soit 26 % de sorties positives en moins qu'en 2019.

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	6	73	22	2	103
FEMMES	1	65	24	11	101
TOTAL	7	138	46	13	204

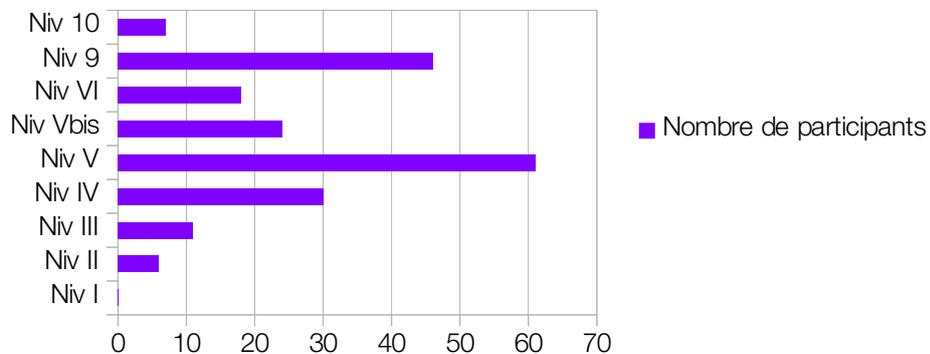
- 68% des participants sortis en emploi ou formation qualifiante en 2020 ont entre 26 ans et 44 ans
- 6 % des participants sortis en emploi ou formation qualifiante ont plus de 45 ans.

## Chiffres clés concernant les femmes en sortie positive du PLIE

- 50 % des participants sortis en emploi ou formation qualifiante en 2020 sont des femmes
- 76% des femmes ont un niveau de formation inférieur à V
- 41% des femmes sont bénéficiaires du RSA
- 31% de ces femmes en sortie positive habitent les quartiers prioritaires de la ville (36% à Fontaine d'ouche, 29% aux Grésilles, 22 % au Mail, 3% au Belvédère et 10% au Bief du Moulin)

### 4.4.1 Niveau de qualification en sortie positive

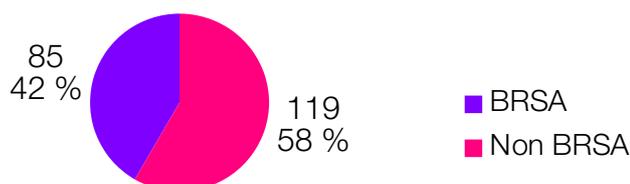
#### Niveau de qualification des personnes en sortie positive



- 76% des personnes en sortie positive sur le PLIE en 2020 ont une certification équivalente ou inférieure au CAP/BEP (niveau V) ; dont 29% ont une qualification étrangère, non reconnue sur le territoire français (niveau 9)

#### 4.4.2 Bénéficiaires du RSA en sortie positive

##### RÉPARTITION DU PUBLIC BRSA



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

#### 4.4.3 Lieu d'habitation des participants en sortie positive

VILLE	Nombre de participants	Pourcentage
<b>DIJON</b>	<b>124</b>	<b>61 %</b>
dont Grésilles	17	14 %
dont Fontaine d'ouche	25	20 %
<b>CHENOVE</b>	<b>24</b>	<b>12 %</b>
dont Le Mail	13	54 %
<b>LONGVIC</b>	<b>14</b>	<b>7 %</b>
dont Le Bief du Moulin	6	43 %
<b>QUETIGNY</b>	<b>18</b>	<b>9 %</b>
<b>TALANT</b>	<b>3</b>	<b>1 %</b>
dont Le Belvédère	2	67 %
<b>AUTRES</b>	<b>21</b>	<b>10 %</b>
<b>SOUS TOTAL QPV</b>	<b>63</b>	<b>31 %</b>
<b>TOTAL</b>	<b>204</b>	<b>100 %</b>

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

##### RÉPARTITION DU PUBLIC ZONE D'HABITATION



- En 2020, 31 % des personnes en sortie positive habitent les Quartiers Politique de la Ville. Parmi les 63 habitants des QPV, 27% habitent aux Grésilles et 40% à la Fontaine d'Ouche, 21% habitent Le Mail, 32% habitent le Belvédère et 9% habitent le Bief du Moulin.

#### 4.4.4 Types de sorties positives

MOTIFS DE SORTIES POSITIVES	Nombre de participants	Pourcentage
Emploi	173	85 %
Dont CDI	51	29 %
Dont CDD de + de 6 m	23	13 %
Dont contrats courts	29	17 %
Dont contrats aidés et d'insertion	64	37 %
Autres contrat de prof.	6	3 %
Création ou reprise d'entreprise	1	0 %
Formation qualifiante	30	15 %
TOTAL	204	100 %

\* Pourcentage des sorties par type de contrat par rapport à la catégorie de sortie (ex : 29% des sorties emploi sont des sorties en CDI)

- 85% des sorties positives sont des sorties vers l'emploi alors qu'elle représentaient 71 % en 2019. Cela s'explique par la chute des sorties pour formations qualifiantes.
- 15% des sorties positives sont des sorties vers la formation, contre 28% en 2019.

#### 4.4.5 Les caractéristiques des autres sorties du PLIE

MOTIFS DE SORTIES AUTRES	Nombre de participants	Dont femmes	Pourcentage
Non respect du contrat d'engagement	76	30	28 %
Décès	1	0	0 %
Santé	37	13	13 %
Suivi de plus de 30 mois	57	33	21 %
Autre accompagnement plus adapté	27	18	10 %
Indisponible pour recherche d'emploi	16	11	6 %
Déménagement	30	13	11 %
A sa demande	20	15	7 %
Maternité	10	10	4 %
Situation administrative incompatible avec l'emploi	2	2	1 %
TOTAL	276	144	

- En 2020, 27 % des sorties autres sont liées à un « non-respect du contrat d'engagement » (Absences injustifiées, comportements inadaptés, injoignable...). A noter que c'est 10 points de moins que 2019 et que cela témoigne du travail conduit avec les référents et les partenaires pour parer à cet écueil.

## 5 ACTIONS A DESTINATION DES PARTICIPANTS

### 5.1 Clauses d'insertion

#### 5.1.1 Présentation de l'action

Depuis le 1er Janvier 2004, le Code des Marchés Publics prévoit le recours à une clause de promotion de l'Insertion et de l'Emploi, dans les marchés publics. Cette clause permet de faciliter l'accès à l'emploi des publics les plus éloignés du marché du travail en prévoyant que leur soit réservée une part des heures de travail effectuées pour la réalisation d'une commande. La commande publique représente alors un moteur important dans la création et le maintien de l'emploi sur un territoire.

Sur le territoire dijonnais, CREATIV' assure la coordination et l'animation de ce dispositif sur l'ensemble des marchés pour lesquels les donneurs d'ordre, publics ou privés, ont prévu une clause d'insertion.

Différents types de marchés font l'objet de clauses d'insertion : les marchés de travaux, les marchés de services et les marchés de prestations intellectuelles.

Pour assurer le suivi sur les marchés de travaux, Creativ' s'appuie sur l'expertise de l'ARIQ BTP, organisme de formation spécialisé dans les métiers et formations du bâtiment et des travaux publics.

Creativ' se charge du suivi des marchés de service et des marchés de prestations intellectuelles.

#### 5.1.2 Participation

Ce sont 80 participants du PLIE qui ont eu un contrat de travail sur le dispositif :

- 17 femmes et 63 hommes ;
- 31 ont travaillé sur les marchés du BTP ;
- 49 ont travaillé sur les marchés de services.

#### 5.1.3 Les heures réalisées

Ce sont **42 716 heures** qui ont été réalisées du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2020 par les salariés dans le cadre du dispositif clauses d'insertion, accompagnés par le PLIE, soit 30 % de moins qu'en 2019.

