



Protocole d'accord du PLIE de l'agglomération dijonnaise 2015-2019

Rapport d'évaluation

octobre 2020

Creativ'

24, avenue du Lac
21000 DIJON

Tel : 03 80 43 08 14

Mail : contact@creativ21.fr

retrouvez nous sur :
creativ21.fr

creativ'



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

Sommaire

Cadrage du document.....	6
I. Présentation du dispositif PLIE.....	6
A. Les missions.....	6
B. Les finalités.....	6
C. Le mode de gouvernance.....	7
II. Le PLIE de l'agglomération dijonnaise.....	7
A. Rapide historique.....	7
1. Les grandes dates de l'histoire du PLIE.....	7
2. L'activité du PLIE depuis sa création.....	8
B. Gouvernance et organisation du PLIE.....	9
1. Gouvernance.....	9
2. Organisation.....	9
C. Le Protocole d'accord 2015-2019.....	10
III. L'évaluation du Protocole d'accord 2015-2019.....	14
A. Précautions liminaires.....	14
B. Les objectifs de l'évaluation.....	14
C. La méthodologie d'évaluation.....	14
1. Le bilan physico-financier.....	15
2. L'étude documentaire.....	16
D. Le calendrier.....	16
E. La structure du rapport d'évaluation.....	17
Les réalisations du PLIE.....	18
I. Gérer, suivre et piloter l'activité du PLIE.....	18
A. Volet « organisation de l'activité du PLIE ».....	18
1. L'intervention du PLIE est organisée et financée dans le cadre d'une programmation annuelle.....	18
2. Cette programmation détaille les projets engagés pour l'année, ainsi que l'ingénierie financière afférente.....	20
B. Volet « pilotage de l'activité du PLIE ».....	26
1. Le pilotage de la programmation du PLIE s'effectue dans le cadre d'un comité de pilotage.....	26
2. Le pilotage du PLIE a constitué l'un des chantiers majeurs du Protocole 2015-2019... ..	28
3. Le pilotage de l'activité s'est enrichi d'une meilleure appréciation des parcours effectués au sein du PLIE et de la satisfaction des publics.....	31
C. Volet financier.....	33
1. Le PLIE dispose d'une programmation annuelle moyenne de 1 178 306 euros.....	33
2. Le niveau de financement des acteurs publics régionaux s'est maintenu à l'échelle du Protocole.....	34
3. Le financement des postes de référents constitue le premier poste de dépenses du PLIE.....	35
II. Disposer d'une offre de services de proximité.....	44
1. Sur la période, l'organisation territoriale du PLIE a peu évolué.....	44
2. L'équipe de référents est restée stable dans le temps.....	45
3. Des expérimentations ont été engagées pour renforcer l'offre du PLIE en matière d'accueil et d'accompagnement ou bien son ancrage sur les territoires.....	45
III. Mettre en place un accompagnement individualisé et renforcé.....	46
1. Entre 2015 et 2019, le PLIE a accompagné 3907 personnes, soit une moyenne de 1408 parcours par an.....	46

2. Sur les 3 907 personnes accompagnées, 65 % sont des Dijonnais et 29 % des personnes issus d'un quartier prioritaire.....	48
3. Profil-type du public : une personne entre 25 et 44 ans, avec un niveau de qualification inférieur ou égal à V, demandeur d'emploi de longue durée.....	51
4. Un parcours de 16 mois en moyenne centré sur l'accès à l'emploi.....	54
IV. Préparer l'intégration de l'entreprise.....	57
1. Une relation « entreprises » progressivement internalisée au sein du service PLIE.....	57
2. Une internalisation engagée grâce à un travail d'accompagnement au changement réalisé en 2016-2017.....	58
3. Des actions de rapprochement avec les acteurs économiques et de la formation ont été engagées.....	59
4. Une relation « entreprises » tournée vers une meilleure connaissance du tissu économique.....	60
5. En 2017, un poste de chargé.e de mission emploi-formation a été créé.....	61
6. Des actions collectives de formation ont été mises en place avec des acteurs économiques ou de la formation professionnelle continue.....	62
7. En 2017, signature de la première convention avec Pôle emploi relative aux PMSMP.....	63
8. Fin 2018, le PLIE s'est particulièrement impliqué dans la réponse à l'appel à projets « 100 % inclusion ».....	63
9. Les clauses d'insertion : un outil structurant pour favoriser la découverte des entreprises et l'insertion sur le marché du travail.....	64
V. Expérimenter de nouvelles pratiques d'accompagnement et de préparation des publics.....	68
1. La programmation du PLIE permet de disposer chaque année d'un budget pour soutenir l'évolution de son offre de services.....	68
2. Ces actions ont connu de fortes évolutions à l'échelle du Protocole.....	70
3. Une programmation qui a évolué de manière substantielle sur la période 2015-2019.....	71
4. La mise en place du projet d'assistance aux personnes a favorisé l'émergence d'actions à vocation interne au service du développement des compétences des référents du PLIE.....	84
VI. Animer et poursuivre la professionnalisation des référents.....	94
1. Le PLIE, une communauté professionnelle singulière rassemblant des professionnels d'origines diverses.....	94
2. L'animation de l'équipe des référents repose sur une instance principale qui se réunit chaque mois, les GTT (Groupes Techniques Transversaux).....	95
3. Depuis 2015, les référents ont également bénéficié d'actions collectives visant à échanger sur leurs pratiques professionnelles.....	97
4. En 2016, le PLIE a engagé un travail de fond sur son offre de services, l'organisation du travail et les pratiques d'accompagnement.....	98
5. En parallèle, la structure d'animation du PLIE a bénéficié d'une assistance à maîtrise d'ouvrage pour repenser sa fonction d'animation de l'équipe des référents.....	100
6. En 2016, un travail d'harmonisation des pratiques de saisie des données pour renforcer la capacité de suivi et de pilotage du PLIE.....	100
7. En 2017, les référents ont reçu une formation consacrée au Conseil en Evolution Professionnelle (CEP).....	102
8. En 2018, mise en place d'une fonction d'appui aux référents pour soutenir la bonne dynamique des parcours.....	103
9. Formation à l'animation de collectifs (ateliers collectifs, Job Stand Up).....	103
10. Depuis 2017, les référents bénéficient d'actions d'information et de mise en situation leur permettant de découvrir les services proposés par les partenaires.....	104
VII. Sécuriser l'activité du PLIE.....	106
1. Le Protocole a démarré par une baisse d'activité qui s'est maintenue jusqu'en 2017.....	106
2. Dans ce contexte, des actions ont été conduites avec les partenaires pour dynamiser les orientations vers le PLIE.....	106
3. La procédure d'intégration du PLIE a également été revue pour accroître la réactivité du dispositif dans le cadre du processus d'orientation des personnes.....	109
4. De nouveaux outils de pilotage ont été mis en place.....	111

5. La communication du PLIE a été revue pour en moderniser l'image.....	111
6. De nouvelles pratiques d'intégration des participants ont été expérimentées à partir de 2018.....	112
Les résultats du PLIE.....	113
I. Gérer, suivre et piloter l'activité du PLIE.....	113
1. Près de 6 millions d'euros ont été injectés sur le territoire dans le cadre du PLIE en faveur des demandeurs d'emploi.....	113
2. Le pilotage du dispositif a été renforcé tout au long du Protocole.....	113
3. L'enquête annuelle de satisfaction permet de conclure à une forte satisfaction des publics quant à la qualité des services rendus.....	113
II. Disposer d'une offre de services de proximité.....	114
1. Au regard de son implantation, le PLIE couvre 74 % de la population de Dijon Métropole et 81 % des demandeurs d'emploi (catégories ABC) au travers de sa présence.....	114
2. Sa présence est particulièrement renforcée sur la commune de Dijon qui représente 64 % des participants et 64 % de la demande d'emploi métropolitaine en 2018.....	115
3. Globalement, la répartition des publics accompagnés par le PLIE dans les communes concernées est conforme à celle des demandeurs d'emploi sur le territoire métropolitain.....	115
4. La répartition des participants du PLIE domiciliés sur les QPV est également conforme à celle des demandeurs d'emploi (ABC) domiciliés sur ces quartiers.....	115
III. Mettre en place un accompagnement individualisé et renforcé.....	117
1. Entre 2015 et 2019, 3 191 personnes sont sorties du PLIE.....	117
2. Sur la période, 1 467 personnes ont connu une sortie positive suite à leur parcours PLIE.....	117
3. Les autres motifs de sorties du PLIE ont diminué de 35 % sur la période 2015-2019.....	119
4. Un taux de sorties positives de 46 % sur la période du Protocole.....	122
IV. Préparer l'intégration de l'entreprise.....	123
1. Le PLIE est devenu un acteur incontournable des événements emploi du territoire... ..	123
2. La relation entreprises est désormais inscrite au cœur du programme d'activité du PLIE et des pratiques des référents.....	123
3. Au-delà des représentations qu'il peut susciter par la spécificité des publics qu'il accompagne, le PLIE est devenu un outil de réponse aux besoins de main d'œuvre des entreprises conciliant besoins économiques et sociaux du territoire.....	124
V. Expérimenter de nouvelles pratiques d'accompagnement et de préparation des publics.....	125
1. Une plus grande autonomie et responsabilisation des référents dans la participation à la vie du PLIE.....	125
2. L'engagement d'une double dynamique d'internalisation de certaines actions et de rationalisation de l'organisation de la structure d'animation.....	126
3. L'optimisation de l'offre de services territoriale et des partenariats.....	126
4. La conception et l'expérimentation de nouvelles actions complémentaires au droit commun.....	127
5. Le développement de l'approche par les compétences au sein des pratiques d'accompagnement du PLIE.....	129
VI. Animer et poursuivre la professionnalisation des référents.....	129
1. La période 2015-2019 a permis de construire un nouveau cadre d'intervention pour les référents.....	129
2. Des référents désormais plus impliqués dans le fonctionnement du PLIE.....	130
3. Des référents dont le développement en continu des compétences est devenu l'une des priorités du PLIE et, plus largement, de CREATIV'.....	130
4. Une évolution du positionnement des référents qui leur confère plus d'autonomie et la possibilité de contribuer directement à l'élaboration de nouveaux services.....	131
VII. Sécuriser l'activité du PLIE.....	131
1. Le PLIE a enregistré 2 892 entrées pour 4 082 prescriptions sur la période 2015-2019.....	131

2. Pôle emploi est le premier pourvoyeur du PLIE avec plus de 50 % des prescriptions et des entrées sur la période 2015-2019.....	132
3. Le taux d'entrée a globalement baissé sur la période témoignant des difficultés en matière de sourcing.....	133
4. Le profil des entrées vient répondre aux priorités définies par le PLIE : les habitants des QPV et les personnes seniors.....	134
5. Malgré tout, 1 000 personnes n'ont pas pu entrer sur le PLIE sur la période 2016-2019 (données 2015 inconnues).....	135
Synthèse des travaux et enjeux.....	137
I. Gérer, suivre et piloter l'activité du PLIE.....	137
A. Synthèse.....	137
B. Enjeux.....	137
II. Disposer d'une offre de services de proximité.....	138
A. Synthèse	138
B. Enjeux.....	138
III. Mettre en place un accompagnement individualisé et renforcé.....	138
A. Synthèse.....	138
B. Enjeux.....	140
IV. Préparer l'intégration de l'entreprise.....	141
A. Synthèse.....	141
B. Enjeux.....	141
V. Expérimenter de nouvelles pratiques d'accompagnement et de préparation des publics.....	142
A. Synthèse.....	142
B. Enjeux.....	142
VI. Animer et poursuivre la professionnalisation des référents.....	143
A. Synthèse.....	143
B. Enjeux.....	143
VII. Sécuriser l'activité du PLIE.....	144
A. Synthèse.....	144
B. Enjeux.....	145
Annexes.....	146
I. Programmation 2015.....	146
II. Programmation 2016.....	147
.....	147
III. Programmation 2017.....	148
.....	148
IV. Programmation 2018.....	149
.....	149
V. Programmation 2019.....	150
.....	150
VI. Illustration de la lettre mensuelle d'information produite par la SA du PLIE.....	151
VII. Illustration de la lettre semestrielle d'information aux communes.....	153

Cadrage du document

I. Présentation du dispositif PLIE

Les PLIE (Plans Locaux pour l'Insertion et l'Emploi) constituent un outil territorial pour l'inclusion sociale et l'emploi, inscrit à l'article L5131-2 du Code du Travail et à l'article 16 de la loi 98657 du 29/07/98 relative à la lutte contre les exclusions.

A. Les missions

Les PLIE sont des outils d'animation, de coordination, d'innovation et de mise en œuvre des politiques en matière d'insertion, d'emploi et de formation, pour un public éloigné de l'emploi.

L'action du PLIE contribue à la mise en œuvre du Programme Opérationnel National du FSE.

L'instruction DGEFP 2009-22 du 08 juin 2009 précise : « Les Plans Locaux pluriannuels pour l'Insertion et l'Emploi constituent un outil de proximité au service des actifs durablement exclus du marché du travail. Leur objet est de mobiliser et renforcer l'ensemble des moyens concourant à l'accompagnement de ces publics via la mise en œuvre de parcours vers l'emploi adaptés à chaque situation individuelle. »

Dans ce contexte, le PLIE a pour missions, sur la base d'un diagnostic partagé :

- La mobilisation des acteurs de l'insertion,
- L'intervention sur des territoires au plus proche des participants (dénomination des personnes intégrées dans le dispositif), pour prendre en charge les populations vulnérables du point de vue de l'appropriation des démarches suivies et cohérentes menant à l'emploi. Le PLIE leur propose un parcours fortement soutenu par un accompagnateur unique,
- L'apport de son soutien aux personnes les plus éloignées du marché du travail pour lesquelles le droit commun ne couvre pas l'ensemble des besoins.
- Une offre de service aux employeurs pour les aider dans leurs recrutements.

B. Les finalités

Naturellement, le PLIE ne se réduit pas à sa finalité de mise à l'emploi de personnes éloignées du marché du travail. En effet, pour mieux les accompagner et pour construire dans sa programmation des étapes adaptées, complémentaires au droit commun, il a besoin de nouer un partenariat étroit avec tous les acteurs de son territoire et de construire une dynamique d'acteurs et de projets.

Pour ce faire il engage, sur le territoire sur lequel il intervient, un travail d'animation, de coordination, d'ingénierie de parcours, ingénierie de formation et ingénierie financière, un travail de mobilisation du monde économique et de soutien aux structures locales liées à l'insertion, la formation et à l'emploi.

C. Le mode de gouvernance

A travers l'initiative des collectivités territoriales, le PLIE s'organise autour :

- **d'un projet politique du territoire** formalisé dans un protocole qui précise les axes stratégiques et les objectifs à atteindre. Ce document est signé entre l'État et les collectivités concernées à savoir la communauté urbaine du Grand Dijon (devenue Dijon Métropole), le Département de la Côte-d'Or et le président du GIP MDEF – PLIE (devenue l'association CREATIV').
- **d'instances partenariales de pilotage stratégique et opérationnel** (le comité de pilotage et le comité opérationnel), dont les décisions permettent de construire les actions avec les opérateurs nécessaires au public et au territoire,
- **d'une structure d'animation (SA)** : structure permanente composée de personnels spécialisés dans l'animation, l'ingénierie de projets au service des participants et du territoire, et les processus administratifs-financiers, d'une organisation de référents de parcours mettant en place l'accompagnement renforcé au service des participants du PLIE, de moyens financiers mutualisés issus des politiques de droit commun portées par l'État, le Conseil Régional, le Conseil Départemental, la Communauté Urbaine du Grand Dijon (devenue Dijon Métropole), les communes, éventuellement des fonds privés auxquels s'ajoutent le Fond Social Européen (FSE) afin de renforcer les moyens d'action pré-cités,
- **d'un réseau de structures d'insertion** susceptible de proposer des étapes dans le parcours des participants du dispositif,
- **d'un réseau d'acteurs économiques** (chambres consulaires, syndicats professionnels, entreprises, ...),
- **des participants eux-mêmes.**

II. Le PLIE de l'agglomération dijonnaise

A. Rapide historique

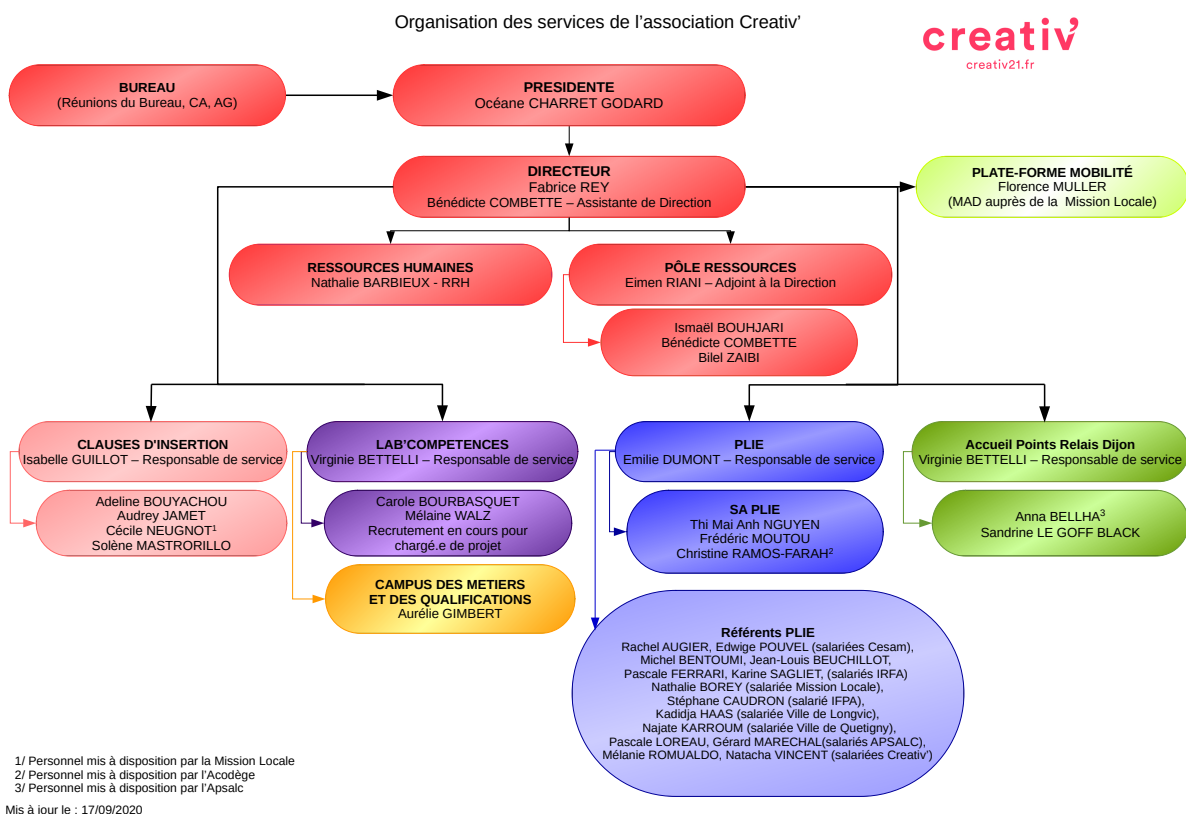
1. Les grandes dates de l'histoire du PLIE

- **1998** : création du PLIE à l'initiative de 5 communes : Chenôve, Dijon, Longvic, Quetigny et Talant.
- **2007** : intégration du PLIE au sein du GIP Maison de l'emploi et de la formation du bassin dijonnais (MDEF).
- **2008** : extension du périmètre à l'échelle de la communauté urbaine, soit 23 communes.
- **2017** : La Maison de l'emploi devient CREATIV'. Ce changement de dénomination s'inscrit dans le cadre d'un nouveau projet stratégique et d'une

évolution du positionnement et de l'offre de services. Le PLIE est l'un des 4 services de la structure aux côtés des Clauses d'insertion, du Lab'Compétences et du Pôle Ressources.

- **2019** : La forme juridique de la structure évolue. Elle passe sous statut associatif (publication au Journal Officiel le 19 octobre). L'État et le Département décident d'abandonner leur fonction historique d'administrateur tout en restant dans les instances exécutives de l'association en tant que partenaires institutionnels associés.

Organigramme



2. L'activité du PLIE depuis sa création

L'action du PLIE contribue à la mise en œuvre du Programme Opérationnel National du FSE. Elle est fortement soutenue par lui sur le plan financier. Aussi, son activité et la durée de son Protocole sont-ils calés sur la programmation des fonds européens.

Les principales données d'activité sur les précédents Protocoles sont les suivantes :

- **1998-2002** (5 ans) : 601 personnes accompagnées
- **2003-2007** (5 ans) : 1 836 personnes accompagnées (500 entrées en moyenne/an)
- **2008-2013** (6 ans) : 4 158 personnes accompagnées (747 entrées en moyenne/an)

L'année 2014 correspond à un avenant de transition d'où le fait que son activité n'a pas été agrégée aux données d'activité du Protocole 2007-2013.

B. Gouvernance et organisation du PLIE

1. Gouvernance

La gouvernance du PLIE est constituée de 2 instances :

- Un comité de pilotage
- Un comité opérationnel

Le comité de pilotage est composé de Dijon métropole, du Département, de la Région, de la DIRECCTE, de la Préfecture, des communes, de Pôle emploi, de la Mission locale.

Il 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.

Le comité opérationnel est composé des mêmes membres que le comité de pilotage, auxquels s'ajoutent les porteurs de projet.

Le Comité opérationnel est une instance technique qui se réunit autant de fois que de besoin. Il a un rôle consultatif.

2. Organisation

Le PLIE se compose :

- D'une équipe d'animation (dénommée SA) composée de 4 personnes (en 2020).
- D'une équipe de 14 professionnels (en 2020) dont 13 référents et une chargée de mission emploi/formation.

L'équipe d'animation a pour missions de :

- Assurer le suivi de l'activité et des parcours des participants,
- Réaliser le travail d'animation et de coordination des référents,
- Mettre en place et coordonner l'ensemble des projets de la programmation,
- Animer le réseau de partenaires,
- Veiller à la juste utilisation du FSE.

En 2020, l'équipe de référents de parcours est composée de 13 professionnels portés par 7 structures publiques et privées (APSALC, CESAM, IFPA, IRFA, Mission locale, Villes de Quétigny, Longvic). CREATIV' assure le portage de 2 postes de référents.

Le nombre et la nature des porteurs de projets (dénomination des employeurs des référents qui ont répondu à l'appel à projets FSE) ont évolué tout au long des différents protocoles.

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

La chargée de mission emploi/formation assure notamment une fonction d'interlocuteur unique des organismes de formation en lien avec le PLIE (le Dispositif d'Appui à la Qualification et Une Formation pour moi c'est possible notamment), ainsi que le suivi des événements auxquels celui-ci participe. Ces deux grandes missions lui confèrent une fonction transversale visant à mutualiser et optimiser certaines actions incombant par le passé à chaque référent.

C. Le Protocole d'accord 2015-2019

Les axes d'intervention du Protocole d'accord 2015-2019 s'inscrivent dans la continuité des précédents et obéissent aux fondamentaux des PLIE :

- 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 suivantes ont été définies de manière à accompagner l'évolution de l'offre de services du PLIE, de son organisation et à renforcer l'efficacité et l'efficacéité de l'accompagnement :

- 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.

Ces orientations s'inscrivent dans le cadre d'un plan d'action fixant un certain nombre d'objectifs et de résultats attendus articulés autour de 9 axes :

1. Disposer d'une offre de services de proximité
2. Mettre en place un accompagnement individualisé et renforcé
3. Préparer l'intégration de l'entreprise
4. Développer les clauses d'insertion dans les marchés publics au profit des participants du PLIE
5. Expérimenter de nouvelles pratiques d'accompagnement et de préparation des publics
6. Se positionner comme l'animateur du réseau des acteurs de l'insertion
7. Animer et poursuivre la professionnalisation des référents
8. Sécuriser l'activité du PLIE
9. Gérer, suivre et piloter l'activité du PLIE

Le détail des objectifs fixés et des résultats attendus est présenté à la page suivante.

	OBJECTIFS STRATÉGIQUES	OBJECTIFS OPÉRATIONNELS	RÉSULTATS ATTENDUS
A C C O M P A G N E M E N T	Disposer d'une offre de services de proximité	Maintien des partenariats avec les communes déjà engagées Prospection de nouvelles communes ou de nouveaux partenaires	Mise à disposition de 9 lieux d'accueil a minima sur l'ensemble du territoire communautaire correspondant à l'évolution de la géographie des publics
	Mettre en place un accompagnement individualisé et renforcé	Un réseau de référent unique Un parcours de 30 mois maximum Des entretiens à fréquence régulière La construction d'un parcours intégré caractérisé par des étapes Suivi post-emploi à 6 mois	Animation et organisation d'un réseau de 14 référents de parcours 1400 parcours annuels 700 entrées annuelles file active de 70 personnes/référent
	Préparer l'intégration de l'entreprise	Mettre en place un référent relation entreprises Développer et animer le réseau d'entreprises Développement des immersions en entreprises Mettre en synergie le PLIE avec les actions GPECT de la MDEF	Présence d'un référent entreprise Engagement de 10 entreprises (objectif 2015 sur 4 mois) 70 personnes accompagnés (objectif 2015 sur 4 mois)
	Développer les clauses d'insertion dans les marchés publics au profit des participants du PLIE	Prospection des structures publiques (collectivités, EPCI, EP) pour qu'elles insèrent des clauses d'insertion dans leurs marchés Elargir les types de marchés ouverts aux clauses en termes de secteurs d'activité Orienter les publics PLIE vers les heures d'insertion proposées Préparer les publics à l'accès aux métiers ciblés par les clauses Accompagner les publics et les entreprises	Combien de structures prospectées? Combien de nouveaux marchés et d'heures? Combien de participants?
	Expérimenter de nouvelles pratiques d'accompagnement et de préparation des publics	Proposer une offre de services visant à innover dans les pratiques d'accompagnement des publics, dans les actions de préparation et de formation des participants Mettre en place des actions qui consolident, voire développent l'activité des SIAE Mettre en synergie le PLIE avec les actions GPECT de la MDEF	Actions nouvelles de la programmation (à définir) -Nombre et typologie des participants -Nombre et typologie des nouveaux partenaires
A N I M A T I O N	Se positionner comme l'animateur du réseau des acteurs de l'insertion	Etre reconnu par le PDI/PTI comme acteur légitime Sur cette base, organiser une concertation avec les partenaires et les acteurs de l'insertion sociale et professionnelle pour définir les enjeux et modalités de cette animation Mettre en oeuvre les préconisations (journées thématiques) Mettre en place l'observatoire des parcours (suivi de cohortes)	Etre signataire du PTI Avoir mis en place les cadres de réflexion, d'échange et de professionnalisation permettant d'animer le réseau Faire du PLIE un acteur-ressource pour la connaissance des publics en insertion Etre force de proposition pour proposer de nouvelles actions, de nouveaux services
	Animer et poursuivre la professionnalisation des référents	Réunir et animer le GTT (interventions de partenaires, remontée des besoins, construction de méthodes et outils, etc.) Animer des échanges de pratiques Former des référents Mettre en place l'un observatoire des parcours	Définition d'un langage partagé Veille sur les publics et les parcours Utilisation des outils de suivi Harmonisation des pratiques Levée des difficultés à la construction des parcours
	Sécuriser l'activité du PLIE	Définir avec les principaux partenaires (PE, Cd, ML) le processus d'orientation et de prescription vers le PLIE Communiquer en direction d'autres acteurs (communes, CCAS, etc.) pour renforcer les orientations sur le PLIE Améliorer la qualité des prescriptions	Garantir 800 prescriptions Pôle Emploi + Conseil Départemental pour garantir 670 entrées Réduire le nombre de non entrées
P I L O T A G E	Gérer, suivre et piloter l'activité du PLIE	Disposer des ressources humaines et financières nécessaires au fonctionnement de la SA et du PLIE Réunir et animer les différentes instances de suivi et de pilotage : Equipe technique des référents, Comité technique, Comité de pilotage Développer de nouveaux outils de suivi et de communication Mettre en place l'observatoire des parcours (suivi de cohorte)	Un suivi plus fin de l'activité Un meilleur suivi de l'utilisation des moyens disponibles Une capacité de pilotage renforcée Une évaluation des pratiques d'accompagnement, des parcours et des actions

III. L'évaluation du Protocole d'accord 2015-2019

A. Précautions liminaires

Les travaux conduits pour la production du présent rapport s'apparentent à ceux d'une auto-évaluation.

En effet, pour des raisons financières mais également pour des objectifs internes d'implication des professionnels du PLIE et de professionnalisation, le choix a été fait d'internaliser la conduite des travaux d'évaluation.

Sans prétendre à la neutralité apportée par l'intervention d'un prestataire externe, le présent rapport tente, par le biais d'une méthodologie structurée, de dresser le bilan de l'action du PLIE dans le cadre du Protocole 2015-2019 et d'en tirer des enseignements pour alimenter les réflexions sur le futur Protocole.

B. Les objectifs de l'évaluation

Les objectifs de l'évaluation sont les suivants :

- Mettre à plat les réalisations et résultats de l'action du PLIE pour chacun des objectifs fixés entre 2015 et 2019,
- Proposer une lecture globale et rétrospective de l'action interne et externe du PLIE,
- Analyser les enseignements des actions et travaux conduits,
- Mettre en perspective les travaux d'évaluation avec les éléments de contexte socio-économiques et institutionnels,
- Proposer une série d'enjeux pour alimenter l'élaboration du futur Protocole.

C. La méthodologie d'évaluation

L'évaluation du Protocole 2015-2019 n'a pas été un axe de travail traité dans le cadre des travaux qui ont présidé à son élaboration. Ainsi, le tableau de synthèse des objectifs opérationnels et résultats attendus présenté plus haut est-il une consolidation des différents éléments concourant à définir son cadre d'intervention pour les 5 années concernées, au-delà même des seuls objectifs quantitatifs.

En conséquence, il n'existe pas de référentiel d'évaluation précisant au préalable les questions évaluatives, les critères et indicateurs d'évaluation, ainsi que les matériaux qui pourront être mobilisés pour la réalisation de ce travail.

Ainsi, le présent rapport tente de reconstruire *a posteriori* la stratégie et les modalités d'intervention du PLIE et d'analyser l'ensemble des actions et travaux ayant concouru à leur mise en œuvre.

A ce titre, il apparaît que l'objectif 4 « Développer les clauses d'insertion dans les marchés publics au profit des participants du PLIE » n'est pas suffisamment structurant pour être traité distinctement. Aussi, est-il intégré dans l'objectif « Préparer l'intégration de l'entreprise ».

De son côté, l'objectif 6 « Se positionner comme l'animateur du réseau » ne s'inscrit pas dans la réalité du positionnement du PLIE tel qu'il s'est développé sur le territoire dijonnais. Aussi, cet objectif n'a-t-il pas été traité dans le cadre de ces travaux.

Pour la mise à plat des réalisations et des résultats du Protocole, la méthodologie s'est structurée autour de 4 axes de travail :

- Un bilan physico-financier permettant de mettre à plat l'activité du PLIE et son financement,
- Un travail d'étude documentaire,
- Un travail de réflexion conduit par l'équipe du PLIE,
- Une mise en perspective des enjeux du futur Protocole avec les partenaires,
- Deux enquêtes qualitatives auprès des participants et des entreprises.

1. Le bilan physico-financier

Le bilan physico-financier consiste dans l'extraction, la consolidation et l'analyse des données quantitatives relatives à l'action du PLIE.

Celles-ci se décomposent en deux grandes catégories :

- Les données d'activité
- Les données financières et relatives à la programmation

Détail des données d'activité

- Structure et évolution des entrées et des non-entrées
- Structure et évolution des personnes accompagnées (données de stock annuelles figurant dans le rapport d'activité)
- Détail des parcours PLIE (données de flux à l'échelle du Protocole, soit des données consolidées pour tenir compte des parcours réels qui durent en moyenne 16 mois)
- Structure et évolution des étapes de parcours
- Structure et évolution des sorties

Détail des données financières et relatives à la programmation

- Structure et évolution de la programmation financière
- Structure et évolution des financements
- Structure et évolution des interventions du PLIE par grandes catégories de projet
- Structure et évolution des porteurs de projet

Précautions méthodologiques: les données financières utilisées dans ce rapport correspondent à des données prévisionnelles (le programmé) et non aux données de bilan (le réalisé).

En effet, l'une des caractéristiques du PLIE et de son portage par CREATIV' est que chaque porteur de projet est responsable devant le FSE.

Cela signifie que chacun d'entre eux, une fois retenu par la structure porteuse du PLIE, réalise lui-même sa demande de subvention, rend compte de son activité et répond aux éventuels contrôles.

Ainsi, si CREATIV' a pour mission de construire la programmation annuelle, l'association ne dispose pas d'une vision consolidée des budgets déposés sur MaDémarcheFSE et des bilans financiers.

2. L'étude documentaire

L'étude documentaire consiste dans la collecte et l'analyse de l'ensemble de la documentation disponible.

Détail des ressources documentaires mobilisées

- Les rapports d'activité annuels du PLIE,
- Les comptes rendus des comités de pilotage et comités opérationnels du PLIE,
- Les comptes rendus des réunions de gouvernance du GIP MDEF puis de CREATIV',
- Les comptes rendus des réunions réalisées avec les partenaires institutionnels et opérationnels,
- Les appels à projets et lettres de commandes organisés par le PLIE
- Les demandes de subventions et bilans déposés sur MaDémarcheFSE,
- Les bilans des porteurs de projet et prestataires du PLIE ,
- Les différents rapports ou études commanditées par le PLIE.

D. Le calendrier

Février 2019	Présentation de la démarche d'évaluation aux référents
Février-mars 2019	Entretiens individuels avec les référents
Avril-mai 2019	Enquête qualitative auprès de 12 entreprises partenaires
Juin-Septembre 2019	Enquête qualitative auprès de 88 participants

Septembre 2019-août 2020	Constitution d'une base de données et réalisation du bilan physico-financier
Septembre 2019- décembre 2020	Recensement des réalisations pour chacun des objectifs et production d'un premier livrable par objectifs (1 fiche technique/objectif)
Janvier-Mars 2020	Démarrage de la rédaction du rapport d'évaluation (interruption des travaux en raison du confinement)
12 mars 2020	GTT consacré au partage d'une première version de travail et d'une réflexion sur les enjeux du futur protocole
Juillet-Septembre 2020	Poursuite de la production du rapport d'évaluation
8 octobre 2020	Première restitution des chiffres clés de l'évaluation en comité de pilotage

E. La structure du rapport d'évaluation

Le rapport se décompose en 3 grands chapitres:

- Les réalisations
- Les résultats
- La synthèse des travaux et les enjeux

Chaque chapitre décline les réalisations, résultats et enjeux pour chacun des objectifs présentés plus haut.

Production du rapport d'auto-évaluation

Ce rapport est le fruit d'un travail collectif produit par l'équipe de CREATIV'.

Un grand merci aux référents du PLIE et à l'équipe de la structure d'animation, en particulier Thi Mai Anh Nguyen pour le travail majeur qu'elle a conduit en matière d'extraction de données.

Un grand merci également à l'équipe de Direction (Eimen Riani, adjoint à la direction de CREATIV', et Bénédicte Combette, assistante de direction).

Un grand merci enfin à nos financeurs qui nous ont fait confiance dans la réalisation de ce travail et à Océane Charret-Godard, Présidente de CREATIV', pour son soutien sans faille dans cette aventure.

Fabrice Rey
Directeur de CREATIV'

Les réalisations du PLIE

I. Gérer, suivre et piloter l'activité du PLIE

Préambule

On entend par pilotage la capacité de la structure d'animation du PLIE à :

- rassembler les données et informations jugées utiles à la bonne compréhension du niveau et de la qualité de l'activité du dispositif,
- les communiquer aux professionnels et acteurs concernés dans le cadre de la conduite des opérations ou de leur financement,
- produire en continu une analyse sur le niveau et la qualité des activités,
- proposer des pistes de remédiation pour répondre aux enjeux soulevés,
- mettre en œuvre les actions de remédiation proposées et/ou validées par le comité de pilotage,
- assurer leur suivi.