Heures réalisées par secteur d'activité :

HEURES MARCHÉS BTP*	HEURES MARCHÉS DE SERVICES **	TOTAL HEURES
14 332	28 384	42 716

\* Bâtiment - Travaux Public

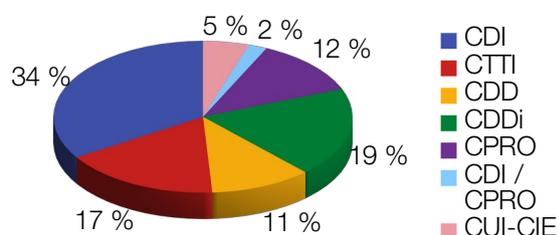
\*\* Espaces verts, Nettoyage, Tri des déchets, Restauration, Déménagement, maintenance mobilier urbain, gestion des parkings, administratif...

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

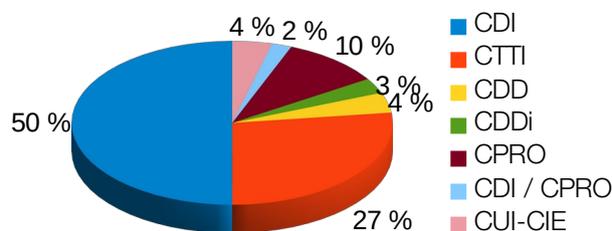
Heures réalisées par type de contrats :

Typologies de contrats	Nombre d'heures en 2019	Nombre d'heures en 2020	Évol.
CDI	30 219	14 452	- 52 %
CTTI	16 609	7 201	-56 %
CDD	2 783	4 742	+70 %
CDDi	2 122	8 277	+280 %
CPRO	6 073	4 860	-20 %
CDI/CPRO	912	912	-
CUI-CIE	2 333	2 269	+3 %

Typologie des contrats en 2020



Typologie des contrats en 2019



La structuration du volume des heures par type de contrats de travail est radicalement différente en comparaison avec 2019 puisqu'on observe une sous-représentation des CDI et des CTTI et une sur-représentation des CDD et des CDDi.

Cette évolution est directement liée au contexte sanitaire au cours duquel un certain nombre de commandes a été suspendu, réduisant la visibilité des entreprises sur le moyen-long terme. Elles ont préféré recruter en CDD ou s'acquitter de la clause en sous-traitant certaines tâches à des Entreprises d'Insertion (qui embauchent en CDDi).

#### 5.1.4 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 2020, cela concerne **50 orientations**, soit 50 % de moins qu'en 2019.

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 2020 :

	ORIENTATIONS	dont QPV	dont MS*	dont BTP	Dont PI*
PLIE	25	6	11	14	0
AUTRES	25	8	2	23	0
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>37</b>	<b>0</b>

\* MS : Marchés de services / PI : Prestations intellectuelles

Les autres prescripteurs sur le dispositif en 2020:

PRESCRIPTEURS	NOMBRE DE CANDIDATS
ID'EES INTERIM	21
PÔLE EMPLOI	1
EUREKA INTERIM	1
ARIQ	2
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>

Les candidats orientés issus des Quartiers Politiques de la Ville :

QPV	NOMBRE DE CANDIDATS
DIJON - Grésilles	3
DIJON – Fontaine d’Ouche	5
CHENÔVE – Le Mail	2
LONGVIC – Bief du Moulin	2
TALANT - Belvédère	1
QUETIGNY – Centre (Quartier de veille)	1
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>

Parmi les 50 orientations:

- 37 personnes sur le secteur BTP ;
- 13 personnes sur le secteur marchés de services.

39 candidats ont été validés sur le dispositif, 51% d’entre eux sont issus de quartiers prioritaires.

### 5.1.5 Le profil des salariés du dispositif Clauses

En 2020, 80 participants du PLIE ont eu un contrat de travail dans le cadre des clauses :

- 17 femmes et 63 hommes ;
- 31 ont travaillé sur les marchés du BTP ;
- 49 ont travaillé sur les marchés de services.

23 salariés sont issus des quartiers prioritaires, soit 29 %.

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

QPV	NOMBRE DE CANDIDATS
DIJON - Grésilles	6
DIJON – Fontaine d’Ouche	8
CHENÔVE – Le Mail	7
LONGVIC – Bief du Moulin	2
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>

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

#### 5.1.6 Les sorties positives

En 2020, ce sont **8 sorties positives** qui ont été comptabilisées, représentant **10% des sorties positives enregistrées sur les clauses d’insertion**.

- 5 CDI ;
- 1 contrat de professionnalisation ;
- 2 CDD (+ de 6 mois).

1 personne en sortie positive est issue d’un quartier prioritaire, Le Mail à Chenôve.

## 5.2 Estime de soi et valorisation des compétences

### 5.2.1 Présentation de l'action

Opérateur : Talent Campus

En 2020, cette prestation a compris 2 sessions « mixtes » qui se sont adressées à tous publics (tous profils et tous âges).

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.

Chaque session comprend 2 à 3 jours de formation sur un format collectif (10 à 20 participants / session) au cours de laquelle le prestataire 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.

### 5.2.2 Participation

Groupe 1 mixte : 2 participants

Groupe 2 mixte : 5 participants

Soit 7 participants au total.

Profil des participants sur les 2 sessions :

- 3 participantes sont des femmes.
- 5 ont 45 ans et plus
- 3 ont un niveau de formation Bac et supra-bac
- 3 sont bénéficiaires du RSA
- 4 habitent les quartiers prioritaires des villes

### 5.2.3 Contenu de l'action

- **La première session : septembre**

La session a accueilli 2 participants. 4 participants avaient été orientés. La formation s'est tenue sur 2 journées en présence de 2 formateurs.

Cette faible participation s'explique en grande partie par la crise sanitaire. En effet cette action s'adresse à une part plutôt marginale des portefeuilles alors que ceux-ci se sont sensiblement moins renouvelés durant le premier semestre (-31 % d'entrées en moins au 31 mai, -21 % d'entrées en moins au 30 septembre, par rapport à l'année précédente).

De plus, le programme complémentaire « Regards Croisés » a dû être annulé, à destination des publics seniors, en raison de la crise sanitaire, ce qui a privé les orientations d'une motivation

importante. En effet, la session qui accueille cet événement reçoit habituellement près de 2 fois plus de participants que les autres.

Au cours de cette session, les participants ont expérimenté des activités visant à leur permettre d'identifier leurs forces et leurs compétences, notamment sociales et transférables. Ils ont pu les analyser en vue de pouvoir les valoriser.

Malgré l'impossibilité de mettre en route une dynamique de groupe, le scénario pédagogique proposé a permis aux participants de parler d'eux et de leurs expériences tant professionnelles que personnelles ou associatives, et identifier des forces. Ils ont aussi pu profiter des exercices destinés à travailler la posture de responsabilité.

- **La deuxième session : décembre**

8 participants ont été orientés vers cette deuxième session. 5 ont démarré l'action.

Initialement, prévue sur le mois de novembre, la session a été décalée pour favoriser les orientations, d'autant que, aux mois d'octobre et de novembre, des actions partiellement similaires étaient proposées (La Vie d'artiste, S'affirmer pour développer son potentiel, Posez un nouveau regard sur le stress...) qui ont, elles mêmes, rencontrées les mêmes difficultés d'orientation, malgré un sourcing beaucoup plus large.

Les participants déjà mobilisés sur certaines actions se sont donc vu proposer une orientation lorsque celle-ci était cohérente avec le travail qu'ils avaient engagé.

Le scénario pédagogique proposé était le même que pour la première session. Cependant, la meilleure participation a permis de développer davantage l'expérience vécue par les participants, notamment grâce à une meilleure dynamique de groupe.

#### 5.2.4 Résultats

Les résultats s'apprécient avec des indicateurs qualitatifs de satisfaction des personnes.