Un certain nombre de réalisations présentées ici n'ont pas été prévues dans le cadre du Protocole mais sont le fruit des évolutions apportées à l'organisation et au pilotage du PLIE depuis 2015.

A. Volet « organisation de l'activité du PLIE »

1. L'intervention du PLIE est organisée et financée dans le cadre d'une programmation annuelle

Cette programmation détaille les différentes actions (dénommées « projets ») qui vont être conduites chaque année.

Une version prévisionnelle est discutée chaque fin d'année avec les services du Département, organisme intermédiaire en charge de la gestion de l'axe 3 du FSE « Lutter contre la pauvreté et promouvoir l'inclusion » depuis 2015. Elle est ensuite présentée au dernier comité de pilotage de l'année qui se tient en décembre pour discussion et validation.

Les actions sont ensuite mises en place tout au long de l'année avec une priorité donnée à la continuité de la mission d'accompagnement.

La reconnaissance de ces actions au titre de la programmation du PLIE génère une procédure en deux temps pour les porteurs de projet qui les mettent en œuvre :

- **1) Répondre à l'appel à projets organisé par la structure porteuse du PLIE (GIP MDEF puis CREATIV)** : dans ce cadre, une commande est définie

par le biais d'un cahier des charges soumis à consultation pour chacun des projets prévus dans la programmation. A son issue, un porteur de projet est sélectionné pour chacune d'entre elles au regard d'un ensemble de critères.

- **2) Répondre à l'appel à projets FSE du Département de la Côte d'Or dédié au financement du PLIE** : une fois le porteur de projet sélectionné par la structure porteuse du PLIE, celui-ci doit déposer son projet et sa demande de financement sur MaDémarcheFSE dans le cadre de la procédure organisée chaque année par le Département. Son dossier fait l'objet d'une instruction et, une fois validé, permet d'engager le soutien financier du FSE.

Cela signifie que chaque porteur de projet est responsable de sa demande de subventions, de la production de son bilan et doit rendre compte en cas de contrôle. CREATIV' n'interfère pas dans la relation entre les porteurs de projet et le service FSE du Département de la Côte d'Or.

Dans le cadre de l'appel à projets FSE, outre les porteurs de projet qui déposent leur demande de subvention, CREATIV' doit elle-même déposer ses propres opérations pour assurer leur financement dans le cadre de 2 projets distincts :

- L'animation du PLIE,
- Les actions d'assistance, d'accompagnement et de formation aux participants,

NB : Le dossier des clauses d'insertion est, quant à lui, traité distinctement et a fait l'objet de plusieurs évolutions en matière de traitement et de financement par le FSE au cours du Protocole.

Eligibilité au FSE

Pour être éligible au soutien financier du FSE et affichée comme un « projet » de la programmation, une opération doit répondre à deux critères :

- Un plancher de financement FSE supérieur à 20 000 €,
- Un taux d'intervention du FSE plafonné à 50 % du coût total du projet.

Dans le cas contraire, l'opérateur concerné ne s'inscrit plus dans la procédure de double appel à projets. Il devient prestataire de CREATIV' dans le cadre d'une consultation classique dénommée « lettre de commande ». Dans ce cadre, CREATIV' sollicite 2 ou 3 devis suivant la prestation attendue, voire sollicite des propositions d'intervention plus détaillées en fonction de l'enjeu associé à la prestation.

Du point de vue de la programmation, ces actions ne sont plus considérées comme des « projets » mais rassemblées dans l'un des deux projets portés par CREATIV', celui de l'animation du PLIE ou bien le projet d'assistance aux personnes (cf page suivante).

2. Cette programmation détaille les projets engagés pour l'année, ainsi que l'ingénierie financière afférente

La programmation se décompose en 3 grandes catégories d'actions :

- 1-Les actions conduites par CREATIV' au titre du PLIE,
- 2-La mission d'accompagnement réalisée par les référents de parcours, ainsi que le poste de chargé de mission emploi-formation,
- 3-Les actions proposées aux participants dans le cadre de leur parcours (formations, accompagnements spécifiques, prestation complémentaire de diagnostic, etc.).

NB : Ces 3 catégories sont reprises de manière plus détaillée dans la partie consacrée à la gestion financière du PLIE au travers de 5 postes de dépenses (Partie « Les Réalisations », chapitre I.C.3).

2.1. Les actions conduites par CREATIV' au titre du PLIE

Ces actions se décomposent de la manière suivante :

- Le fonctionnement de la structure d'animation du PLIE,
- Les actions dites « d'assistance, d'accompagnement et de formation aux participants »,
- Une mission visant à développer les clauses d'insertion dans les marchés publics au bénéfice des participants du PLIE.

a) L'animation du PLIE

Ce poste de dépenses recouvre le financement de la structure d'animation du PLIE composée de 4 personnes depuis 2018 :

- Une responsable de service (dite aussi « coordinatrice du PLIE »),
- Deux chargés de projet,
- Une assistante en charge du volet administratif des parcours PLIE.

L'intégration d'un second chargé de projet en 2018 visait à retrouver l'effectif de 2014 (cf compte rendu du comité de pilotage du PLIE du 27 janvier 2015).

En effet, suite aux départs de la Directrice du GIP MDEF et de la Coordinatrice du PLIE en janvier/février 2015, la personne en charge du poste « Assistante de parcours » a pris la fonction de Coordinatrice du PLIE, ainsi que l'intérim de la Direction du GIP MDEF. Suite à cela, l'année 2015 ayant été une année de transition, il n'a pas été procédé à un recrutement pour la remplacer sur sa précédente fonction.

Fin 2015, avec l'arrivée d'un nouveau directeur pour la Maison de l'emploi, l'équipe est restée sur le même périmètre. La priorité a été donnée à plusieurs chantiers visant à apporter des évolutions à la structure en général et au PLIE en particulier. Dans le même temps, les 3 salariées de la structure d'animation ont quitté leur

fonction sur le 1^{er} semestre 2016 et une nouvelle équipe a été installée à la rentrée de septembre 2016.

Le temps de mettre en place une nouvelle organisation, le recrutement en question est intervenu en 2018 à l'occasion d'un reclassement interne à CREATIV'.

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<i>Effectifs</i>							
En nbre de personnes	4	3	3	3	4	4	4
En ETP	2,72	2,53	2,5	3,16	3,46	3,8	3,45
<i>Détail des postes-effectifs</i>							
Responsable de service	0,61	0,68	0,83	1	1	1	1
Chargé de projet	0,27	0,85	0,67	1	1,61	2	1,95
Assistante de parcours	0,84						
Assistance administrative	1	1	1	1	0,85	0,8	0,8

Présentation des postes de la structure d'animation :

Le poste de coordination du PLIE

Ce poste correspond à une fonction de responsable du service PLIE en charge de son fonctionnement et des orientations définies par le Protocole.

Les principales missions rattachées à ce poste sont les suivantes :

- Suivi de l'activité du dispositif,
- Suivi de la programmation du PLIE en lien avec le responsable du pôle ressources et financier de CREATIV',
- Animation de l'équipe des référents et de la structure d'animation,
- Organisation du travail individuel et collectif des professionnels,
- Préparation et animation des instances de pilotage et d'animation du PLIE (comités de pilotage, comités opérationnels, réunions mensuelles des référents dans le cadre des GTT, réunions d'équipe d'animation),
- Représentation du PLIE dans les différentes instances du territoire,
- Lien avec les partenaires institutionnels et opérationnels, notamment les prescripteurs (Pôle emploi, le Département, les communes).

Le titulaire du poste dispose de l'autorité hiérarchique sur les membres de la structures d'animation et les référents salariés de la structure (GIP MDEF puis association CREATIV').

Les postes de chargé.e de projet PLIE

Les chargés de projets du PLIE contribuent à la mise en œuvre des actions de la programmation, ainsi qu'à l'animation du travail des référents en lien avec les partenaires opérationnels.

Les principales missions rattachées à ce poste sont les suivantes :

- Rédaction des cahiers des charges/ lettres de commandes,
- Suivi/gestion des actions de la programmation jusqu'au bilan,
- Appui aux référents dans le suivi des parcours (notamment dans le cadre d'entretiens individuels),
- Gestion des demandes des référents (saisie UP Viesion, difficultés liées au logiciel de suivi, mise en place de SMS, ...),
- Animation d'ateliers avec les référents ou les partenaires,
- Participations aux équipes pluridisciplinaires,
- Animation des ETT,
- Animation du travail avec les partenaires opérationnels (prescripteurs, organismes de formation, prestataires, etc.),
- Proposition et suivi de tous projets internes/externes contribuant à l'activité du PLIE et à l'amélioration des parcours des participants.

Le poste d'assistante administrative

Ce poste prend en charge le volet administratif des parcours PLIE.

Les principales missions rattachées à ce poste sont les suivantes :

- Réception et saisie des prescriptions,
- Gestion des pré-affectations,
- Préparation des dossiers d'entrée et de sortie,
- Gestion de l'enveloppe souple
- Préparation des ETT,
- Gestion du tableau de suivi des mouvements mensuels de chaque référent,
- Gestion des extractions du système d'information (ABC Viesion puis UP Viesion).
- Gestion administrative et logistique liée aux instances et aux projets du PLIE.

b) Les actions d'assistance, d'accompagnement et de formation aux participants

Créé d'un commun accord avec les services du Département dans le cadre de la programmation 2016, ce projet (au sens FSE) visait à mieux organiser les différentes demandes de subvention FSE de CREATIV' dans le cadre du PLIE :

- Un dossier animation visant le financement de la structure d'animation et des actions en direction de l'équipe PLIE (structure d'animation et référents),
- Un dossier visant le financement des actions concourant à renforcer la qualité de l'accompagnement proposé aux participants.

Ces actions sont de nature diverse :

- Accompagnement des participants : certains postes de référents ne font pas l'objet d'un portage par un opérateur externe et sont assumés directement par l'association CREATIV' en tant qu'employeur. Cela s'est produit en 2015/2016

pour un poste, puis depuis 2019 pour 2 postes en CDI. Par ailleurs, il est également arrivé que le montant d'une opération de portage soit inférieur à 40000 € et ne réponde pas au plancher de FSE fixé à 20 000 €. Ainsi, en 2016, l'intervention de la « Ligue de l'enseignement » comme porteur d'un poste de référent s'est inscrite dans le cadre d'une prestation de service intégrée à cette opération (cf paragraphe sur les lettres de commande).

- Prestations pour les participants : différentes prestations sont mises en œuvre ou expérimentées dans ce cadre (enveloppe souple, différentes prestations de type remobilisation, formation, accompagnements spécifiques, relooking, etc.)
- Actions pour outiller les référents dans leurs pratiques d'accompagnement : travaux d'analyse de la pratique animés par un prestataire pour échanger sur la résolution des situations complexes rencontrées par les référents et améliorer les pratiques d'accompagnement et la qualité des parcours.

c) Le développement des clauses d'insertion au bénéfice des publics du PLIE

Dans le cadre de l'activité de CREATIV' relative au développement des achats socialement responsables sur le territoire de Dijon Métropole, la structure dispose d'une équipe de facilitateurs des clauses d'insertion dont une partie de l'activité est dédiée à l'intégration des publics du PLIE.

Cette contribution des clauses d'insertion au parcours PLIE s'inscrit dans le cadre d'une procédure qui a évolué au fil du temps :

- 2015 : Le Département de la Côte d'Or devient Organisme intermédiaire en charge du FSE. Il publie un appel à projet dédié aux clauses distinct de celui du PLIE.
- 2016/2017: Le Département transfère le dossier des clauses d'insertion à la DIRECCTE (près de 300 K€). Un appel à projets est lancé pour 2 années. Il concerne la contribution du FSE à l'ensemble de l'activité des clauses (PLIE et hors PLIE). Cette évolution a été souhaitée par le Département au motif que l'activité des clauses dépassait le périmètre de la Côte d'Or. En effet, la responsable de service réalise un travail d'animation régionale du réseau des facilitateurs des clauses d'insertion.
- 2018 : La DIRECCTE lance un appel à projets pour 1 année en annonçant qu'il s'agit de la dernière année en raison du faible volume horaire concerné par cette intervention au plan régional. Elle réaffirme que le financement des clauses doit faire l'objet d'un financement par le biais du FSE dont le Département a la charge.
- 2019/2020 : Le Département lance un appel à projets pour 2 années pour le financement des clauses.

2.2. Le portage de référents et du poste de chargé.e de projet emploi-formation

Historiquement, les postes de référent sont occupés par des professionnels issus de structures tierces :

- soit agents publics de collectivités : les communes de Chenôve, Longvic, Quetigny, Talant.
- soit salariés de structures privées : APSALC, CESAM, IFPA, IRFA, Ligue de l'enseignement, Mission locale.

<i>En nombre de référents</i>	2015	2016	2017	2018	2019	2020
APSALC	1	1,5	2	2	2	2
CESAM	2	2	2	2	2	2
CREATIV'/MDEF	1				2	2
IFPA	1	1	1	1	1	1
IRFA	4	3	3	3	3	3
Ligue De l'enseignement		1	1	1		
Mission locale	1	1	1	1	1	1
Ville de Chenôve / CCAS	2	2	2	1		
Ville de Longvic	1	1	1	1	1	1
Ville de Quetigny	1	1	1	1	1	1
CCAS de Talant	1	0,5				
Total	15	14	14	13	13	13

Des mouvements ont eu lieu à l'échelle du Protocole parmi les porteurs de projet :

- La commune de Talant a souhaité se désengager du PLIE au 1er janvier 2016 : fin du financement et reprise de l'agent positionné à temps plein sur le PLIE. Dans ce cadre, l'APSALC a renforcé son intervention avec un poste supplémentaire de référent à partir du second semestre.
- La commune de Chenôve n'est plus un porteur de projet depuis le 1er janvier 2019. Par l'intermédiaire du CCAS, elle a maintenu son soutien financier mais a souhaité que le poste de référent soit dorénavant porté par CREATIV'.
- La Ligue de l'enseignement est intervenue sur le PLIE entre le 1er juillet 2016 et le 31 décembre 2018 pour le portage d'un poste de référent. En raison d'un coût total de projet (pour 1 poste de référent) inconciliable avec le plancher de FSE, ce poste a été intégré dans l'opération d'assistance aux participants de CREATIV' (en 2019) et la référente intégrée comme salariée de la structure. Cette référente avait été précédemment en contrat au sein du GIP MDEF sur un poste de référente entre le 18 février 2015 et le 30 juin 2016.

Depuis le 1^{er} janvier 2017, le PLIE s'est doté d'un nouveau poste intitulé « chargé.e de mission emploi-formation » (cf Les réalisations, chapitre IV. 5).

Prenant le relais du poste dédié à la relation entreprises, celui-ci devait permettre aux référents de disposer de nouvelles ressources favorisant une plus grande mutualisation dans la conduite de certaines actions. La création de ce poste devait permettre de dégager du temps aux référents dès lors où les actions en question

pouvaient être organisées à l'échelle du PLIE et au profit du collectif des référents (par opposition à des pratiques jusqu'ici individuelles et hétérogènes).

Sa création a été actée lors du comité de pilotage du 13 décembre 2016.

Ce poste visait en particulier :

- Un meilleur suivi/pilotage des offres d'emploi accessibles aux publics du PLIE,
- La capitalisation des besoins en formation, notamment dans le cadre du dialogue avec Pôle emploi et la Région (en lien avec les différents plans massifs de formation initiés par le Gouvernement mais aussi la commande régionale de formation),
- La contribution au développement de la relation entreprises notamment par la gestion d'un fichier qualifié, la relation aux agences d'interim et aux clubs d'entreprises,
- Le suivi de certaines prestations en lien avec les étapes emploi-formation des parcours (en particulier la relation au DAQ),
- Le développement des actions collectives favorisant le contact entre les participants et les entreprises.

2.3. Des actions en direction des publics

Cette dernière catégorie a vocation à développer des actions qui visent à soutenir le parcours d'insertion professionnelle des participants du PLIE. Elles doivent s'inscrire en complément avec l'offre de service de droit commun disponible sur le territoire et, en aucun cas, à la concurrencer.

Ces actions se répartissent comme suit :

- Soutien à l'Insertion par l'Activité Économique,
- Actions de formation,
- Accompagnements spécifiques,
- Prestations de diagnostic complémentaire,
- Enveloppe souple (dispositif d'aide financière pour prendre en charge certaines dépenses liées au parcours : restauration, transport, garde d'enfants, formation, etc.)

D'autres actions sont développées au bénéfice des participants. En raison d'un coût total inférieur à 40 000 €, elles ne permettent pas de mobiliser les 20 000 euros nécessaires à la mise en place d'un projet dédié. Aussi sont-elles intégrées dans le dossier d'assistance aux participants.

Pour le détail de ces actions, se reporter au chapitre V des réalisations.

B. Volet « pilotage de l'activité du PLIE »

1. Le pilotage de la programmation du PLIE s'effectue dans le cadre d'un comité de pilotage

L'ensemble des projets de la programmation et des différentes actions mises en place fait l'objet de multiples passages en comité de pilotage aux différents stades de leur mise en œuvre :

- Présentation et validation lors de l'élaboration de la programmation (objectifs et résultats attendus),
- Présentation et validation du contenu de l'appel à projet ou des lettres de commandes,
- Demande d'autorisation pour le lancement de l'appel à projet ou de la lettre de commande,
- Présentation des résultats de l'instruction dans le cadre des appels à projet et des lettres de commande et validation des porteurs et des prestataires sélectionnés,
- Suivi des actions.

Le comité de pilotage est ainsi l'organe de décision du PLIE. Il se réunit *a minima* une fois par semestre, et peut être consulté par voie écrite dans un souci de réactivité quand c'est nécessaire.

Il est composé des acteurs suivants :

- Dijon Métropole,
- Les communes de Dijon Métropole,
- Le Département,
- La Région,
- Les services de l'État : UD21, DDCS, Préfecture,
- Pôle emploi,
- La Mission locale.