Les retours formulés par les participants dans l'évaluation de l'action témoignent cependant de leur satisfaction et de la plus-value du programme.

Les participants affirment ainsi :

- savoir mieux gérer leur stress
- avoir pu passer en revue les savoirs-faire liés à leurs expériences
- comprendre comment communiquer positivement dans leurs postures
- mettre en avant leur authenticité ou encore leur esprit d'initiative
- d'être mieux capable de prendre la parole
- être « prêts à affronter un entretien d'embauche »
- mieux gérer la respiration, la « relaxation dynamisante »
- « aller zen à l'entretien », « valoriser ses compétences », « exprimer ses émotions ».

En ce sens, les objectifs de la formation sont présentés comme ayant été atteints, dans l'évaluation des participants.

### 5.2.5 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

### 5.2.6 Points d'amélioration - difficultés rencontrées

- 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 ? ...)
- L'absence du programme « Regards croisés ressources cachées » du fait des contraintes sanitaires, a eu un impact important sur la mobilisation des participants et, *in fine*, sur les orientations.
- Mieux anticiper les dates de sessions et de s'assurer d'une communication suffisante, en dehors des périodes de faible activité. De même, il peut être souhaitable de revoir l'articulation des sessions avec d'autres programmes concurrents.

### 5.2.7 Et après ?

Pour l'instant, aucune session n'est programmée. Toutefois, Talent Campus a intégré les scénarii pédagogiques exploités dans plusieurs programmes qui demeurent accessibles à nos publics. Au regard de l'effort rendu nécessaire, chaque année, pour le recrutement sur ce programme, il peut être envisagé de le partager au-delà du PLIE.

Après 4 années de collaboration avec le PLIE, Talent Campus et son offre de service sont intégrés dans le droit commun, dans le cadre du DAQ 2.0. Néanmoins, si le travail auprès des participants se poursuit au sein du DAQ, Talent Campus a proposé pour 2021 au PLIE une action de formation auprès des référents de parcours.

### 5.2.8 Pour résumer ...

- 1 entrée en formation qualifiantes (+1)
- 1 en chantier d'insertion
- 1 en période d'immersion (PMSMP)
- 1 réorienté vers un autre dispositif (Cap emploi)
- 1 en préparation du permis de conduire
- 2 en Ateliers numériques

## 5.3 Start Again

### 5.3.1 Présentation de l'action

Start again est une action de formation, portée par l'association Amis Mots, 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 4<sup>e</sup> 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 3 en 2019 ont été organisées (dont 2 en simultanées sur 2 sites différents).

En 2020 une session a été organisée bien que 3 étaient prévues initialement, 2 ont été reportées en 2021 suite à la crise sanitaire.

### 5.3.2 Participation

Sur l'année 2020, 14 femmes ont été orientées et 9 ont pu bénéficier de l'action Start again.

- 6 femmes ont entre 26 et 44 ans
- 14 ont un niveau de formation V ou infra V
- 3 sont bénéficiaires du RSA
- 5 habitent les quartiers prioritaires des villes (soit 39%)

### 5.3.3 Contenu de l'action

- **Séances de développement personnel et coaching individuel**

Le but est d'aider les femmes à définir des projets personnels et professionnels réalisables en tenant compte de leurs propres forces et fragilités. 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**

Il s'agit d'un 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.

Comme pour les années précédentes, il existe une forte hétérogénéité des participantes, qui se traduit par une maîtrise de la langue allant du niveau A1 au diplôme de niveau V. Cette hétérogénéité permet l'installation d'une entraide entre les femmes. Ainsi celles qui ont le meilleur

niveau en français se retrouvent en position de « sachant » et « d'aidant », ce qui est très facilitant pour à travailler la confiance en soi.

- **Atelier de mathématiques**

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

- **Atelier de bureautique**

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

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

- **Atelier d'anglais**

L'objectif est de travailler 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 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), et d'aller au Marché .

#### 5.3.4 Résultats

1 session de Start again a été organisée sur l'année 2020 (contre 3, en 2019). 2 sessions ont été reportées sur 2021.

Cette session s'est déroulée de septembre à décembre 2020, au Centre Social des Grésilles. Elle a accueilli 8 femmes.

Dès le premier semestre, avant même de commencer les orientations en vue de la première session, il a été décidé de reporter la seconde à 2021, compte-tenu de la situation sanitaire au moment de cette décision.

#### 5.3.5 Bilan général

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.
- Retrouver l'envie d'aller vers les autres et de prendre soin de soi

### 5.3.6 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

### 5.3.7 Points d'amélioration - difficultés rencontrées

- Calendrier très fluctuant qui impacte les orientations (perte de mobilisation des participantes lorsque l'action est repoussée, difficulté à prescrire des participantes dans l'urgence lorsque que l'action démarre plus tôt)
- Difficulté à trouver dans l'urgence, lorsque c'est nécessaire, des places en crèches, avec une adaptation de l'enfant sur une période trop courte qui peut occasionner le refus de la crèche (pour le bien-être de l'enfant) ou l'abandon de la maman qui se retrouve bousculée et préfère renoncer à l'action
- Lorsqu'il reste des places disponibles avant le début d'une session de Start again, le PLIE ouvre la possibilité à des partenaires (notamment Pôle emploi, Mission locale, CD21) d'orienter des femmes sur Start again, dans la mesure où ces personnes ont intérêt et consentent à s'engager dans un parcours PLIE. Cependant les orientations réalisées tardivement ne peuvent se traduire par des entrées immédiates sur l'action, compte-tenu des délais incompressibles de traitement des préaffectations.
- Difficultés dans le remboursement de frais de déplacements dans le cadre des sorties culturelles. Il y a encore besoin d'anticiper davantage.

### 5.3.8 Et après ?

- 1 participante suit une Prestation Spécifique d'Orientation Professionnelle (PSOP)
- 1 participante suit une FOAD avec l'IFSA : Assistante vétérinaire et soigneur animalier
- 1 participante suit une FOAD avec l'École Française de Comptabilité
- 1 participante est à l'emploi, en CDI

Une prochaine session Start Again est, d'ores et déjà, planifiée et devrait démarrer le 22 février 2021. Elle pourra accueillir une dizaine de participantes, dans des locaux mis à disposition par la Mairie de Chenôve.

## 5.4 Escape Game

### 5.4.1 Présentation de l'action

Cette prestation a eu pour finalité générale la création de 8 boîtes d'escape game mobiles, identiques, personnalisables de façon flexible (c'est à dire permettant la modification des supports, pour des versions futures), ainsi que l'élaboration de deux scénarii. L'un sur le thème «des softskills » et l'autre sur « la sensibilisation aux métiers de la maintenance ». L'action prévoyait aussi la formation des utilisateurs, notamment les référents de parcours.

L'objectif à terme est de proposer des séances de jeux, animées par les référents de parcours, à destination des participants afin de mesurer et valoriser leurs compétences douces dites « softskills » et celles liées aux « métiers de la maintenance ».

### 5.4.2 Déroulement

Les boîtes d'escape game sont destinées aux participants du PLIE. Dès lors, afin d'assurer la prise en compte de leurs besoins, en terme d'utilisation, un groupe de 3 référents a contribué au suivi de la réalisation.

Par ailleurs, plusieurs séances de travail ont été réalisées avec les équipes du PLIE pour préparer puis valider les scénarii et leurs évolutions.

Des tests devaient, initialement, associer des participants du PLIE directement, pour mesurer la bonne adaptation des boîtes et des scénarii. Toutefois, la situation sanitaire n'a pas autorisé ces rassemblements prévus notamment en novembre 2020.

De même, la formation des utilisateurs prévue sur 2020 a dû être reportée en 2021.