Dates des comités de pilotage 2015-2019

	Nombre de réunions	Dates
2015	4	27 janvier, 3 juillet, 1 ^{er} octobre, 9 décembre
2016	5	8 février, 25 avril, 14 juin, 18 octobre, 13 décembre
2017	4	14 mars, 13 juin, 2 octobre, 11 décembre
2018	4	13 mars, 31 mai, 9 octobre, 14 décembre
2019	4	14 mars, 14 juin, 10 octobre, 12 décembre

A l'échelle du Protocole, on note une mobilisation régulière du comité de pilotage, ainsi qu'une relative assiduité de l'ensemble de ses membres.

Néanmoins, on peut noter deux points particuliers :

- Le comité de pilotage combine la présence d'élus et de techniciens et constitue une instance hybride entre comité technique et de pilotage,
- L'instance est dénommée « comité de pilotage » mais elle ne dispose pas d'un véritable pouvoir de validation de la programmation annuelle du PLIE. En effet, celle-ci est conditionnée par la validation de l'assemblée départementale qui, elle seule, a compétence pour fixer le montant de l'enveloppe de FSE et engager sa mobilisation.

Aux côtés du comité de pilotage, il existe un comité opérationnel (dit COOP) qui jouait historiquement une fonction de comité technique et qui se réunissait en amont de celui-ci.

Le comité opérationnel est composé des représentants techniques des acteurs institutionnels et opérationnels impliqués dans le fonctionnement du PLIE (membres du comité de pilotage + porteurs de projet PLIE).

Au regard de la redondance des points abordés dans les deux instances, le comité de pilotage du 9 décembre 2015 a validé une simplification de la gouvernance du PLIE (et du GIP plus largement en référence au conseil d'administration et à l'assemblée générale qui se tenaient dans la foulée du comité opérationnel et du comité de pilotage du PLIE, soit 4 instances dans un délai d'un mois).

Désireux de donner une meilleure visibilité aux instances et de les recentrer sur des missions avec une plus grande valeur-ajoutée, le comité de pilotage a souhaité concentrer l'action du comité opérationnel sur une mission de réflexion et de concertation au service de l'amélioration de la qualité des parcours PLIE. Dans ce nouveau cadre, il est possible de convier tout acteur territorial compétent en fonction des sujets abordés.

Liste et ordre du jour des comités opérationnels

26/01/15	préparation du comité de pilotage du 27 janvier
02/07/15	préparation du comité de pilotage du 3 juillet
02/12/15	préparation du comité de pilotage du 9 décembre
22/03/16	Échanges sur les différents axes de travail à engager pour améliorer le pilotage de l'activité : -Mise en place des lettres mensuelles d'information -Gestion des entrées dans le PLIE -Organisation de l'activité des référents -Evolution de la prestation d'analyse de la pratique pour accompagner l'évolution des pratiques d'accompagnement des référents Engagement de la réflexion sur les modalités de développement de la relation avec les entreprises
07/07/17	Présentation des différents chantiers engagés par les référents et la structure d'animation avec le soutien du cabinet AMNYOS : -Mise en place de référents thématiques -Organisation du planning d'activité -Mise en place d'une fonction de consultant entreprises -Organisation d'échanges de pratiques avec d'autres PLIE -Mise en place d'ateliers collectifs et de pratiques d'accompagnement collectif -Développement d'un outil de scoring pour prioriser la mise en parcours COOP en présence de certains référents venus témoigner de leur implication dans les chantiers.
27/06/18	Dans le cadre de la fin de mission du cabinet AMNYMS, présentation du bilan des actions engagées.
14/05/19	Restitution par le COMPAS de l'étude sur les parcours PLIE.

[2. Le pilotage du PLIE a constitué l'un des chantiers majeurs du Protocole 2015-2019](#)

Ce chantier a reposé sur 4 objectifs :

- Sécuriser la qualité des données saisies sur le logiciel ABC Viesion (devenu Up Viesion) utilisé par les référents du PLIE pour le suivi des parcours (volet « qualité »),
- Disposer d'une information régulière et synthétique sur l'évolution de l'activité du PLIE (volet « suivi de l'activité »),
- Structurer un suivi de l'activité de chaque référent en lien étroit avec son employeur (volet « RH »),
- Informer régulièrement le comité de pilotage et la gouvernance du GIP MDEF puis de l'association de l'évolution de l'activité et les saisir sur toute problématique freinant le bon déroulement de celle-ci pour arbitrer les actions à engager (volet « information/aide à la décision »).

[2.1. Volet Qualité](#)

Un audit sur la qualité des données saisies dans le logiciel a été commandité début 2016 auprès du prestataire du réseau national des PLIE, la société ABC Engineering (conceptrice du logiciel et chargée de sa maintenance).

Cet audit, dont le compte rendu a été présenté le 26 juillet 2016 au directeur de la MDEF, a permis de souligner une hétérogénéité dans la saisie opérée par les référents. Il a constitué le support d'un plan d'action défini par la structure d'animation pour mieux cadrer la procédure de saisie et harmoniser celle des référents (cf Les réalisations, chapitre VI relatif à la professionnalisation des référents).

Ce travail a permis d'améliorer significativement la qualité des données et leur exploitation dans le cadre des différents outils d'analyse de l'activité du PLIE (lettres d'information, rapports d'activité).

2.2. Volet « suivi de l'activité »

a) La lettre mensuelle d'information

Lors du comité opérationnel du 22 mars 2016, un nouvel outil a été présenté pour diffuser chaque mois une information synthétique reposant sur quelques indicateurs d'activités et de résultats : la lettre mensuelle d'information.

Sur un format A4, celle-ci permet de suivre :

- Les prescriptions et les entrées,
- Les non-entrées et la durée d'affectation,
- Le nombre de personnes en parcours,
- Les étapes de parcours,
- Les sorties,
- Les actions du PLIE.

Cette lettre diffusée aux membres du comité de pilotage et aux employeurs des référents doit permettre de repérer plus rapidement les difficultés rencontrées et d'enclencher des actions de remédiation en cas de besoin.

L'ensemble des membres du comité opérationnel a exprimé son intérêt sur les informations concrètes et lisibles de cette lettre mensuelle et a validé son format.

Cf annexe

b) La lettre d'information aux communes

Depuis 2018, une lettre d'information est également diffusée aux communes disposant d'un quartier « Politique de la ville », chaque semestre, sur un format A4 pour faire le point sur l'impact du PLIE et des clauses d'insertion sur les habitants de la commune (recto : clauses, verso : PLIE).

Cf annexe

c) Restructuration du rapport d'activité du PLIE

Tout au long du Protocole, un important chantier a été conduit, visant à revoir la structuration et le contenu du rapport d'activité du PLIE dans l'objectif d'offrir un point détaillé et facilement lisible sur l'activité de l'année.

Celui-ci est désormais structuré autour de 4 axes :

- Présentation synthétique du fonctionnement du PLIE et de ses orientations dans le cadre du Protocole,
- Bilan complet de l'activité et des résultats du PLIE sur l'année écoulée :
 - Profil des participants accompagnés,
 - Prescriptions,
 - Profil des participants entrés durant l'année,
 - Profil des participants sortis durant l'année,
- Présentation des actions conduites en direction des participants,
- Actions mises en œuvre au titre de l'animation et du pilotage du PLIE.

2.3. Volet RH

Le PLIE rassemble une équipe de professionnels intervenant dans un cadre singulier puisque les référents ne sont, pour l'essentiel, pas des salariés de la structure et ne sont pas placés sous l'autorité hiérarchique du directeur de la structure porteuse (le GIP MDEF puis l'association CREATIV').

Néanmoins, la structure d'animation exerce une mission de pilotage de l'activité du PLIE.

Aussi, afin de mettre en place un suivi plus régulier de l'activité de chaque référent et d'impliquer davantage leurs employeurs dans la réalisation de leurs activités, il a été proposé depuis 2016 d'organiser un entretien tripartite chaque semestre.

Cet entretien devait permettre de mieux apprécier les difficultés et besoins des référents afin d'y apporter une réponse concertée entre leur employeur et CREATIV'.

Ils se sont mis en place au gré des contraintes de la structure d'animation.

Par ailleurs, la structure d'animation diffuse chaque mois aux employeurs et aux référents un tableau de suivi de leur activité.

2.4. Volet « information - aide à la décision

Les informations sur le suivi de l'activité sont systématiquement communiquées :

- Au début de chaque comité de pilotage,
- Dans le cadre de chaque GTT,
- Chaque mois aux porteurs de projet.

Les données d'activité sont plus largement exploitées dans le cadre du rapport d'activité produit par la structure d'animation du PLIE à deux moments de l'année :

- Bilan de l'activité du premier semestre,
- Bilan annuel d'activité.

Une synthèse de ces données est publiée dans le cadre du rapport d'activité communicant produit depuis 2017 (pour l'année 2016) pour mieux valoriser les activités du CREATIV'. Elles peuvent être utilisées également dans le cadre des conférences de presse organisées par CREATIV'.

3. Le pilotage de l'activité s'est enrichi d'une meilleure appréciation des parcours effectués au sein du PLIE et de la satisfaction des publics

3.1. Une étude sur les parcours PLIE a été réalisée pour mieux connaître leur contenu

L'année 2016 a été largement consacrée à améliorer les outils de suivi de l'activité du PLIE afin d'en renforcer le pilotage.

Après avoir engagé les travaux permettant de sécuriser la qualité des données saisies sur le logiciel ABC Viesion (devenu Up Viesion) et créé un support d'information sur l'activité, il fallait engager un travail permettant de produire de la connaissance sur le contenu des parcours réalisés par les usagers du PLIE.

En effet, les données extraites traditionnellement dans le cadre des rapports d'activité et, plus récemment, des lettres d'information offrent des données utiles pour le suivi de certains indicateurs d'activités et de résultats (entrées, sorties, étapes de parcours). En revanche, ils ne disent rien du contenu et de la typologie des parcours.

L'étude confiée au cabinet COMPAS, après une consultation organisée fin 2016, visait à produire une photographie des publics du PLIE et à engager un travail de suivi de cohortes pour analyser les caractéristiques des parcours PLIE, suivant la typologie des publics.

Plusieurs objectifs étaient poursuivis :

Du point de vue des publics :

- Apprécier les caractéristiques des publics accompagnés par le PLIE, notamment issus des quartiers prioritaires et bénéficiaires du RSA,
- Repérer le contenu et les caractéristiques des parcours qui leur sont proposés,
- Identifier les éventuels besoins spécifiques, non pourvus en l'état par l'offre de services du PLIE.

En creux des travaux, le travail d'analyse devait également permettre d'analyser le caractère discriminant ou pas :

- de l'implantation dans un QPV dans les caractéristiques des publics et leur parcours d'accès/retour à l'emploi (besoins et réponses apportés),
- mais aussi du fait de bénéficier d'une allocation RSA.

Du point de vue du PLIE :

- Structurer une démarche qualité pérenne pour mieux connaître et adapter en continu les services du PLIE aux besoins des publics et renforcer ainsi la qualité de service offert.

L'étude a porté sur une cohorte de 475 personnes entrées dans le PLIE entre le 1er janvier et le 30 octobre 2016.

L'étude a été finalisée en novembre 2018 et restituée dans le cadre d'un comité opérationnel organisé le 14 mai 2019. La durée de l'étude s'explique notamment par l'incidence des travaux sur la qualité de saisie effectués en parallèle. Il était en effet impératif de vérifier/sécuriser la qualité des données pour engager leur exploitation par le cabinet Compas.

3.2. La satisfaction des publics est désormais interrogée chaque année dans le cadre d'une enquête auprès des participants

Depuis 2017, une enquête de satisfaction est réalisée en début de chaque année auprès des participants du PLIE présents depuis plus de 3 mois dans le dispositif.

Elle s'effectue dans le cadre d'un questionnaire disponible en format papier et en ligne dont le lien est adressé aux participants par les référents. En fonction de leur degré d'autonomie, les personnes choisissent la modalité la plus appropriée. Dans le cas des personnes en difficulté à l'écrit, le référent leur propose de saisir lui-même les réponses.

Détail sur les enquêtes de satisfaction conduites depuis 2017

Rapport d'activité	Période de réalisation	Nombre de répondants	% File active
2016	Février 2017	89	11,14
2017	Février 2018	71	10,10
2018	Février 2019	73	10,70
2019	Janvier-Février 2020	101	14,11

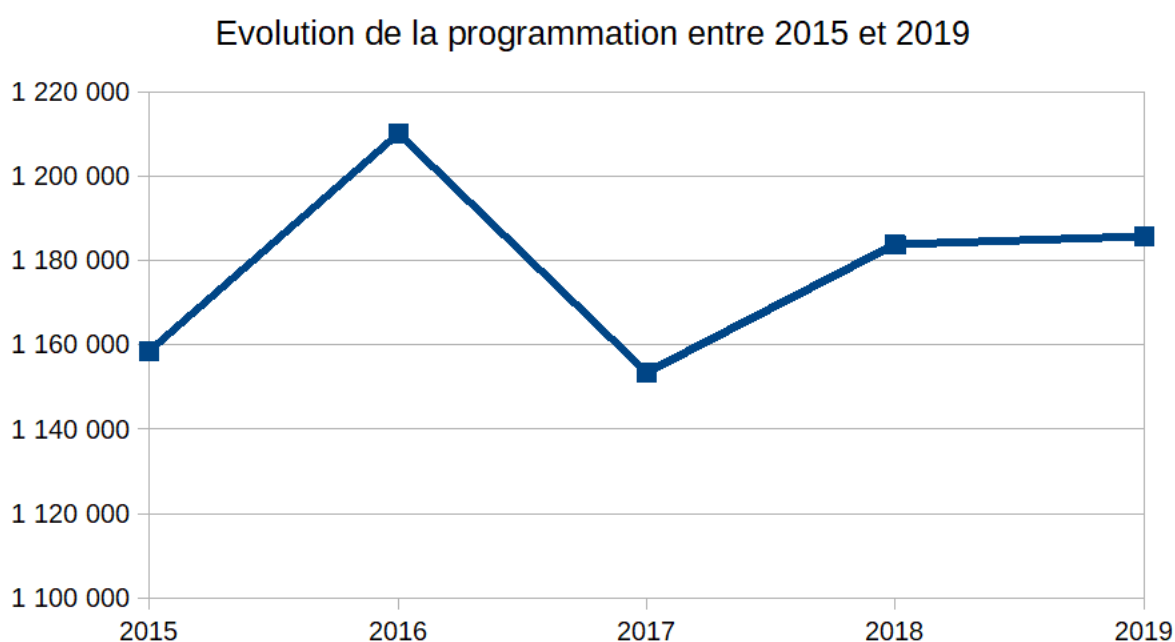
Depuis 4 années, cette enquête permet de disposer d'un baromètre de la satisfaction des participants avec un équivalent de 10 % de la file active interrogée.

Les résultats de cette enquête sont présentés chaque année lors du comité de pilotage qui se tient en mars (exception 2020).

C. Volet financier

1. Le PLIE dispose d'une programmation annuelle moyenne de 1 178 306 euros.

Cette programmation est assez stable dans le temps avec une variation positive de 27 187 euros entre 2015 et 2020, soit une augmentation de 2 %.



NB : le montant de la programmation pris en compte est celui correspondant à la dernière programmation validée en comité de pilotage chaque année.

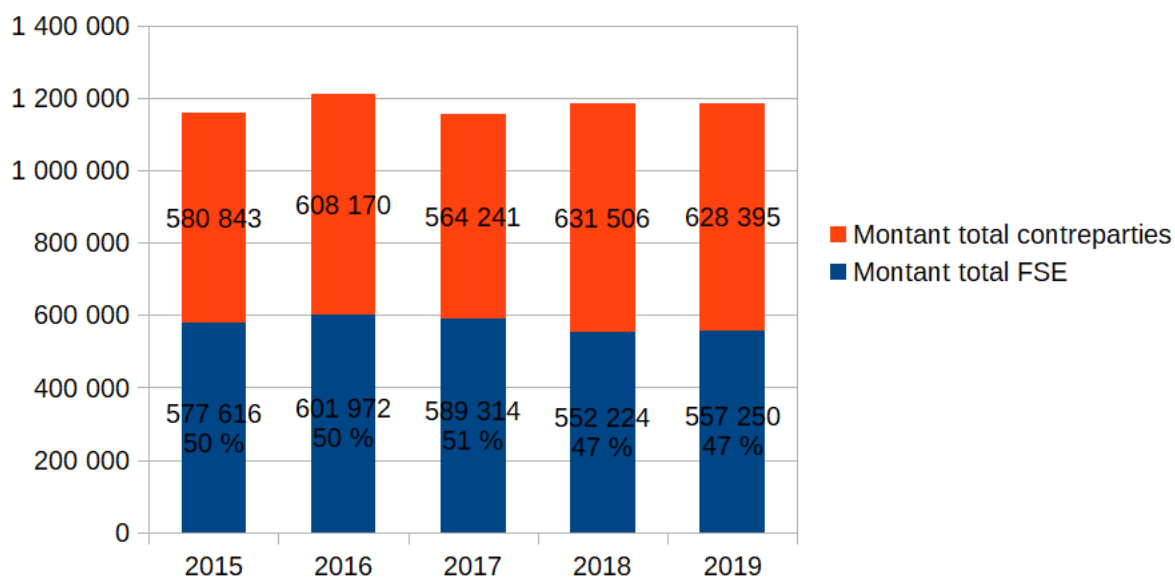
Cette programmation se décompose entre le Fonds Social Européen et les contreparties apportées par les acteurs publics nationaux, essentiellement les collectivités territoriales dans le cas du PLIE de Dijon Métropole.

Cela représente en moyenne 575 K€ euros de FSE chaque année et 603 K€ euros de contreparties financières, soit 49 % de financement FSE en moyenne.

Entre 2015 et 2019, l'enveloppe FSE a diminué de 4 %, soit -20 000 euros.

L'intervention cumulée des autres financeurs a, quant à elle, augmenté de 8 %. Dans les deux cas, il n'y a pas de tendance claire sur la période, des fluctuations intervenant chaque année à la hausse ou à la baisse sans remettre en cause les niveaux d'engagement des différentes parties prenantes.

Répartition des financements du PLIE entre 2015 et 2019



2. Le niveau de financement des acteurs publics régionaux s'est maintenu à l'échelle du Protocole

Le financement des collectivités territoriales (communes, Département, Région) et de Dijon Métropole représente 90 % des financements « autres » que le FSE, soit 2 720 K€.

Dijon Métropole et ses communes représentent, à eux seuls, 64 % de l'ensemble des contreparties au FSE et 71 % des financements amenés par les collectivités territoriales, soit 1 920 K€ entre 2015 et 2019.

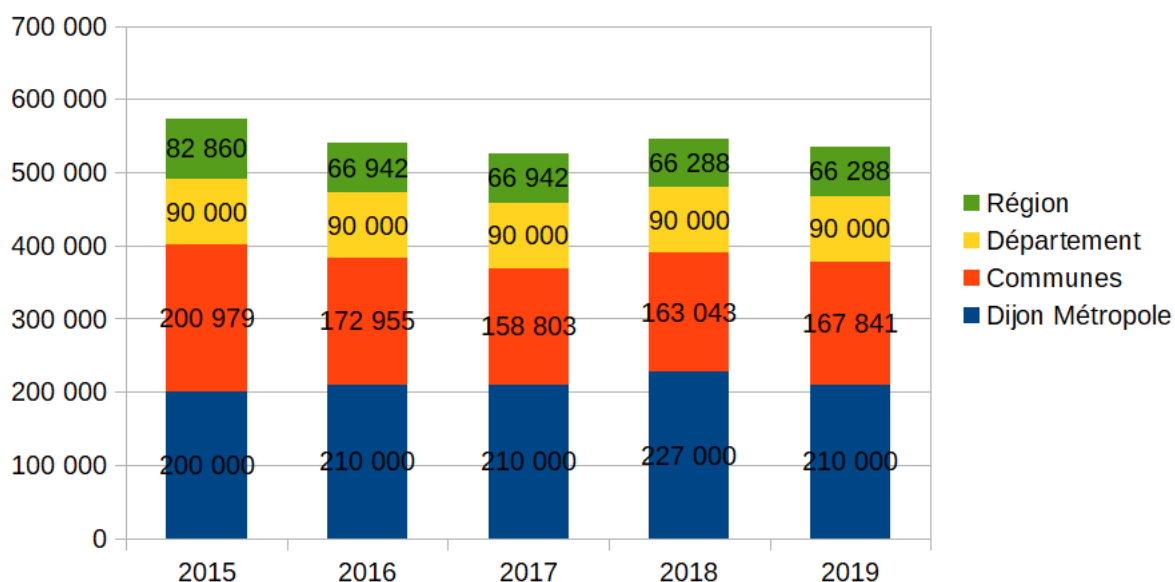
L'intervention de ces différents financeurs est assez stable dans le temps.

Parmi les quelques évolutions à noter :

- Seule l'intervention de la Région a diminué suite à une baisse générale de son intervention en faveur des PLIE de la région. Celle-ci remonte à 2016 et représente une baisse de 20 % de sa subvention de fonctionnement, soit une perte de 16 K€ entre 2015 et 2016. La subvention s'est stabilisée par la suite à près de 67 K€.
- Le financement du Département au titre du Plan Départemental d'Insertion (PDI) est stable et représente une enveloppe de 90 K€.
- Dijon Métropole est le premier financeur du PLIE avec une subvention de fonctionnement de 210 K€ chaque année. La variation que l'on observe en 2017 est due à un financement supplémentaire issu du Contrat de Ville qui a transité, à titre exceptionnel, par CREATIV' pour financer l'une des actions de la programmation (Start Again).

- Les communes de Chenôve, Dijon, Longvic et Quetigny constituent un financeur majeur du PLIE. Néanmoins, leur contribution au financement a légèrement diminué (-33 K€), notamment en lien avec la sortie du PLIE de la commune de Talant en 2016.

Détail des financements apportés par les collectivités territoriales 2015-2019



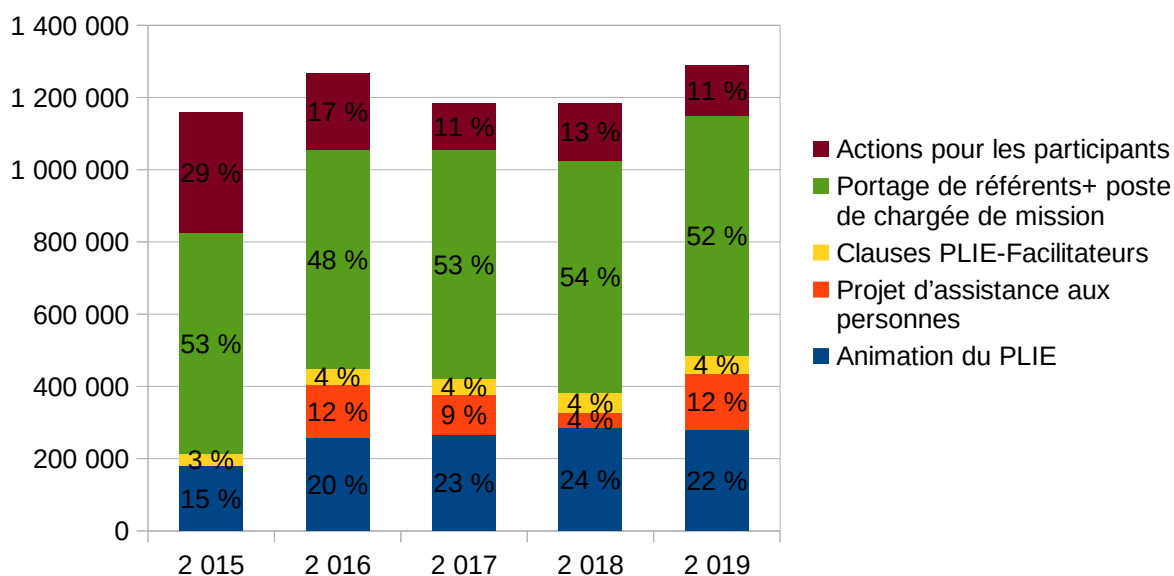
3. Le financement des postes de référents constitue le premier poste de dépenses du PLIE

La programmation financière du PLIE peut être rassemblée en 5 grands postes de dépenses :

- 1- L'animation du PLIE
- 2- Les projets d'assistance, d'accompagnement et de formation aux participants
- 3- Le portage des référents, ainsi que du poste de chargé.e de mission emploi formation
- 4- Le financement des clauses mises en place au bénéfice des participants du PLIE
- 5- Des actions proposées aux participants pour dynamiser leurs parcours

	2015	2016	2017	2018	2019
Animation du PLIE	179 408	257 651	266 715	286 704	280 331
Projet d'assistance aux personnes		147 927	110 500	42 349	154 108
Clauses PLIE-Facilitateurs	34 542	45 172	45 175	52 655	49 470
Portage de référents+ poste de chargée de mission	609 965	603 714	631 732	642 662	665 275
Actions pour les participants	334 543	212 224	128 976	159 360	139 624
Total	1 158 458	1 266 688	1 183 098	1 183 730	1 288 808

Détail de la programmation du PLIE par grands postes de dépenses



3.1. L'animation du PLIE

L'animation du PLIE constitue le second poste de dépenses de la programmation à l'échelle du Protocole.

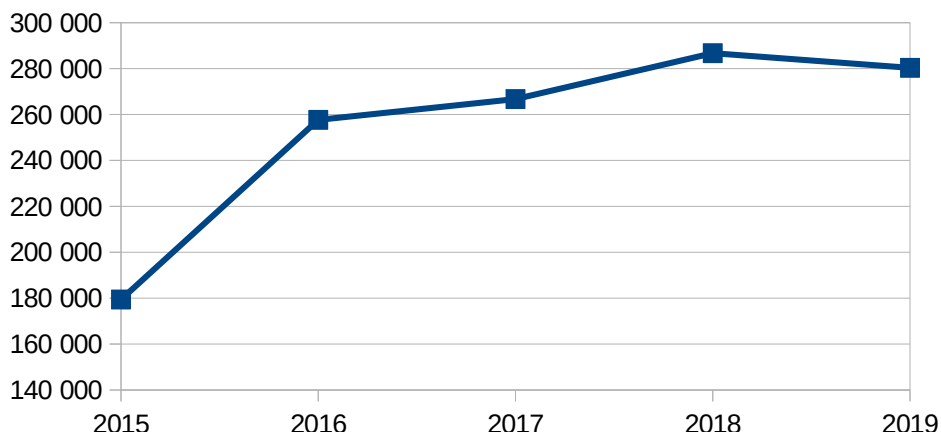
Elle représente 1 271 K€, soit 21 % des dépenses. Le montant moyen annuel du projet est de 254 000 euros.

Sur la période, le coût de cette action a augmenté de 100 923 euros, soit une augmentation de 56 %.

Celle-ci s'explique par :

- Le passage en 2015 de 2,27 ETP à 4 ETP en 2019. La situation de 2015 était exceptionnelle à la suite du départ de la Coordinatrice du PLIE et de la Directrice du GIP MDEF en début d'année.
- La prise en charge par le PLIE d'une part croissante des frais de structure du GIP puis de l'association. En effet, initialement, le PLIE n'assumait pas les frais de structure du GIP. Une prise en charge progressive a été amorcée depuis 2015.

Evolution du coût total du projet "Animation du PLIE" (en euros)



Outre le financement de l'équipe d'animation du PLIE, ce projet comprend également des actions/prestations d'appui à la structure d'animation et aux référents :

- Des prestations d'appui conseil et d'accompagnement :
 - Appui technique FSE,
 - Appui à l'animation et à la coordination du PLIE,
- Des prestations de formation et d'accompagnement :
 - Prestation d'animation d'ateliers d'échange de pratiques pour les référents,
 - Prestation de formation et d'accompagnement au changement pour les référents,
- D'autres prestations diverses :
 - Prestation de relations entreprises (en 2015 et 2016),
 - Prestation d'ingénierie de projet et d'animation dans le cadre de la mise en œuvre de l'action Job Stand Up.

Le montant moyen de ces actions est de 44 848 €/an.

3.2. Le projet d'assistance, d'accompagnement, de formation aux participants

Le projet d'assistance aux participants représente le 4e poste de dépenses à l'échelle du Protocole 2015-2019. Néanmoins, ce dossier n'a été créé qu'en 2016 pour rassembler les actions d'appui aux participants du PLIE.

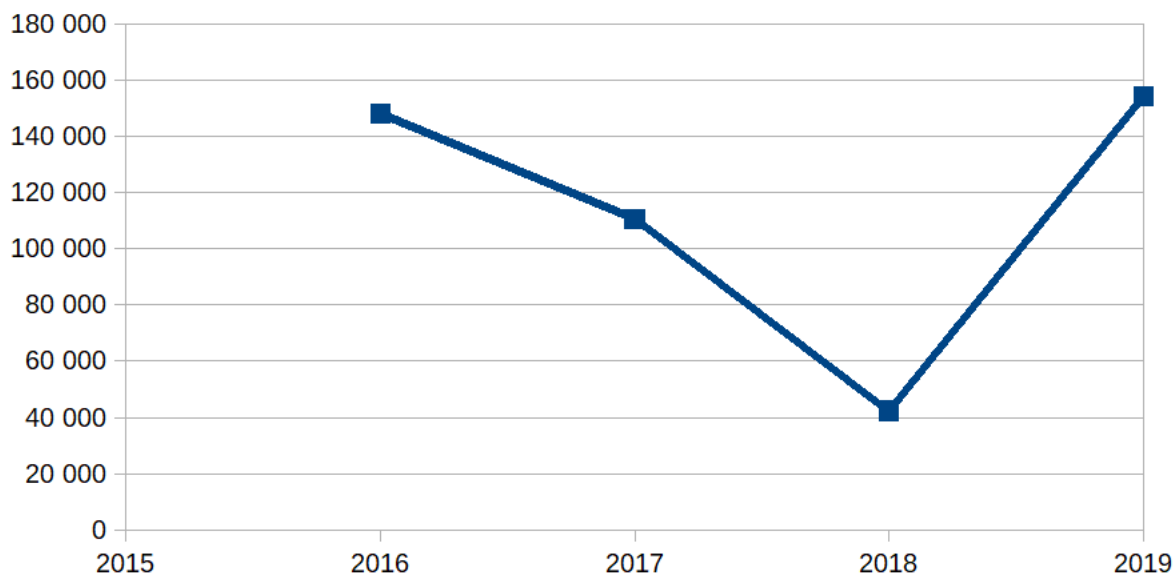
Il représente un montant de 455 000 €, soit 7 % de la programmation.

Le montant moyen annuel du dossier est de 114 000 euros (période 2016-2019).

Sur la période, le projet d'assistance a connu de fortes variations dues notamment à la présence ou d'un ou plusieurs postes de référents :

- Depuis le 1^{er} janvier 2019, le CCAS de Chenôve a souhaité réintégrer les deux agents qui intervenaient sur le PLIE à raison d'un mi-temps chacun. Il a sollicité CREATIV' afin que l'association devienne l'employeur du futur référent intervenant sur le territoire de la commune.
- La Ligue de l'enseignement est intervenue sur le PLIE entre le 1^{er} juillet 2016 et le 31 décembre 2018 pour le portage d'un poste de référent. La référente en question avait été salariée du GIP MDEF en 2015 et 2016. Conformément à la logique d'externalisation qui avait régi jusque-là le fonctionnement du PLIE pour les postes de référents, le GIP a lancé une lettre de commande dédiée afin de sélectionner un opérateur pour assumer ce poste (pour le 2nd semestre 2016). En 2017 et 2018, la Ligue de l'enseignement a répondu à l'appel à projets « portage de référents ». En 2018, en raison du temps partiel de la référente, il est apparu que le montant total de l'opération était trop réduit pour respecter le plancher financier du FSE fixé à 20 000 €. Aussi, ce poste a-t-il été réintégré dans l'opération d'assistance aux participants de CREATIV' et la référente intégrée comme salariée de la structure.

Evolution du coût total du projet "Assistance aux participants" (en euros)



Dans le cadre de la refonte de la programmation (cf chapitre 5), les actions financées ont évolué tout au long de la programmation. Les grands postes de dépenses sont les suivants :

- Des postes de référents,
- L'enveloppe souple : un système d'aides financières pour prendre en charge certaines dépenses liées au parcours des personnes,

- Des prestations mobilisées par les participants dans le cadre des parcours : chantier d'insertion Ethicofil, prestation Talent Campus « estime de soi », prestation de l'IRFA « Remobilisation », etc.,
- Des actions de soutien à l'accompagnement : prestations de relation entreprises (Solid'ère, Randstad, RH Partners), action « Job stand Up » pour repenser l'accueil des participants au sein du PLIE (Talent Campus).

	Projet d'assistance, d'accompagnement et de formation aux participants	En euros
2015	Pas de dossier d'assistance. Deux actions sont intégrés au dossier d'animation. Le poste de référent porté par le GIP MDEF fait l'objet d'un projet particulier.	
2016	Prestation : diagnostic projet professionnel et appui à la mobilité (Outil Big Data) – Randstad	19 285
	Enveloppe Souple	33 890
	Portage d'un poste de référent (sur 6 mois)	23 530
	Prestation de prospection d'entreprises – Solid'ère	15 000
	Financement du chantier d'insertion Ethicofil	13 000
	Total	104 705
2017	Financement du chantier d'insertion Ethicofil	13 000
	Start Again : prestation spécifique en faveur de l'insertion des femmes	14 500
	Prestation spécifique en faveur des demandeurs d'emploi seniors – Talent Campus	10 000
	Prestation de mise en relation demandeurs d'emploi-entreprises + prospection d'entreprises ciblées (RH Partners)	20 000
	Enveloppe souple- Prestation Apsalc	25 000
	Location véhicules solidaires	20 000
Total	102 500	
2018	Action « Job Stand Up » - Talent Campus	5 400
	Formation ABC	1 000
	Enveloppe Souple	13 000
	Prestation « estime de soi et valorisation des compétences » -Talent Campus	16 500
	Total	35 900
2019	Enveloppe Souple	10 000
	Portage de deux postes de référent	70 207
	Prestation « estime de soi et valorisation des compétences » - Talent Campus	12 500
	Prestation accès aux droits (non réalisée)	900
	Prestation remobilisation autour des compétences (IRFA)	18 375
	Relooking	2 840
	Total	114 822

NB : ces actions sont commentées au chapitre V des réalisations.

3.3. Les postes de référents

Le financement des postes de référents constitue le premier poste de dépenses du PLIE à l'échelle du Protocole.

Il représente un montant de 3 153 K€, soit 52 % de la programmation en cumulé sur la période 2015-2019.

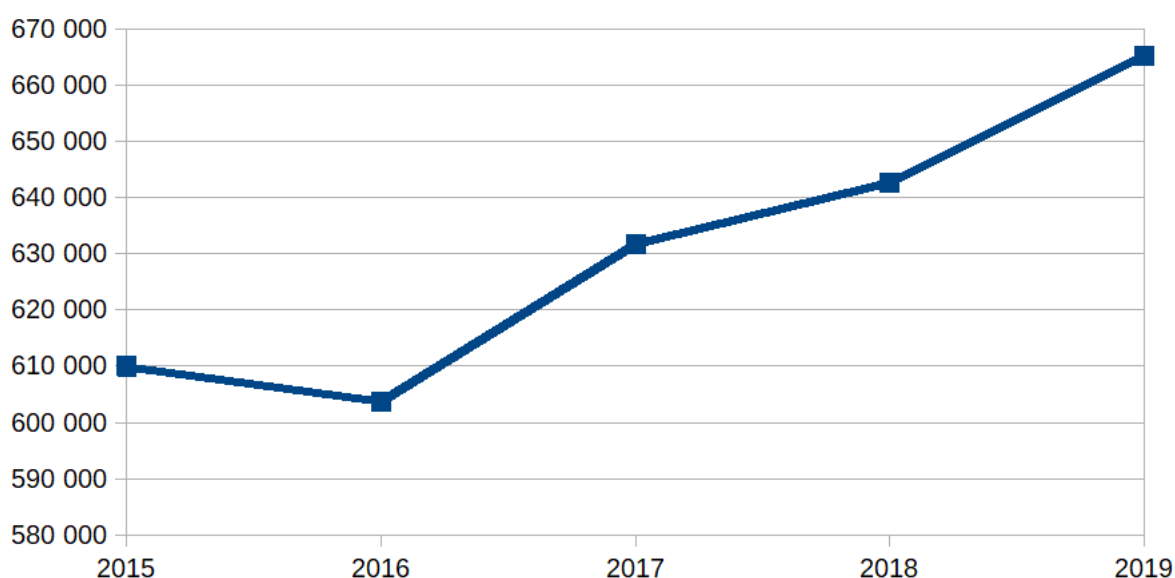
Il a augmenté de 9 % sur la période, soit + 55 K€.