### 5.4.3 Résultats

En dépit du report de certains événements, l'ensemble des livrables prévus ont été livrés en 2020. Soit :

- 8 boîtes d'escape game avec deux scénarii (softskills et métiers de la maintenance).
- Du matériel de remplacement pour les objets fragiles.
- Des fascicules de formations aux deux scénarios.
- Un guide d'utilisation des cadenas et/ou autres supports de fermeture.
- Une grille d'évaluation pour le scénario softskills

### 5.4.4 Points d'amélioration - difficultés rencontrées

Les difficultés rencontrées furent exclusivement liées au contexte sanitaire, notamment la difficulté de se réunir comme cela était prévu au départ, en groupe de travail. En sachant que l'exercice nécessitait, ici, un rapport manuel aux objets fabriqués.

Par ailleurs il était prévu d'organiser des séances de tests avec les participants du PLIE avant d'organiser, à fréquence régulière, les sessions de jeux. Cela sera conduit en 2021.

### 5.4.5 Et après ?

En 2020, les boîtes ont été testées avec les équipes du PLIE et des salariés volontaires de Creativ. La formation des référents de parcours est prévue pour le mois de juin 2021.

Des démonstrations en entreprise, animées par les Référents PLIE, sont en cours de planification, dans le but d'une réalisation à partir du mois de septembre 2021. De même pour les séances de jeu à destination des participants du PLIE.

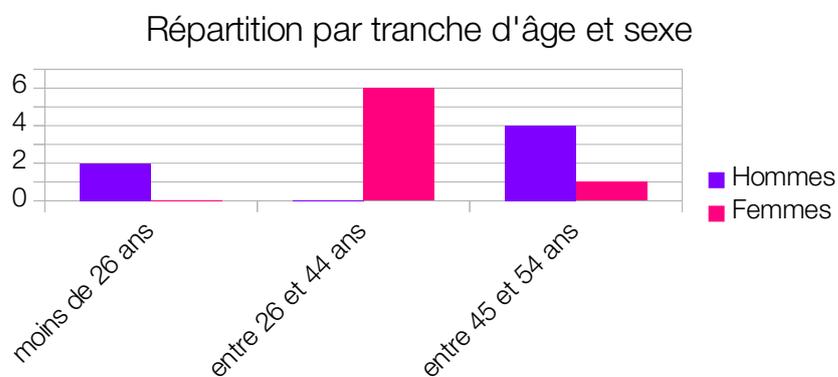
## 5.5 Enveloppe souple

L'enveloppe souple a pour objectif de 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.

### 5.5.1 Participation

Au 31 décembre 2020, 13 participants du PLIE ont sollicité l'aide du PLIE. 17 dossiers d'enveloppe souple ont été traités cette année.

### 5.5.2 Profil des participants



### *Répartition par sexe & âge*

AGE SEXE	MOINS DE 26 ANS	ENTRE 26 ET 44 ANS	ENTRE 45 ET 59 ANS	TOTAL
HOMMES	2	0	1	3
FEMMES	0	6	4	10
TOTAL	2	6	5	13

- 10 bénéficiaires sont des femmes.
- 5 bénéficiaires ont 45 ans et plus
- 7 bénéficiaires ont un niveau de formation V ou infra V
- 8 sont bénéficiaires du RSA
- 5 habitent les Quartiers Politique de la Ville

### 5.5.3 Contenu de l'action

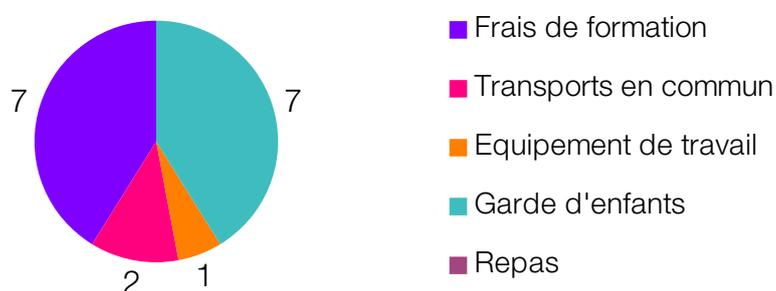
Les demandes d'enveloppe souple sont formulées par le référent PLIE et doivent être validées par la coordinatrice du PLIE.

La 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.

### 5.5.4 Résultats

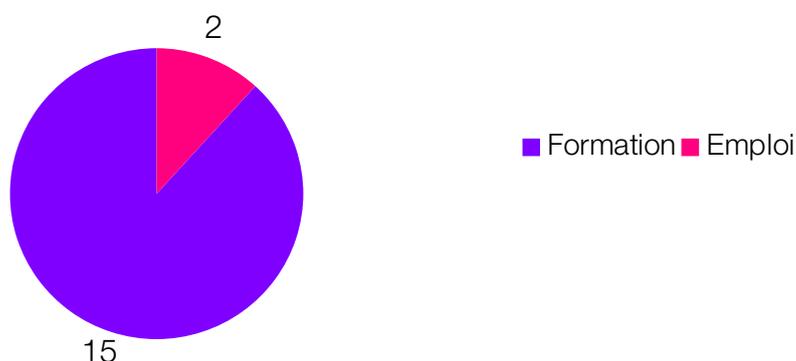
#### NATURE DE LA PRISE EN CHARGE



- Les demandes concernent majoritairement une prise en charge des coûts liés à la formation et à la garde d'enfants

#### *Motif de la demande*

#### MOTIF DE LA PRISE EN CHARGE



- 15 demandes ont permis aux participants d'accéder à une formation.

### 5.5.5 Points positifs

- 1 participant a pu se rendre à une action de la programmation du PLIE
- 2 participants ont pu débuter un contrat de travail
- 2 participants ont pu intégrer le DAQ
- 1 personne a obtenu son CACES
- 7 participants ont pu intégrer une formation (gestion de paie, prévention des premiers secours etc.)

## 5.6 Autres actions animées ou suivies par le PLIE

### 5.6.1 Ateliers collectifs

Depuis 2019, l'équipe de référents PLIE, appuyée par la chargée de mission emploi/formation, anime des ateliers collectifs à destination des participants du PLIE.

Les ateliers proposés sont majoritairement des ateliers préparatoires aux évènements (Forum, job dating..) du territoire. Ce peut être également des ateliers à thèmes comme « le marché caché de l'emploi », « savoir se valoriser lors d'un entretien » ou encore « Identifier et valoriser ses compétences ». 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.

L'année 2020 devait être marquée par la poursuite de ces ateliers avec une présence renforcée des entreprises et/ou des acteurs économiques. Certains référents avaient participé, en 2019, à deux actions mises en oeuvre par notre partenaire Talent Campus (voir ci-après), actions principalement axées sur le projet, la façon de l'exprimer, la confiance en soi etc. Cela a permis de compléter leur outillage pour l'animation en collectif. Il était ainsi prévu qu'ils transmettent, appuyés par un animateur de Talent Campus, un certain nombre d'outils à l'ensemble de l'équipe de référents.

Le contexte sanitaire et ses contraintes à la fois matérielles et de regroupement de personnes n'ont pas permis l'organisation d'ateliers collectifs.

Durant les périodes de confinement, le PLIE ayant pu poursuivre son activité d'accompagnement en distanciel, un besoin émergent des participants a été identifié. En effet, l'équipe a pu constater que les difficultés liées à l'accès au numérique et plus largement aux nouvelles technologies pour les personnes les plus fragiles se sont accentuées. Le PLIE a donc souhaité proposer des ateliers numériques sur mesure à ses participants, en partenariat avec le Centre Numérique Dijon.

De mi-novembre à fin décembre 2020, 8 participants PLIE : 8 femmes dont 6 habitantes en QPV, réparties sur 3 groupes de niveau, ont pu suivre chaque semaine un atelier de 2 heures, les séances regroupant 4 personnes maximum du fait du contexte sanitaire.

En partant des besoins individuels, les animateurs du Centre Numérique ont défini des objectifs pour permettre à chacun de progresser.

Ces ateliers ont été perçus de manière très positive par les participants et leurs référents. Les premiers car ils ont pu avoir un premier contact avec l'outil informatique et numérique et/ou

compléter et conforter leurs connaissances. Les seconds car ils ont pu constater un impact à la fois sur l'autonomie des personnes dans leurs recherches ainsi que sur le développement de leurs compétences.

### 5.6.2 Suivi des participants intégrés au Dispositif en Amont de la Qualification (DAQ)

Depuis Mai 2019, le PLIE prescrit directement sur les dispositifs en amont de la qualification dont le 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 6 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***

L'année 2020 dernière année du DAQ sous ce format avant l'arrivée du DAQ 2.0 en 2021, a intégré 58 nouveaux participants PLIE.

Durant les périodes de confinement, la continuité pédagogique mise en œuvre sur le dispositif pour les personnes déjà entrées a permis de maintenir une dynamique. Pour celles qui n'ont pu poursuivre, le report des heures non réalisées vers la fin de l'année a également conforté la réalisation complète des parcours.

Un travail important de lien avec l'organisme porteur du DAQ, par mail et téléphone, a permis de sécuriser au mieux la poursuite de l'action pour les participants, en lien avec leurs référents, particulièrement les plus fragiles qui ont accès à du matériel informatique, des connexions etc..

Parallèlement, en 2020, la chargée de mission a participé à 3 comités de suivi du DAQ.

#### ***Résultats***

58 nouveaux participants PLIE ont intégré le DAQ.

Au 31 décembre 2020 , on note que :

- 28 personnes orientées sur la fin de l'année ou encore présentes sur le DAQ basculeront au 1<sup>er</sup> janvier 2021 sur le DAQ 2.0.

En 2020, en plus du DAQ classique, le Cesam a poursuivi l'organisation des DAQ Spécifiques dits « à coloration ».

Parmi ces groupes « à coloration », on peut citer le DAQ Module Spécifique Fontaine d'Ouche qui a notamment intégré quatre participants du PLIE ou le DAQ numérique pour deux participants.

### *Points positifs*

Le dispositif DAQ représente depuis plusieurs années un levier important pour favoriser l'entrée en formation des participants du PLIE. Couplé avec les autres dispositifs tels qu'«une formation pour moi c'est possible » et le Dispositif de Formation Linguistique (DFL), il a permis à nombre de participants du PLIE de reprendre confiance en leurs capacités à suivre une formation et également à se projeter sur leur projet.

Les DAQ « à coloration » qu'ils soient géographiques ou thématiques ont également constitué un vrai plus pour certains publics spécifiques du PLIE.

### *Et après..*

Du fait de la fin du dispositif dans sa forme actuelle au 31 décembre 2020, le basculement des participants présents sur la fin d'année vers le DAQ 2.0 constituera un point de vigilance important particulièrement au vue des évolutions prévues.

### 5.6.3 Une formation pour moi, c'est possible

Le dispositif « Une formation pour moi c'est possible » porté par Online formapro 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.

L'objectif est également qu'ils puissent 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 pour réaliser ses orientations 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, en plus de la participation aux comités de suivi organisés par Online Formapro, de suivre plus facilement l'action au global pour la chargée de mission.

En 2020, les référents PLIE ont orienté 67 participants sur ce dispositif soit près de 20% d'augmentation par rapport à 2019.

Cette augmentation peut paraître paradoxale sur une année de crise sanitaire telle que 2020 mais elle s'explique de deux manières :

- Tout d'abord, les moyens pédagogiques proposés et mis en oeuvre sur le dispositif sont majoritairement basés sur l'utilisation du numérique ce qui a constitué un réel atout notamment durant la période confinement de Mars à Mai 2020 avec la mise en place de prêts d'ordinateurs avec outils de connexion, de création d'outils de travail à distance, un maintien du lien avec les participants.....
- Ensuite, le dispositif pouvait fonctionner sur du temps partiel ce qui a pu faciliter à la fois l'entrée sur l'action et surtout la poursuite pour certains participants dans des conditions adaptées à celles des contraintes liées à la crise sanitaire.

Sur les 67 participants orientés, 13 d'entre eux se sont désistés ou ont refusé l'action. 20 sont sortis prématurément soit par désistement, soit par en sortie anticipée.

Les 34 participants ayant atteint la fin de leur parcours sur le dispositif ont pour la grande majorité (22/34 soit près de 65%) poursuivit leur parcours d'insertion, notamment lié à l'accès à la

formation, de manière positive puisque 17 ont intégré le DAQ et 5 ont accédé directement à une formation qualifiante. On notera que 3 ont trouvé un emploi à l'issue.

La chargée de mission a participé à un Comité de Suivi et est restée régulièrement en contact avec le dispositif notamment durant les périodes de confinement afin de diffuser à l'équipe de référents les conditions de continuité pédagogique.

Ce dispositif prendra fin en Février 2021. Ses objectifs liés à l'appétence à la formation seront en effet intégrés dans le nouveau DAQ 2.0.

#### 5.6.4 « 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).

12 personnes ont pu participer à l'action, dont 7 femmes.

Le public accueilli a été majoritairement féminin, en situation de demande d'emploi de longue durée. 5 d'entre eux étaient bénéficiaires de minima sociaux.

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'il souhaitaient 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 etc.

### *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 4 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,

7 participants du PLIE ont suivi cette action qui s'est déroulée du 24 novembre au 16 décembre 2020 en présence de deux formateurs.

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.

*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 !

## 6 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 11 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 année 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

### 6.1 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 2020.

Pour cela, elle assure l'animation et organise le travail individuel et collectif des référents, et assure le pilotage de la structure d'animation et plus globalement du dispositif.

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 saisit 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 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.

- Un chargé de projet du PLIE met en œuvre et suit les actions de la programmation du PLIE. Il est chargé de l'écriture des lettres de commandes, de la gestion, de l'organisation, du suivi et des bilans des actions.

- La seconde chargée de projet a une mission d'appui à la gestion des parcours et organise des entretiens individuels avec les référents afin de favoriser la dynamisation, le maillage et la sécurisation des parcours. Elle a en charge le partenariat local et participe notamment aux Équipes Pluridisciplinaires du Département de Côte d'Or.

Les chargés de projets doivent gérer au quotidien les demandes des référents (saisie UP Viesion, difficultés liées au logiciel de suivi, mise en place de sms,...). Ils animent les commissions d'entrées et de sorties 2 fois par mois (ETT) et en font le compte-rendu.

- La 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'alors individuellement.

Elle centralise les offres d'emploi, les programmes de formation des différents organismes de formation, informe des différents événements organisés sur le territoire.

Elle participe activement à la préparation des divers événements du territoire sur lesquels elle représente le PLIE.

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 2020, 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 d'accord.

### 6.1.1 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 s'est réunit 4 fois en 2020.

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 (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. En 2020, 5 lettres d'information ont été produites et diffusées.
- 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 .

### 6.1.2 La gestion et l'animation de l'équipe des référents

#### **Les GTT**

Des réunions d'équipe (GTT) sont organisées mensuellement. 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. En outre, ces réunions mensuelles permettent de maintenir le lien entre les référents répartis sur différents lieux d'affectation (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).

En 2020 nous avons accueilli Pôle emploi, le Cesam, le Conseil Départemental, le Service Social Métropolitain et les APP. Afin de poursuivre l'activité tout en respectant le protocole sanitaire, 5 GTT se sont tenus en visio conférence.

#### ***Appui au parcours, entretiens trimestriels***

Cette année, les entretiens individuels avec les référents n'ont pu se remettre en place qu'à compter du mois de juillet, en raison de la crise sanitaire . Au cours de la première partie de l'année, l'appui auprès de l'équipe s'est opéré principalement par le maintien du lien quotidien pendant la période de confinement.