Le montant moyen annuel des projets de portage de référents est de 631 K€.

Sur la période, le coût total des actions de portage de référents a connu des variations chaque année, liées à deux facteurs :

- L'évolution de la cartographie des porteurs de projets et leur incidence sur l'internalisation des postes de référents :
 - Pour 1 poste du 1^{er} janvier 2015 au 30 juin 2016,
 - Pour 2 postes depuis le 1^{er} janvier 2019,
- Un poste de référent existant en 2015 a été transformé en poste de chargé.e de relation entreprises en 2016, puis en poste de chargé.e de mission emploi-formation à partir du 1^{er} janvier 2017.

Evolution du coût total des projets "portage de référents" (en euros)

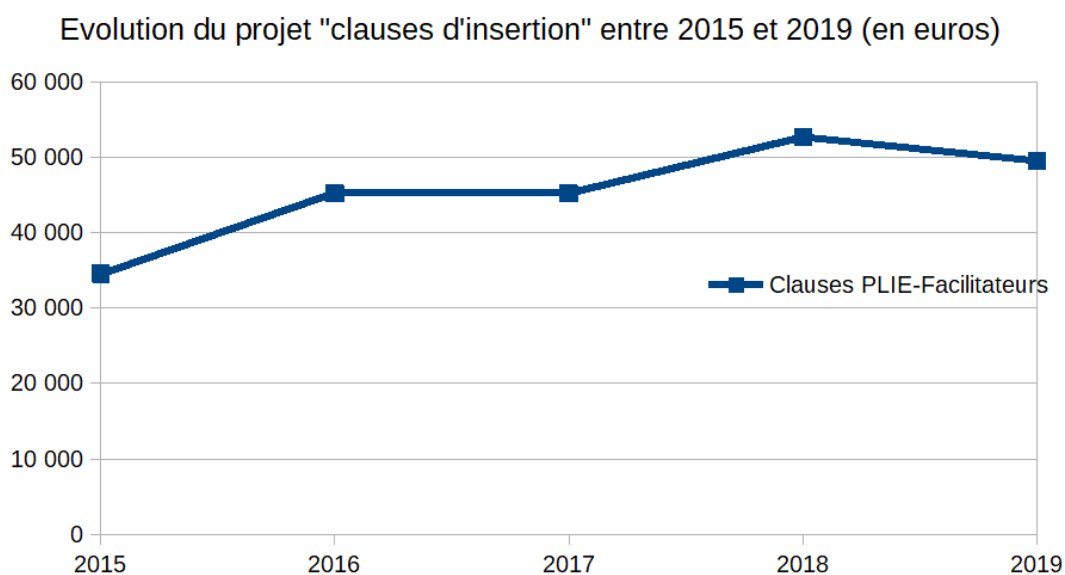


3.4. Le financement des clauses mises en place au bénéfice des participants du PLIE

Le financement des clauses en direction des publics du PLIE constitue le dernier poste de dépenses du PLIE à l'échelle du Protocole, soit 4 % du montant total de la programmation.

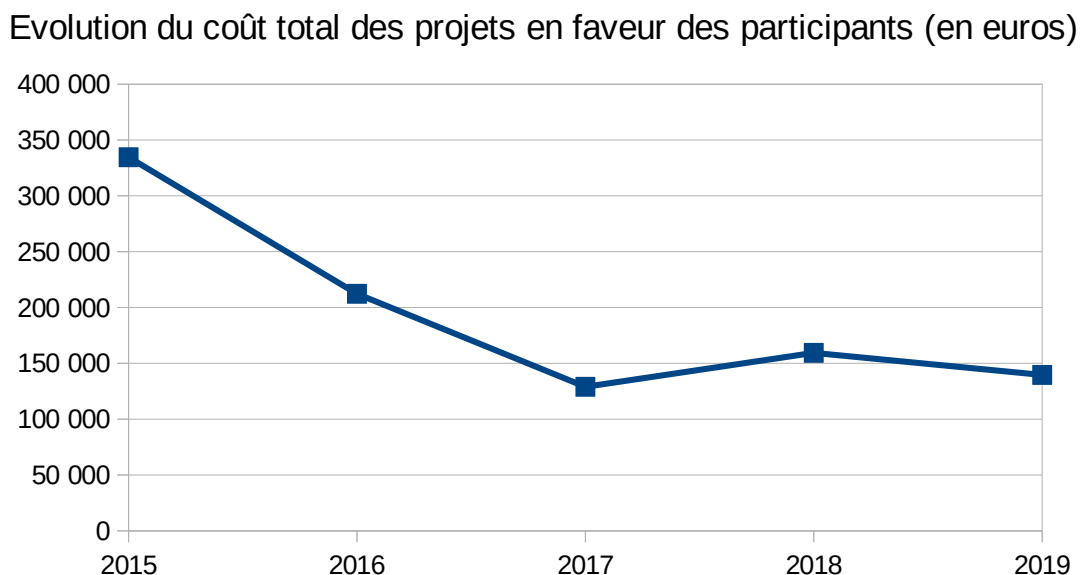
Il représente un montant de 227 000 K€ et a augmenté de 45 % sur la période, soit + 15 K€. Il s'agit d'une augmentation tout à fait relative en valeur absolue.

Le montant moyen annuel de financement des clauses est de 45 K€. Il a représenté le financement d'un 0,6 ETP jusqu'en 2019, celui de la responsable de service.



3.5. Des actions proposées aux participants pour dynamiser leurs parcours

Ces actions déposées en tant que projet dans le cadre de la programmation du PLIE constituent le troisième poste de dépenses à l'échelle du Protocole. Elles représentent 975 000 €, soit 16 % des dépenses. Le montant moyen annuel de ces projets est de 195 K€. Le montant total de ces actions a baissé de 195 000 euros sur la période, soit une diminution de 58 %.



L'évolution à la baisse de ce portefeuille d'opérations est due à un double phénomène :

- Un mouvement général de restructuration de l'ensemble des actions financées par la programmation, qu'elles soient mises en œuvre dans le cadre de projet ou bien financées dans le cadre de prestations au sein du dossier d'assistance aux participants (cf Les réalisations, chapitre V),
- La volonté de recentrer ces actions sur une logique d'expérimentation en articulation avec une meilleure optimisation de l'offre de services de droit commun disponible sur le territoire.

C'est ainsi que des actions ont été modifiées, voire progressivement supprimées :

- Un appel à projet FSE étant destiné aux structures de l'IAE, le Département a demandé au GIP MDEF de ne pas renouveler le projet porté par Ethicofil en 2016. Afin de ne pas mettre en difficulté l'association, il a été décidé de réduire progressivement la subvention apportée par le GIP à Ethicofil. C'est la raison pour laquelle le projet de 58 000 euros porté par Ethicofil en 2015 s'est transformé en subvention allouée par le GIP MDEF en 2016 et 2017 d'un montant de 13 000 €.
- L'IRFA était le porteur d'une action importante intitulée « Représentations », d'un montant de 134 855 €. Dans la mesure où cette action s'apparentait à une forme d'accompagnement délégué avec une dimension formative et dans un contexte où le PLIE souhaitait renforcer sa collaboration avec le Dispositif d'Accès à la Qualification, il a été convenu avec le porteur de recentrer son intervention autour d'un diagnostic complémentaire en capacité d'aider les référents à dynamiser les débuts de parcours. Cette évolution a permis de réduire progressivement le coût de cette action dans un objectif d'internalisation croissante du contenu de la prestation et de sensibilisation des référents à la mobilisation du DAQ. C'est dans ce contexte que le projet s'est mué en prestation de services en 2018 pour un montant de 18 500 euros. Il a été convenu d'y mettre fin en 2020.

Certaines actions ont été internalisées :

- La gestion de l'enveloppe souple a été externalisée pendant plusieurs années auprès de l'APSALC en tant que porteur de projet. Au vu des coûts de gestion et dans le cadre de la restructuration des missions au sein de la structure d'animation, il a été décidé de réinternaliser sa gestion. Celle-ci s'est effectuée progressivement dans le cadre d'une prestation de services en 2016, prolongée sur le premier semestre 2017. La gestion de cette enveloppe est réalisée par la structure d'animation du PLIE depuis le 1^{er} juillet 2017. Elle est confiée à l'assistante administrative en charge du volet administratif des parcours.

D'autres actions n'ont pas été reconduites :

- Action de formation FLE avec le CESAM : cette formation n'a pas rencontré son public en dépit des besoins récurrents chez les participants.
- Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective (POEC) : construite avec le FORCO (ex OPCA du commerce), l'ingénierie financière de cette action s'est

montrée complexe. Il a été convenu de ne pas renouveler cette action en dépit de son intérêt.

Certaines actions ont été maintenues voire créées pendant la programmation :

- Le seul projet maintenu à l'échelle du Protocole est celui porté par l'ARIQ en soutien au développement des clauses d'insertion au bénéfice des participants du PLIE.
- Un projet a vu le jour en 2017 avec pour cible les femmes en difficulté et, notamment les femmes domiciliées sur les quartiers prioritaires de la politique de la Ville. Mis en place avec l'association Amis-Mots, le projet « Start Again » a vu le jour sur le quartier de Fontaine d'Ouche et a été essaimé sur celui des Grésilles et du Mail à Chenôve.

Détail des projets FSE de la programmation relatif aux services proposés aux participants

	2015	2016	2017	2018	2019
Chantier d'insertion Ethicofil	58 281	intégré dossier Assistance	intégré dossier Assistance		
Enveloppe souple – APSALC	37 653	intégré dossier Assistance	intégré dossier Assistance (6 mois)		
Projet Représentation, puis Remobilisation – IRFA	134 855	89 884	49 536	40 000	intégré dossier Assistance
Clauses d'insertion BTP – ARIQ	73 754	79 440	79 440	68 440	68 440
Formation FLE – Cesam	30 000				
POEC Commerce – FORCO		42 900			
Start Again – AMIS MOTS			intégré dossier Assistance	50 920	71 184
Total	334 543	212 224	128 976	159 360	139 624

II. Disposer d'une offre de services de proximité

1. Sur la période, l'organisation territoriale du PLIE a peu évolué

L'organisation de l'offre d'accompagnement du PLIE est marquée par sa superposition avec la géographie de la politique de la ville et les différents quartiers prioritaires existants à l'échelle de la métropole dijonnaise.

Sur la période 2015-2019, l'organisation territoriale du PLIE est restée relativement stable. Au 31 décembre 2019, le PLIE dispose de 8 lieux d'accueil situés dans les communes suivantes :

Communes	Lieux d'accueil
Chenôve	CCAS
Dijon	Point relais des Grésilles
	Point relais de Fontaine d'Ouche
	Mission locale (centre-ville)
	Locaux IFPA (Rond-Point de la Nation)
	Maison des associations
Quetigny	Château Services
Longvic	Maison de l'emploi et du développement économique

Pour autant, quelques évolutions sont à noter sur la période 2015-2019:

- Disparition de 2 lieux d'accueil et d'accompagnement :
 - 1 sur la commune de Dijon (fin 2018) : Locaux du Département situés rue Berthot, suite au déménagement des services de la collectivité.
 - 1 sur la commune de Talant : Locaux du CCAS suite au souhait de la commune de se désengager du PLIE.
- Mise en place de 2 nouveaux lieux d'accueil et d'accompagnement :
 - 2 sur la commune de Dijon : Maison des associations (quartier Cité de la Gastronomie) et locaux de l'IFPA (Rond-Point de la nation).
- Renforcement de l'offre d'accompagnement sur le quartier de Fontaine d'Ouche dont la population est confrontée aux difficultés les plus fortes :
 - Passage de 2 à 3 référents (déménagement du référent présent auparavant sur Talant).

2. L'équipe de référents est restée stable dans le temps

Au 31 décembre 2019, le PLIE comptait 13 référents (soit 12,5 ETP)

Les moyens humains du PLIE en matière d'accompagnement se sont maintenus à l'échelle du Protocole avec néanmoins une évolution dans les porteurs de projet.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Nombre de référents	14	14	14	14	13	13
ETP	12,5	12,6	12,7	12,5	12,5	12,5

3. Des expérimentations ont été engagées pour renforcer l'offre du PLIE en matière d'accueil et d'accompagnement ou bien son ancrage sur les territoires

En 2017, mise en place, à titre expérimental, d'une permanence à St Apollinaire :

- Dans un premier temps : permanence organisée toutes les deux semaines,
- Puis une fois par mois.

Seules 8 personnes ont été accompagnées.

Au vu de la faible activité, l'expérimentation a été suspendue.

En 2018, expérimentation autour d'une action de territorialisation du DAQ avec le CESAM, l'AFPA Transition et l'IRFA, avec la mise en place d'une session DAQ à coloration locale, sur le quartier de Fontaine d'Ouche, destinée à des habitants du quartier.

Le PLIE a activement participé à l'orientation de participants (avec 7 participants sur 8 issus du PLIE). Une seconde session a été organisée en 2019 (avec 6 participants sur 8 issus du PLIE).

Cette action délocalisée a permis aux bénéficiaires d'initier des parcours vers la qualification tout en travaillant leur mobilité qui, souvent, représente un frein à l'intégration en formation. Ils ont pu appréhender les repères pertinents dans leur environnement, les élargir et également se familiariser avec les déplacements afin d'accéder à l'offre de formation et d'emploi sur l'agglomération dijonnaise.

Proche des lieux de vie des habitants et doté d'une organisation à taille humaine, en groupe restreint, ce DAQ délocalisé a favorisé la mise en mouvement des personnes. Les participants se projettent ainsi plus aisément dans une action qui leur apparaît plus accessible et qui correspond à un premier niveau d'intégration dans un parcours plus complet.

Au vue des retours positifs, ce format délocalisé est depuis renouvelé chaque année.

Des actions ont également été engagées avec Pôle emploi Ouest pour renforcer l'ancrage du PLIE sur le quartier de Fontaine d'Ouche :

- intégration du PLIE au forum emploi de Fontaine d'ouche organisé par Pôle emploi,
- organisation d'informations collectives à Pôle emploi, à destination des habitants du quartier.

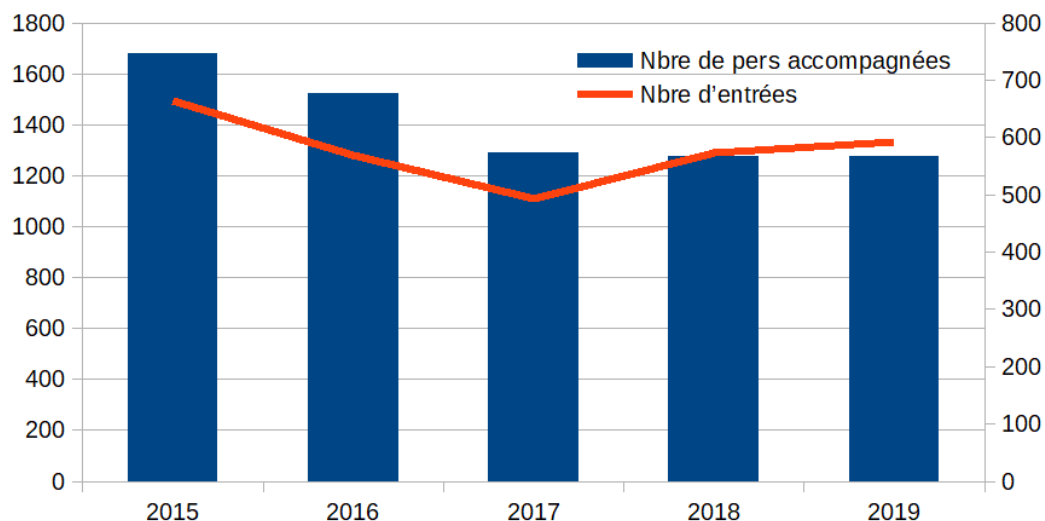
III. Mettre en place un accompagnement individualisé et renforcé

1. Entre 2015 et 2019, le PLIE a accompagné 3907 personnes, soit une moyenne de 1408 parcours par an

Néanmoins, entre 2015 et 2017, le nombre de personnes accompagnées a diminué de 23 %, soit près de 400 personnes accompagnées en moins sur le PLIE. Pour mémoire, le PLIE comptait 1 807 personnes en accompagnement en 2013 et 1 770 en 2014.

Depuis 2017, le nombre de parcours s'est stabilisé autour de 1 300.

Mise en perspective entre les entrées et le nombre de parcours accompagnés



Fortement observée en 2015 et prolongée en 2016, la baisse du nombre de personnes accompagnées s'explique par une double évolution de l'environnement institutionnel :

- D'une part, en lien avec l'évolution du processus d'instruction des demandes de RSA conduit par le Département. Celle-ci a conduit à mettre fin au travail de diagnostic partenarial existant précédemment. Les effets de cette évolution ont été durables sur l'activité du PLIE en réduisant fortement les orientations vers celui-ci (cf compte-rendu du comité opérationnel du 2 juillet 2015 et compte-rendu de la réunion de gouvernance du GIP du 17 avril 2017).
- D'autre part, du fait de la mise en place de l'accompagnement global qui s'est positionné sur des publics pouvant être orientés vers le PLIE.

Extrait du compte-rendu du comité opérationnel en date du 2 juillet 2015

D'après les graphiques, les résultats pré-cités sont nettement inférieurs à ceux enregistrés durant les années 2013 et 2014. La coordinatrice du PLIE souligne que l'écart a commencé à se marquer à partir du mois de juin 2014.

La représentante du Département indique que le Conseil Départemental a réorganisé son processus d'instruction à travers la mise en place d'un logiciel, utilisé par près de 60 % des départements en France.

La personne est directement orientée vers un accompagnement professionnel (Pôle Emploi) ou un accompagnement social (avec une déclinaison possible d'un accompagnement socioprofessionnel).

Au bout de six mois d'utilisation du logiciel, le Conseil Départemental observe qu'il y a une forte orientation des personnes vers un accompagnement professionnel (80 % des situations). Elle a remarqué que le nombre d'orientations sociales n'est pas si différent de ce qu'il était auparavant et elle souligne le besoin de développer des actions en interne aussi bien du Conseil Départemental que de Pôle Emploi pour favoriser les orientations vers le PLIE.

Les orientations faites auparavant par le Conseil Départemental se font dorénavant par les deux portes d'entrées à savoir Pôle Emploi et Conseil Départemental. Si le Conseil Départemental s'attache à améliorer les choses, les changements ne seront opérationnels qu'en 2016.

Extrait de la réunion de gouvernance du GIP en date du 19 avril 2017

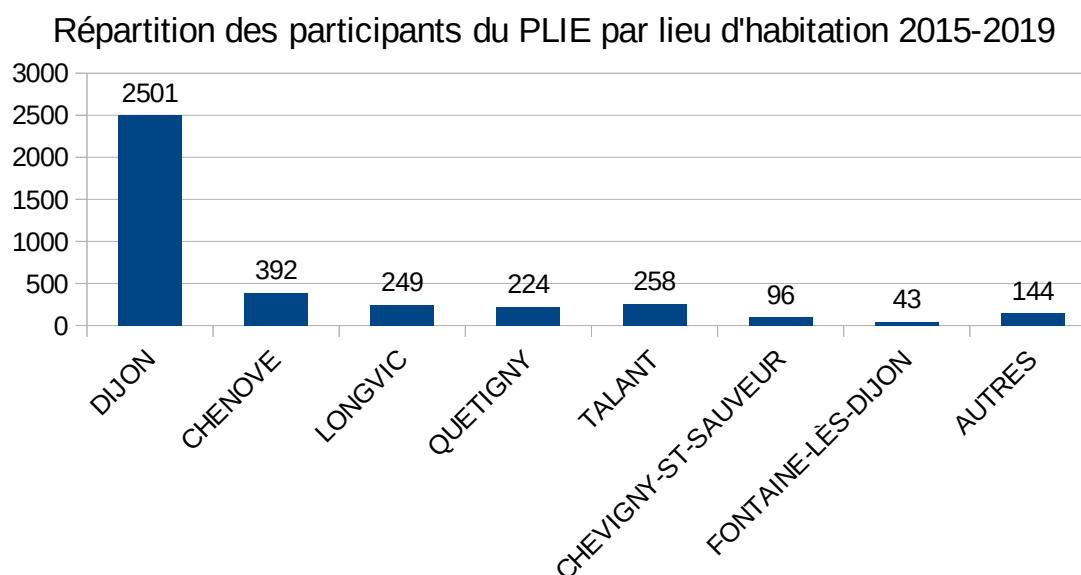
Le représentant du Département revient sur l'évolution des modalités de diagnostic lors de l'ouverture des droits au RSA et la mise en place d'un système d'orientation automatique avec 3 possibilités :

- La poursuite d'un accompagnement social si ce suivi est antérieur,*
- La poursuite d'un accompagnement emploi réalisé par Pôle emploi si ce suivi est antérieur,*
- En l'absence de suivi antérieur, la réception du bénéficiaire par un coordonnateur insertion pour réaliser un travail de diagnostic et définir l'orientation à l'issue (incluant les parcours cités en amont mais aussi une orientation vers le PLIE ou bien le dispositif PARI).*

Il constate une difficulté liée à l'absence de diagnostic préalable, notamment pour les 2 premières options. Ce travail de diagnostic n'est en effet réalisé qu'une fois devant le travailleur social ou le conseiller Pôle emploi. Selon lui, l'enjeu est d'apprécier dans quelle mesure il serait possible de faire une orientation directe vers le PLIE pour augmenter les orientations.

2. Sur les 3 907 personnes accompagnées, 65 % sont des Dijonnais et 29 % des personnes issus d'un quartier prioritaire

2 501 Dijonnais ont été accompagnés dans le cadre du PLIE au cours du Protocole, représentant 65 % des publics accompagnés.



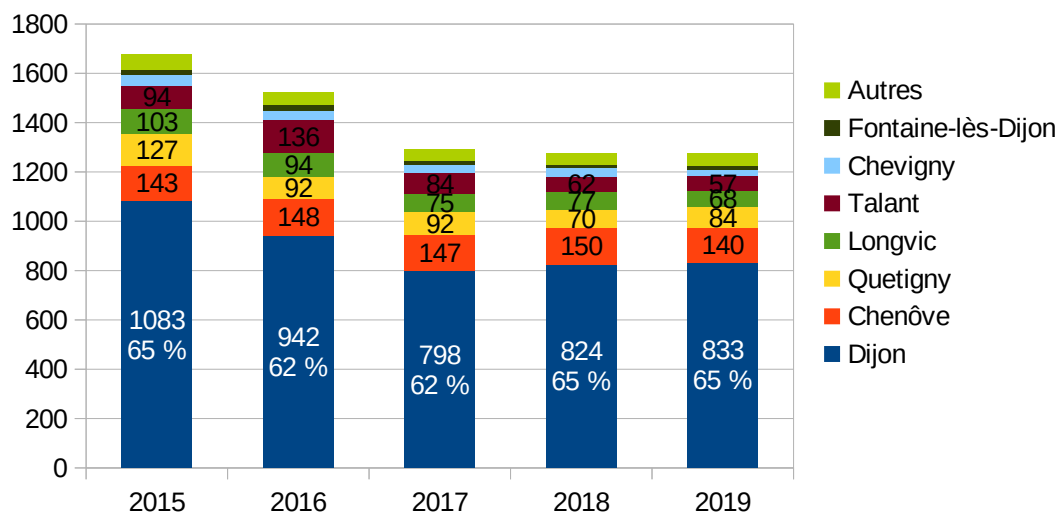
Si la part des Dijonnais dans les publics accompagnés est stable sur la période, on observe une diminution importante du nombre de participants issus de cette commune avec 250 parcours en moins entre 2015 et 2019, soit -23 %.

Les autres communes connaissent une baisse du nombre d'accompagnements plus forte en valeur relative :

- -34 % pour Longvic, soit -35 parcours
- -34 % pour Quetigny, soit - 43 parcours
- -39 % pour Talant, soit - 37 parcours.

Seule la commune de Chenôve observe un maintien du nombre de ses habitants au sein du dispositif.

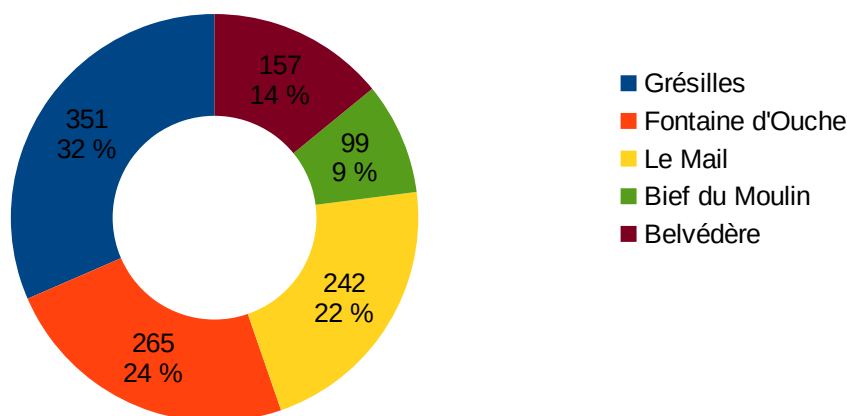
Répartition des personnes accompagnées par commune



Parmi les 3 907 bénéficiaires d'un parcours PLIE, 1 114 sont domiciliés sur un quartier prioritaire de la Politique de la Ville, soit 29 % de l'ensemble des personnes accompagnées. Ils étaient 35 % sur le Protocole 2008-2014.

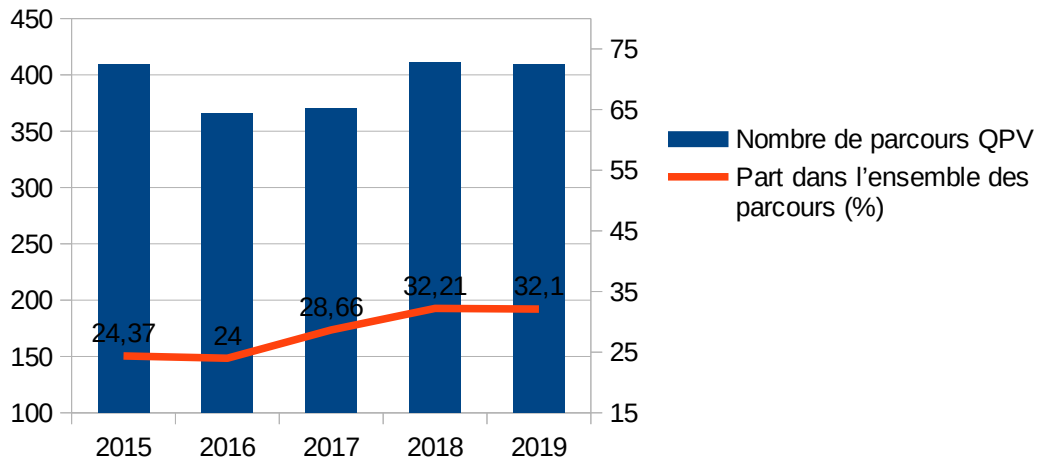
Les deux quartiers dijonnais représentent 56 % des personnes domiciliées sur un quartier prioritaire.

Répartition des participants domiciliés sur un quartier prioritaire 2015-2019



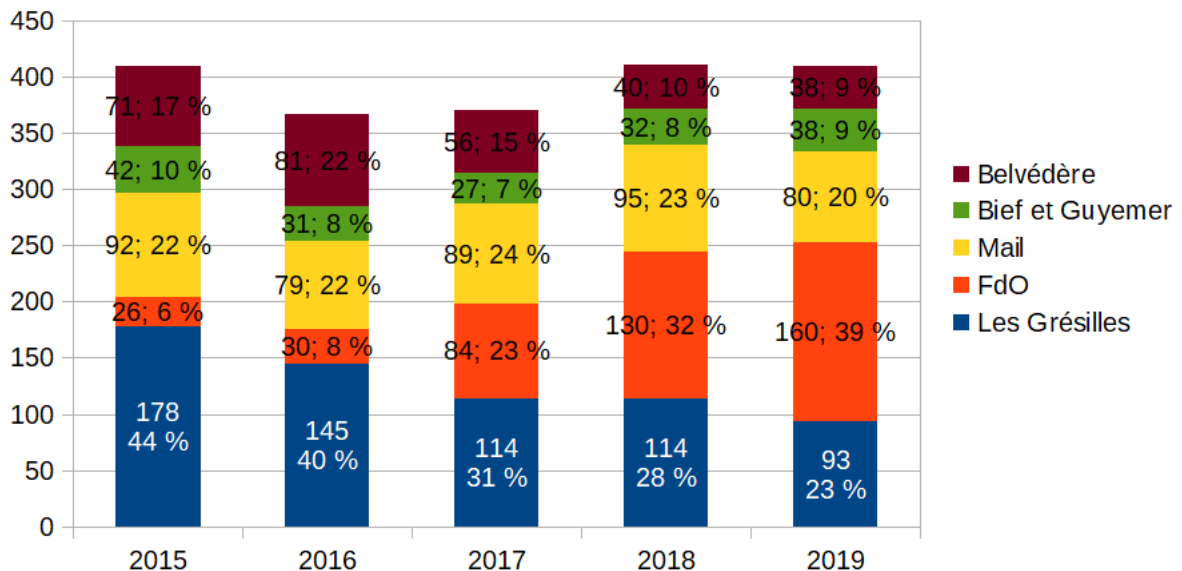
A l'échelle du Protocole, le nombre de personnes accompagnées issues d'un quartier prioritaire est resté stable, soit 393 parcours annuels en moyenne. Néanmoins, la part de ces publics n'a cessé de s'accroître, passant de 24 % en 2015 à 32 % en 2019.

Nombre de parcours de personnes domiciliées sur un QPV et part dans l'ensemble des parcours PLIE



En revanche, depuis 2015, l'origine géographique de ces publics a évolué avec d'une part, une diminution de 48 % des bénéficiaires issus du quartier des Grésilles (-85 personnes) et une augmentation de plus de 500 % des participants domiciliés sur le quartier de Fontaine d'Ouche grâce au travail partenarial engagé avec Pôle emploi (+134 personnes).

Répartition des participants du PLIE domiciliés sur un quartier prioritaire

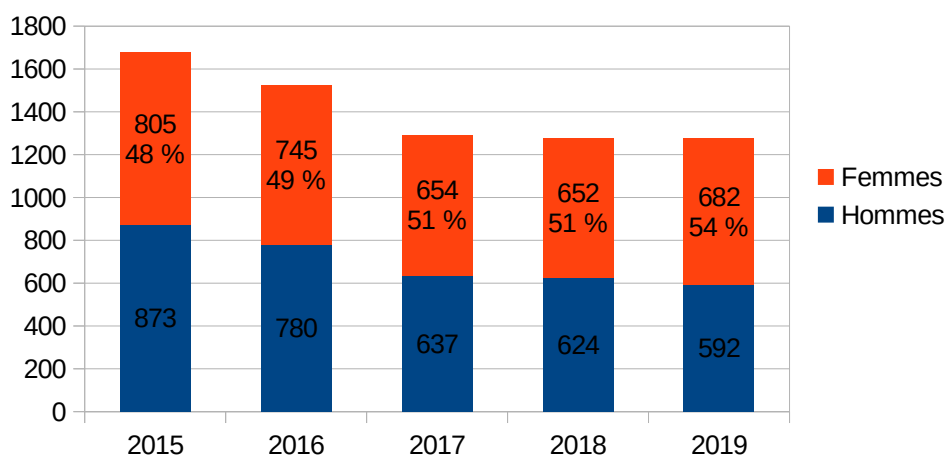


3. Profil-type du public : une personne entre 25 et 44 ans, avec un niveau de qualification inférieur ou égal à V, demandeur d'emploi de longue durée

A l'échelle du Protocole, le PLIE a accompagné 1 971 femmes et 1 936 hommes, soit 50,44 % de femmes.

Bien que le nombre de personnes accompagnées se soit réduit, cette évolution s'est faite au profit des femmes, dont la part n'a cessé d'augmenter à l'échelle du Protocole (54 % des publics en 2019 contre 48 % en 2015).

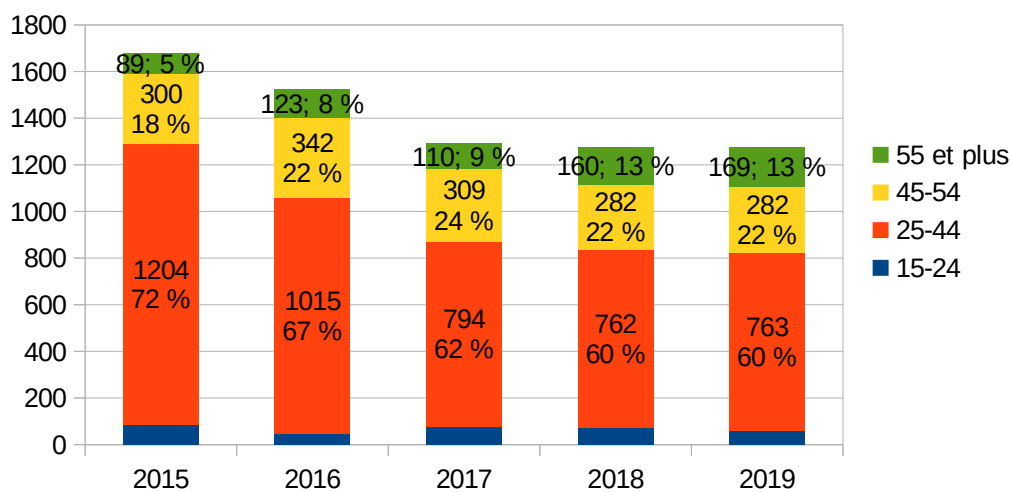
Nombre de personnes accompagnées par sexe 2015-2019



A l'échelle du Protocole, la majorité des publics accompagnés par le PLIE a entre 25 et 44 ans (67 %).

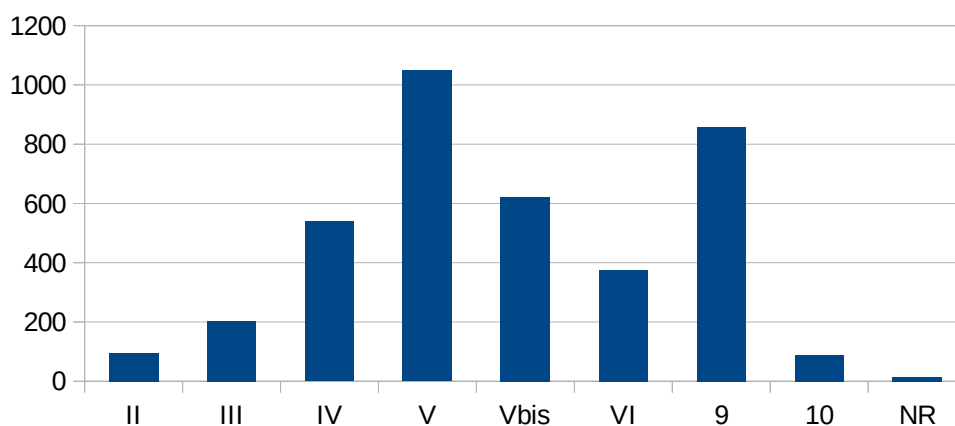
Néanmoins, tout au long de celui-ci, on observe une évolution des publics marquée par un vieillissement. Ainsi, les plus de 45 ans comptent 451 personnes en 2019 contre 389 en 2015. La catégorie des 55 ans et + a augmenté de 89 % à l'échelle du Protocole.