Entre juillet et décembre, la chargée de projet a rencontré *a minima* chaque référent de parcours à deux reprises de façon individuelle. La grande majorité de ces rencontres s'est tenue en présentiel, à l'endroit où le référent exerce son activité. Ces entretiens trimestriels d'appui au parcours offrent au référent la possibilité de s'arrêter sur les situations de participants sans étape depuis plus de quatre mois (points de blocage, identifications des freins et des leviers, élaborations conjointes de propositions d'actions à mettre en place) et en parcours depuis plus de vingt-quatre mois (sécurisation de la fin de l'accompagnement et de la suite des parcours).

De façon globale ces rencontres trimestrielles permettent d'identifier les besoins des participants et leurs évolutions dans la perspective d'ajuster la programmation du PLIE qui leur est destinée. Elles permettent également, en continu, d'identifier les besoins individuels ou communs des référents : outillage, partenariat, formation etc.

### *Analyse de la pratique professionnelle*

En 2020, comme les années précédentes, les référents de parcours ont pu bénéficier de séances d'analyse de la pratique et d'un apport méthodologique sur le travail du projet professionnel des participants. Ces temps d'échanges permettent de partager collectivement les problématiques rencontrées pendant les accompagnements, de les analyser et d'en proposer des solutions.

### *Présentation de l'appel à projet, portage de référent de parcours PLIE 2021*

L'évaluation du protocole 2015-2019 a conduit la direction de Creativ' et la SA du PLIE à engager une réflexion, dès fin 2020 sur les perspectives du prochain protocole. Considérant 2021 comme une année de transition, les futures orientations stratégiques ont été formalisées dans l'appel à projet « portage de référents de parcours PLIE ».

Afin de présenter l'appel à projet et ses nouveaux contours, le directeur de Creativ' et la coordinatrice du PLIE ont rencontré les référents de parcours avec leurs employeurs. Tous les porteurs ayant exprimé le souhait de rester engagés dans le PLIE ont souscrit aux termes de ce nouvel appel à projet.

## 6.2 Travaux d'évaluation du protocole 2015-2019 (cf Rapport d'évaluation du protocole d'accord du PLIE 2015-2019)

Le Protocole d'accord du PLIE débuté en 2015 est arrivé à échéance en 2019. Pour 2020, un nouveau protocole reprenant le contenu du précédent a été signé.

Document contractuel entre Creativ', Dijon Métropole, le Département de Côte d'Or, Pôle emploi et l'État, le Protocole d'accord formalise les orientations stratégiques partagées par les financeurs et partenaires du dispositif. La Région Bourgogne-Franche-Comté bien que financeur, n'est pas signataire du protocole.

Dès 2019, le PLIE a engagé une démarche d'auto-évaluation du protocole 2015-2019 afin d'observer et d'analyser les réalisations et résultats du dispositif, au regard des objectifs qui lui étaient assignés, mais surtout, dans le but d'en questionner son action globale et son évolution. Attendue pour juin 2020, la restitution de ces travaux devaient permettre d'engager l'écriture du protocole suivant. Le calendrier initial ayant été fortement impacté par la crise sanitaire, il a été convenu lors du comité de pilotage du 18 juin 2020 de reconduire le protocole 2020 par voie d'avenant pour couvrir la période de 2021.

Finalisés à l'été 2020, ces travaux ont permis à l'équipe de tirer les enseignements de la période précédente et d'identifier, au vu de l'évolution du contexte socio-économique, les enjeux du prochain protocole.

Ce sont 7 fiches qui capitalisent l'ensemble des réalisations et des résultats obtenus par thématique:

1. **Gérer et suivre l'activité du PLIE :**
  - Organisation du PLIE et son évolution, pilotage de l'activité, programmation financière et évolution
2. **Disposer d'une offre de services de proximité :**
  - Organisation territoriale, capacités à toucher les publics cibles.
3. **Mettre en place un accompagnement individualisé et renforcé :**
  - Personnes accompagnées, leur typologie, étapes de parcours, sorties.
4. **Préparer l'intégration en entreprise :**
  - La relation entreprise, la professionnalisation des référents, les immersions en entreprises.
5. **Expérimenter de nouvelles pratiques d'accompagnement :**
  - La programmation et son évolution
6. **Animer et poursuivre la professionnalisation de référents**
7. **Sécuriser l'activité du PLIE :**
  - Les prescriptions, les entrées, les non-entrées, l'animation du réseau de partenaires prescripteurs.

En synthèse, les résultats de ces travaux ont démontré que:

- Les objectifs ont été atteints, les publics cibles sont bien représentés et leur part a même augmenté à l'échelle du protocole (c'est le cas pour les femmes, les seniors, les résidents de QPV).
- La part des participants selon leur origine géographique dans le PLIE est représentative de la répartition de la demande d'emploi sur le territoire métropolitain.
- Le taux d'entrée moyen est à 71% sur la période.
- La durée moyenne de parcours est plutôt courte (16 mois)
- Les étapes de parcours sont majoritairement liées à l'emploi (pour 64%)
- Il y a un véritable ancrage du PLIE dans les besoins RH des entreprises du territoire
- Il n'y a pas de discrimination à la sortie avec une bonne représentation de l'ensemble des publics cibles du PLIE.
- Les sorties dites « autres » ont diminué à l'échelle du protocole (dont les sorties prématurées du PLIE)

On note aussi que:

- 40 % des participants sont sans étape de parcours
- Le nombre de non-entrées et de sorties « autres » reste important et questionne leur prise en charge ultérieure et l'organisation du relai entre les acteurs compétents.

Les travaux d'évaluation ont mis en exergue les bons résultats témoignant que le PLIE de Dijon Métropole est un PLIE dynamique en phase avec les besoins locaux et qui s'inscrit dans un partenariat de qualité avec tous les acteurs du territoire (IAE, formation, emploi, acteurs économiques).

Néanmoins un certain nombre d'axes d'amélioration ont pu être mis en avant :

- Il apparaît que les non-entrées représentent un volume non négligeable, alors même que le dispositif peut encore accueillir des participants et que la demande d'emploi reste importante. L'enjeu est de poursuivre le travail de sourcing en :

- promouvant le dispositif
  - en développant le partenariat
  - en renforçant la collaboration avec les prescripteurs habituels
  - en instaurant des temps de coordinations locales au niveau des communes.
- Par ailleurs les sorties « autres », ou « prématurées » témoignent qu'il manque de fluidité et d'agilité dans la gestion des parcours. L'hypothèse est faite que ce public davantage fragilisé, qui relèverait d'un accompagnement social ET professionnel. L'enjeu est alors de proposer des parcours davantage articulés avec l'action des travailleurs sociaux, afin de sécuriser les entrées et les sorties, quitte à réorienter le participant vers un autre dispositif si le PLIE ne se révèle pas être la meilleure solution.
- Aussi, si on observe que 40 % des participants sont « sans étape de parcours », cela ne traduit pas la réalité de l'accompagnement qui est plus riche (accompagnement à la mise en place de garde d'enfants, aux démarches administratives etc.). En effet, un certains nombres d'actions conduites par les référents ou effectuées par les participants eux-mêmes ne peuvent en l'état être consignées dans le logiciel de suivi UpViesion, se privant ainsi d'être valorisées. Qualifier davantage ces actions permettrait de rendre compte plus fidèlement, à la fois, de l'activité du référent de parcours et de la progression du participant. Par ailleurs, mieux connaître les problématiques permettrait de proposer des réponses mieux adaptées aux besoins des publics.
- Enfin, il semble que la relation entreprises, internalisée à la pratique des référents, reste encore à la marge. Un des objectifs du futur protocole sera de renforcer et développer la relation entreprise. Le but serait de créer, développer, animer un réseau d'entreprises partenaires et d'identifier des terrains d'immersions professionnelles pour les participants.

Les premiers résultats de l'évaluation, partagés à plusieurs reprises en comité de pilotage et mis en perspective avec le contexte socio-économique ont permis de définir les enjeux du prochain protocole. Considérant alors que 2021 sera une année de transition, permettant de poser les jalons des orientations stratégiques du futur protocole, le PLIE a souhaité intégrer ces enjeux aux objectifs définis dans l'appel à projet 2021 « portage de référents de parcours PLIE ».

Ainsi, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, les porteurs de projet et les référents, dans le cadre de leur mission se sont engagés à :

- Réduire le nombre de non-entrées
- Garder le contact avec les prescripteurs
- Etre en capacité de qualifier finement leur portefeuille
- Proposer des étapes de parcours à un maximum de participants
- Systématiser les recours aux PMSMP dans le cadre de l'accompagnement
- Saisir scrupuleusement l'activité et l'agenda dans UpViesion
- Repérer les carences dans la programmation

Le rapport d'évaluation dans sa version finalisée a été présenté à l'ensemble des partenaires et financeurs :

- aux référents de parcours lors du GTT du 13 novembre 2020,
- à la presse le 09 décembre 2020,
- aux partenaires et financeurs le 15 décembre 2020.

Il est prévu la réunion d'un comité opérationnel exceptionnel en février 2021, afin de partager avec l'ensemble des partenaires les résultats du rapport, qui, une fois approuvé lors de cette instance, sera soumis à l'approbation des membres du comité de pilotage de mars 2021.

### 6.3 Le développement de la relation avec les entreprises

Depuis 2018, les référents ont intégré la relation entreprises dans leurs pratiques. Des partenariats se 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

Après une année 2019 durant laquelle la relation avec les entreprises a connu un fort développement, l'année 2020, marquée par la crise sanitaire et ses impacts économiques, lui a donné un réel coup d'arrêt.

Tout d'abord, les actions liées à la programmation du PLIE en lien avec les entreprises n'ont pu être mises en place dans les conditions habituelles. Ainsi, il n'a par exemple pas été possible d'organiser des ateliers collectifs ou encore des simulations d'entretiens lors de l'évènement « Regards croisés, Ressources cachées ».

Les protocoles sanitaires imposés à tous ont rendu les visites d'entreprises, l'organisation d'évènements du type petits-déjeuners ou même la tenue de réunions en leur sein extrêmement compliquées voire impossibles.

On notera ainsi que des périodes d'immersions initialement prévues sur le mois de mars 2020 avec Suez Eau, partenaire ayant signé une convention de partenariat avec le PLIE en 2019, n'ont pas pu se mettre en place.

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.

## 6.4 Les relations partenariales

En 2020, 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.

### 6.4.1 Pôle emploi

Comme en 2020, 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 168 demandeurs d'emploi qui ont été validés sur le PLIE suite aux RDV PLIE, 241 suite à des orientations sur le flux et 34 suite à des informations collectives.

Nous constatons une baisse de 15% du nombre de prescriptions, et une baisse de 15% du nombre d'entrées sur le PLIE. Cette chute des indicateurs résulte de l'impact de la crise sanitaire.

Comparatif prescriptions/entrées/non-entrées 2019-2020 de Pôle emploi :

	2019	2020	
Prescriptions	518	443	soit -15%
Entrées	368	313	soit -15%
Non-entrées	132	130	

Le taux d'entrées des demandeurs d'emploi orientés par Pôle emploi est de 71 % en 2020.

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.

### 6.4.2 Conseil Départemental

Le PLIE participe à l'ensemble des réunions d'Equipe pluridisciplinaire mensuelles mises en place par le Département sur chaque Agence Solidarité Famille de Dijon Métropole (Dijon, Talant, Chenôve). Ces réunions permettent, grâce à l'apport d'éléments de compréhension des situations globales, 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.

En septembre, le PLIE a convié les trois cadres RSA des ASF de Dijon, Talant et Chenôve (couvrant le territoire d'intervention du PLIE) en GTT. L'objectif de cette rencontre était de rappeler les attendus du Conseil départemental de Côte d'Or en matière d'accompagnement des bénéficiaires RSA, et de les corrélés aux modalités d'accompagnement du PLIE. Ce temps d'échange a permis de définir des actions pour favoriser:

- les échanges d'informations sur les situations individuelles en vue de fluidifier les parcours qui présentent des points de blocages,
- l'interconnaissance professionnelle entre les référents PLIE et les travailleurs sociaux du CD, territoire par territoire, et ainsi de nouvelles orientations de public vers le dispositif PLIE.

Un travail de mise à jour des listes de participants PLIE bénéficiaires du RSA a été initié en fin d'année 2020 pour permettre une actualisation administrative des situations.

Comparatif prescriptions/entrées/non-entrées 2019-2020 du Département :

	2019	2020	
<b>Prescriptions</b>	130	101	soit -22 %
<b>Entrées</b>	87	74	soit -15 %
<b>Non-entrées</b>	44	27	soit -37 %

Si le taux de la part des prescriptions et des entrées émanant du Département vers le PLIE reste faible, la part des non-entrées a baissé de 6 points. En 2019 elles représentaient 34 % des prescriptions pour 28 % en 2020. On peut attribuer ce bon résultat au partenariat engagé depuis plusieurs années avec le Département et à une collaboration renforcée depuis 2020.

### 6.4.3 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 sollicite le PLIE chaque année afin de connaître les besoins en formation des participants du PLIE. Ce partenariat s'est d'autant plus renforcé que depuis 2019, le PLIE est devenu prescripteur direct sur les dispositifs en amont de la qualification financés par la Région Bourgogne-Franche-Comté.

Plus tard dans l'année celle-ci revient présenter la commande publique de formation mise en place par la Région pour l'année en cours ce qui n'a pu se faire en 2020 notamment du fait de la crise sanitaire et également de par le changement de personne occupant ce poste durant le premier trimestre 2020.

Début 2020, le PLIE a participé à la réunion organisée par la Région Bourgogne-Franche-Comté sur l'articulation entre les 3 dispositifs concernés par l'amont de la qualification : DAQ, DFL et UFPM.

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

## 6.5 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.

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 2020, le suivi des structures a été adapté au contexte sanitaire avec des points téléphoniques très réguliers avec les structures et néanmoins neuf rencontres en présentiel soit pour un point spécifique PLIE soit lors de comités de suivi.

L'ensemble du secteur de l'IAE a connu, en 2020, une évolution majeure sur l'organisation des prescriptions avec la mise en œuvre de la Plateforme de l'inclusion, guichet unique destiné à tous les acteurs et visant à favoriser les orientations et le recrutement des candidats.

Le PLIE de Dijon Métropole, comme les autres, a un statut de prescripteur habilité.

La chargée de mission a suivi des webinaires d'informations et/ou de formation sur la mise en place de cette plateforme. L'ensemble de l'équipe de référents a ensuite été informée afin qu'elle puisse s'approprier au mieux ce nouvel outil. Un suivi rapproché de l'utilisation de la plateforme a également été réalisé afin d'optimiser au mieux sa mise en œuvre.

En 2020, 161 étapes de parcours ont été réalisées dans l'IAE.

	2019		2020	
	En nombre	En pourcentage	En nombre	En pourcentage
ACI	52	27 %	51	31 %
EI	76	40 %	68	42 %
ETTI	63	33 %	42	26 %
Total	191	100 %	161	100 %

L'impact de la crise sanitaire a été particulièrement fort en terme d'étapes pour les ETTI (-33 % par rapport à 2019) dont l'activité est par nature beaucoup plus liée à celle des entreprises du secteur marchand qui a lui-même dû faire face à des difficultés économiques majeures.

Les EI et ETTI du territoire ont pu maintenir, en proportion, un nombre d'étapes quasiment identique à 2019 à la fois par le maintien des personnes en contrat, y compris avec l'appui du chômage partiel, durant les périodes de confinement mais également car certaines d'entre elles ont créé de nouvelles activités liées à la crise sanitaire comme par exemple la création d'ateliers de couture pour les masques, qui a été une source de recrutement.

## 6.6 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 pu participer à 12 événements liés à l'emploi et/ou la formation sur le territoire. L'année 2020 a été marquée par l'annulation de la quasi totalité de ces événements, y compris les plus récurrents comme le forum de l'industrie ou les forums emploi des villes de Chenôve et Longvic.

Le PLIE a néanmoins été présent sur le seul événement d'ampleur de l'année 2020 : le Village des recruteurs qui s'est tenu le 1<sup>er</sup> Octobre, dans le respect des conditions sanitaires strictes en vigueur à cette date.

## 7 CONCLUSION

En 2020, le PLIE a fortement été impacté par la crise sanitaire. Les nombres d'orientations, de personnes accompagnées, d'étapes de parcours et de sorties positives ont baissé. La programmation a été adaptée, les actions collectives à destination des participants et/ou des entreprises ont été annulées.

On peut néanmoins retenir que le PLIE est resté mobilisé pour accompagner et soutenir les participants pendant toute la crise sanitaire, notamment pendant le confinement de mars. L'adaptation à ce nouveau contexte (des modalités de travail et du pilotage) a permis de suivre 622 participants en distanciel entre le 15 mars et le 18 mai 2020.

Par ailleurs et plus largement, si les indicateurs précédemment cités affichent une baisse, le nombre de personnes accompagnées n'est que légèrement en deçà du nombre de personnes accompagnées en 2019. 1204 participants ont été suivis par le PLIE en 2020, contre 1274 en 2019 (soit - 5 %).

Aussi, ce sont 1166 étapes de parcours qui ont été mobilisées, dont 62 % d'entre elles, liées à l'emploi.

Par ailleurs, les actions prévues dans le cadre de la programmation ont été maintenues (bien que le calendrier ait été décalé) et ont pu bénéficier à 16 participants au total. Les actions du droit commun elles aussi ont été mobilisées, à titre d'exemple :

- Les ateliers numériques animés par le Centre Numérique Dijon ont pu se mettre en place et apporter une réponse aux problématiques liées à la fracture numérique pour 8 participants.
- Le Programme Régional de la Formation a également été mobilisé : 58 participants du PLIE ont intégré le DAQ et 34 participants ont intégré « Une formation pour moi c'est possible ».
- Les actions financées par AG2R La Mondiale et déployées par Talent Campus, ont également pu bénéficier à 27 participants du PLIE.

Enfin, 204 personnes sont sorties en « sortie positive », elles représentent 51 % du total des sorties (hors déménagement, santé, retraite, décès, maternité).

Les sorties positives ont bénéficié à :

- 50% de femmes
- 42% de bénéficiaires du RSA
- 31% d'habitants QPV
- 29% des participants de plus de 45 ans
- 76% des personnes ayant une certification équivalente ou inférieure au CAP/BEP

En 2020, la SA a poursuivi ses missions de pilotage, de gestion, de développement et d'animation du dispositif, qui dans ce contexte particulier, ont représenté, on l'a vu, un enjeu majeur dans la poursuite et le suivi de l'activité. Parallèlement à cela, l'équipe a finalisé les travaux d'évaluation du dispositif qui ont représenté une part importante dans l'activité du PLIE en 2020.

L'observation et l'analyse de leurs résultats ont permis de questionner le dispositif dans sa globalité au regard de l'évolution du contexte socio-économique et institutionnel, dans le but de repenser le PLIE de demain et de faire de 2021, une année de transition.

## 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 4 : Lettre annuelle



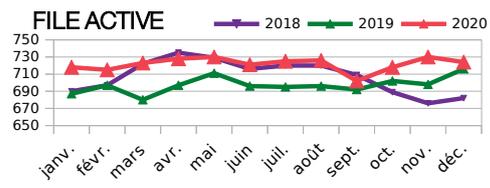
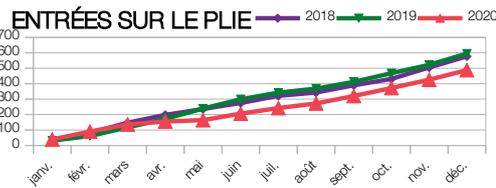
**PLIE DIJON MÉTROPOLE**  
Lettre d'informations annuelle 2020  
décembre 2020



Avancement des objectifs quantitatifs du PLIE

## PRESCRIPTIONS ET ENTREES

31-déc.-20	ETP	NON-ENTRÉES OU-MULEES	ENTRÉES		Accompagné en 2020	FILE ACTIVE – FA (stock)		
			Entrées Du mois	Entrées 2020		Réelle	dont sur Une action	dont en veille
TOTAL	12,7	199	62	488	1204	724	1 166	83



En 2020 :  
- 488 entrées contre 592 en 2019 (soit -18 %)  
- 724 personnes en file active, contre 716 en 2019 (soit +1%)

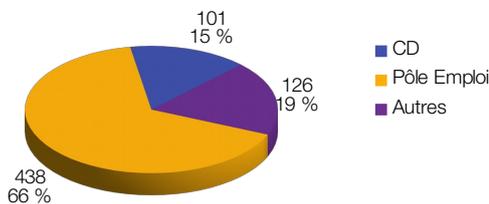
En 2020 :  
- 1204 personnes ont été accompagnées, contre 1274 en 2019 (soit -5 %), dont :  
- 45 % de BRSA  
- 29 % de résidents QPV  
- 55 % de femmes

La durée moyenne annuelle des pré-affectations est de 49 jours, contre 42 jours en octobre 2019.

Le nombre de non-entrées (199) est inférieur à celui de 2019 (247). Dans le détail, les non-entrées sont essentiellement dues à des « absence aux rdv » (27 % contre 34 % en 2019), des « emplois ou formations » (17 % contre 16 % en 2019), des « refus d'accompagnement » (12 % contre 13 % en 2019) ou une « indisponibilité pour la recherche d'emploi » (11 % contre 4 % en 2019).

Les réorientations vers un « autre accompagnement plus adapté » ont diminué de 5 points (7 % contre 12 % en 2019).

## PRESCRIPTIONS 2020



En 2020, le taux d'entrée est de 73 % (69 % en 2019).

**Les prescriptions :**  
- 81 % sont orientées par PE (66% contre 61% en 2019) et le CD (15 % comme en 2019)  
- 19 % orientées par d'autres partenaires (contre 24 % en 2019)

La baisse globale des prescriptions est de 24 %

**Les entrées :**  
- 79 % → PE (64 %) et CD (15%), contre 77 % en 2019 (PE : 62 % et CD : 15 %)  
- 21 % → Autres partenaires (contre 23 % en 2019)

## Evaluation du protocole 2015-2019, revenir sur hier pour construire demain

Dès le second semestre 2019, l'équipe du PLIE a engagé une démarche d'auto-évaluation du dispositif sur la période 2015-2019.

Toutes les facettes du dispositif et leurs évolutions ont été observées. Le document présente une rétrospective et une analyse globale du PLIE sur les 5 dernières années : Son organisation, son budget, son activité (les prescriptions, les entrées, les parcours, les sorties), le développement de son réseau partenarial, de la relation entreprises, et les actions mises en œuvre auprès des collaborateurs du PLIE et auprès des bénéficiaires.

Ces travaux ont eu pour but d'observer les réalisations et les résultats au regard des objectifs assignés au PLIE, d'en apprécier son efficacité et son efficience, d'en tirer les enseignements et de définir les enjeux du prochain protocole d'accord.

Présenté aux partenaires institutionnels et financeurs le 15 décembre dernier, le rapport d'évaluation sera partagé et soumis à validation des membres du comité opérationnel du PLIE le 02 février prochain puis à la validation des membres du comité de pilotage le 25 février.

Préalable essentiel aux travaux d'écriture du protocole 2022-2027 qui démarreront après la concertation avec les financeurs.