Structure par âge des personnes accompagnées



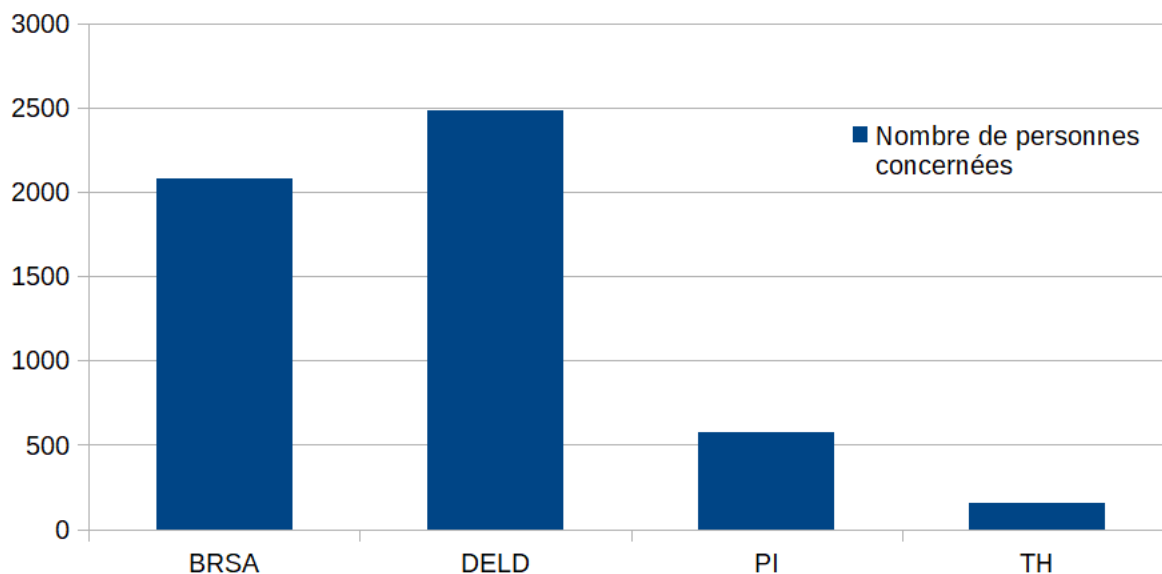
77 % des personnes accompagnées ont un niveau de qualification inférieur ou égal à V. Ils étaient 75 % sur le Protocole 2008-2014

Répartition des personnes accompagnées par niveau de qualification 2015-2019



Concernant la situation administrative des personnes, 53 % sont bénéficiaires du RSA et 64 % demandeurs d'emploi de longue durée.

Situation administrative des personnes accompagnées 2015-2019



NB : BRSA : bénéficiaires du RSA ; DELD : demandeurs d'emploi longue durée ; PI : parents isolés ; TH : travailleurs handicapés.

Comparaison avec les données nationales

	Part des personnes accompagnées (%)		Comparaison réseau national PLIE (%)*
	Protocole 2015-2019	Protocole 2008-2013	
BRSA	53	57	40,5
DELD	64	46	32
PI	15	13	
TH	4	3	3,5

* Source : consolidation nationale des PLIE 2018

4. Un parcours de 16 mois en moyenne centré sur l'accès à l'emploi

A l'échelle du Protocole, les participants mettent en exergue 3 grandes catégories de freins à leur entrée dans le parcours:

- Financier : 20 % des participants entrés,
- Professionnel : 20 % des participants entrés,
- Mobilité : 20 %.

Ceux-ci représentent 60 % des difficultés éprouvées par les personnes et restent stables dans le temps.

Une fois entrés dans le PLIE, les participants engagent un parcours qui va durer 16 mois en moyenne. Cette durée s'inscrit dans la continuité du précédent Protocole. Elle est inférieure à la durée moyenne des parcours PLIE au plan national (25 mois).

Pour 95 % des participants, la sortie du PLIE à l'issue de ces 16 mois est définitive. Seules 207 personnes ont engagé un second parcours (sur 3 907) et 5 personnes un troisième.

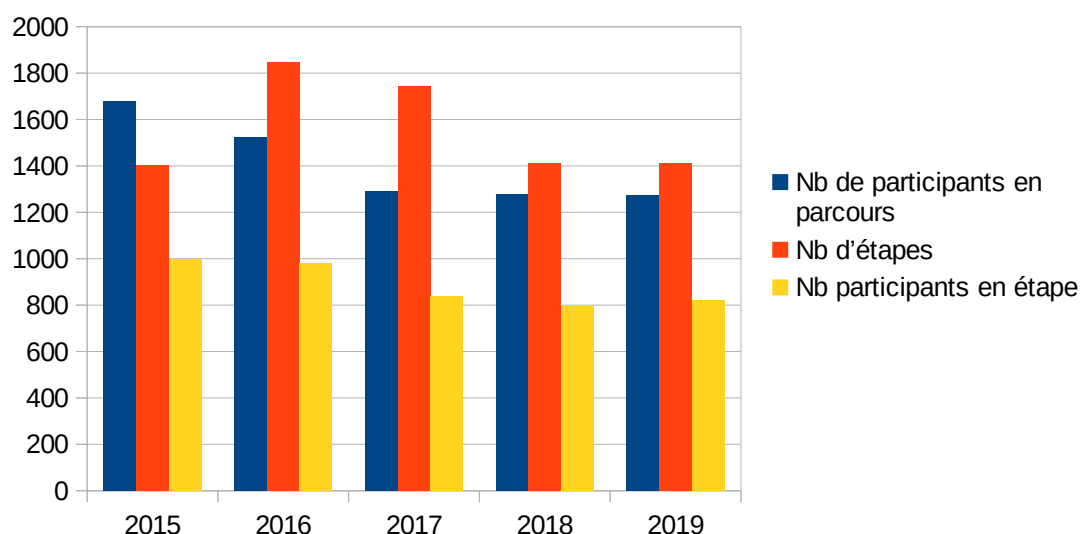
Tout au long de leur parcours, les participants vont accéder à des étapes. Chaque année, ce sont 1 500 étapes en moyenne qui sont mises en œuvre. Elles concernent entre 60 et 65 % des personnes en parcours avec un accroissement de la mise en étape à l'échelle du Protocole (59 % en 2015 ; 64 % en 2019).

En creux, cela signifie qu'un bon tiers des participants n'accède à aucune étape de parcours chaque année.

En moyenne, pour les participants concernés par des étapes, ceux-ci sont positionnés sur 1,76 étapes par an en moyenne à l'échelle du Protocole, contre 1,4 pour le réseau national des PLIE (source consolidation nationale des PLIE 2018).

Le nombre moyen d'étapes par participant a eu tendance à augmenter à l'échelle du Protocole passant de 1,41 en 2015 à 1,72 en 2019.

Les étapes de parcours



Les parcours sont largement structurés par les étapes « emploi » (hors ACI) qui constituent, en moyenne, 64 % des étapes de parcours suivant les années, contre 39 % au sein du réseau national des PLIE. Ces données portent sur la période 2016-2019 car nous n'avons pas le détail des étapes pour 2015.

Ces étapes « emploi » se caractérisent de la manière suivante :

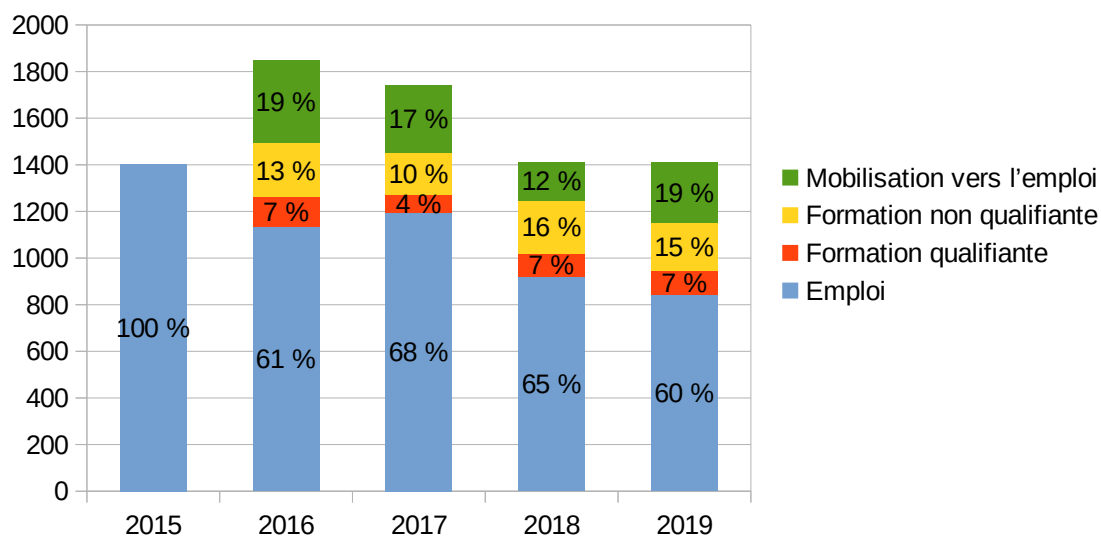
- 4 092 contrats de travail signés dont 23 % correspondent à des emplois durables (CDI, CDD de + de 6 mois, et, à la marge, contrats en alternance),
- 80 % des contrats de travail correspondent à une expérience professionnelle dans des entreprises du secteur marchand.

Les étapes « emploi » dans le cadre d'un contrat de travail de droit commun représentent 49 % de l'ensemble des étapes de parcours contre 20 % pour le réseau national des PLIE.

De leur côté, les étapes formation représentent, en moyenne, 19 % des étapes de parcours contre 12 % au sein du réseau national des PLIE.

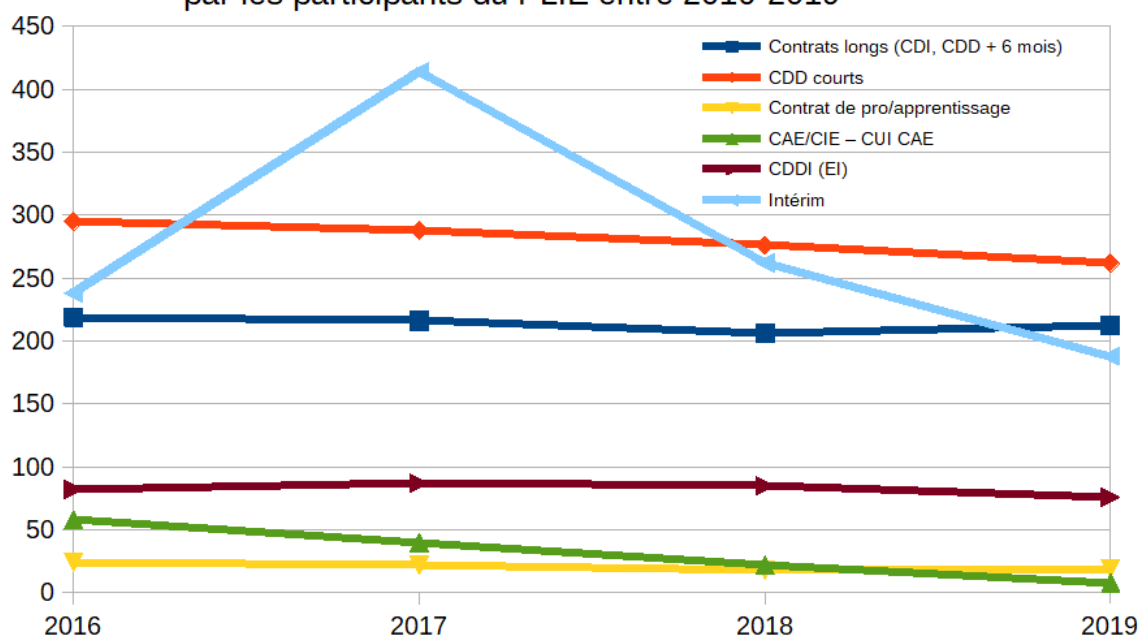
Enfin, les actions de mobilisation/médiation à l'emploi représentent, quant à elles, 17 % des étapes de parcours contre 49 % au plan national. Elles incluent les ateliers et chantiers d'insertion, ainsi que toutes les actions expérimentales développées avec nos partenaires, en particulier Talent Campus.

Structure des étapes de parcours des participants PLIE



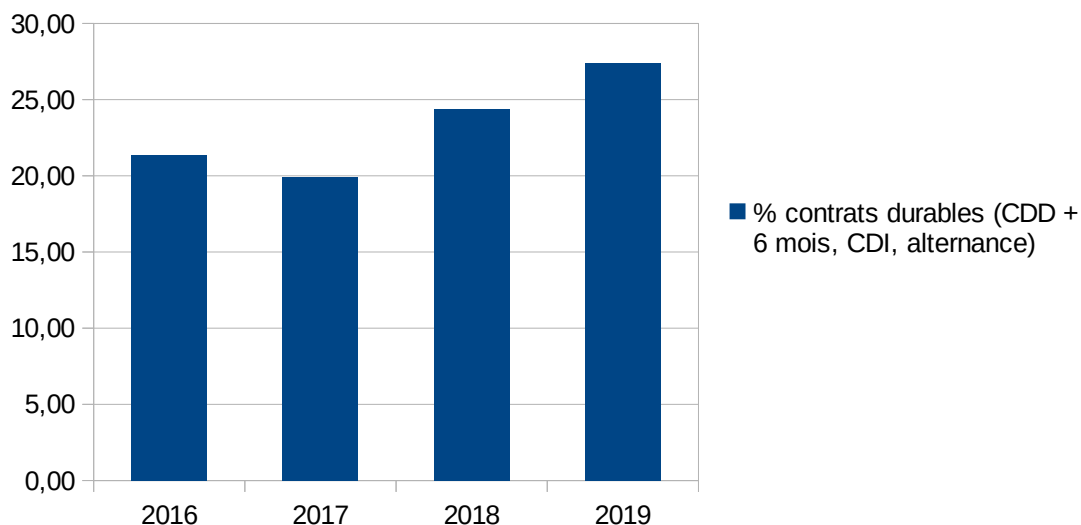
NB : nous ne disposons pas de données fiables et détaillées avant 2016.

Evolution des principaux contrats de travail mobilisés par les participants du PLIE entre 2016-2019



NB : nous ne disposons pas de données fiables et détaillées avant 2016.

Part des emplois durables dans les étapes "emploi" des parcours PLIE



NB : nous ne disposons pas de données fiables et détaillées avant 2016.

IV. Préparer l'intégration de l'entreprise

NB : les modalités de la relation « entreprises » ont fait l'objet de fortes évolutions suite au changement de direction à la tête du GIP MDEF qui rendent caduques les résultats attendus initialement. Cette fiche retrace les évolutions apportées en matière de relation avec les entreprises.

1. Une relation « entreprises » progressivement internalisée au sein du service PLIE

La chronologie des évolutions organisationnelles et des modalités de l'internalisation est la suivante:

- 2015-2016 : Mise en place d'un référent entreprises appuyé par un prestataire en charge de développer le réseau d'entreprises du PLIE (Solid'ère - profil ESS).
- 2017 : Suppression du poste de référent et mobilisation d'un nouveau prestataire (RH Partners - profil RH)
 - Sa prestation visait tant à poursuivre le travail de relation entreprises qu'à préparer la transition vers une internalisation de cette relation au sein du PLIE (cf comité de pilotage du PLIE en date du 13 décembre 2016).
- 2018-2019 : internalisation de la relation entreprises

Enseignements de la mobilisation des prestataires :

Quels que soient le profil du prestataire et son ancrage dans le tissu local des entreprises, les référents ont éprouvé une forte difficulté à mobiliser les participants sur ces prestations, ce qui a généré un fort taux d'absentéisme.

En effet, les publics orientés présentaient de manière assez régulière des problèmes d'autonomie et des freins majeurs en termes de maîtrise du français, de santé ou bien de mobilité.

Mis en perspective avec les nouveaux outils de pilotage du PLIE développés en 2016, la structure d'animation du PLIE a pu conclure que ces difficultés étaient moins liées à un problème de vivier qu'à un taux important de participants déjà engagés dans des étapes de parcours.

En effet, on constate que, depuis 2015, une part importante des participants est déjà engagée dans des étapes de parcours, environ 60 % de manière récurrente. Parmi ces personnes, en moyenne, 60 % sont en étapes emploi, 20 % en étapes formation, 20 % en étapes de mobilisation.

Il apparaît, en conséquence, que le besoin des personnes sans étape porte davantage sur des prestations de remobilisation que sur de la mise en relation avec des entreprises.

2. Une internalisation engagée grâce à un travail d'accompagnement au changement réalisé en 2016-2017

La relation entreprises a été introduite dans la nouvelle lettre de mission définie en 2017 pour organiser l'intervention des référents du PLIE.

Partant du principe que tous les référents n'avaient pas tous la même appétence pour la relation entreprises, il est apparu pertinent d'analyser le processus de relation avec les entreprises (prise de contact, services proposés, modalités de visite, suivi, fidélisation) afin de dégager les besoins des référents en termes d'outils et de méthodes pour engager cette démarche. Pour cela :

- Des groupes de travail ont été organisés avec les référents, animés par le prestataire (le cabinet Amnyos) afin de démystifier les enjeux d'une relation à laquelle plusieurs référents n'étaient pas familiers.
- Des temps de rencontre et d'échanges de pratiques ont été mis en place avec les chargés de projet de CREATIV' intervenant dans le cadre des clauses d'insertion ou bien des démarches de GPECT afin de faire partager leur expérience et leur expertise des secteurs d'activité structurants pour l'économie locale et l'emploi (Bâtiment, HCR, commerce, propreté, etc.).
- Une boîte à outils a été conçue afin d'équiper les référents sur les points suivants :
 - Modalités de prise de contact avec les entreprises
 - Préparation de l'entretien

- Support d'entretien pour structurer les échanges et organiser la collecte d'information
- Modalités de restitutions
- Suivi de la relation
- Une réflexion sur les modalités de suivi de la relation avec les entreprises a été engagée afin de capitaliser sur la relation avec le réseau d'entreprises du PLIE. La production d'un système d'information n'a pas été finalisée avant l'issue du Protocole.

3. Des actions de rapprochement avec les acteurs économiques et de la formation ont été engagées

1) **L'UIMM** : en 2017, les référents ont bénéficié de l'action Job Evolution visant à améliorer l'image des métiers de la métallurgie en direction des demandeurs d'emploi. Ils ont pu également échanger avec les professionnels de l'UIMM sur les conditions d'emploi et de travail et visiter trois entreprises (Seb, BPM Longvic, Essilor).

Depuis 2017, le PLIE est intégré au Comité Emploi Insertion animé par l'UIMM qui se réunit deux à trois fois par an.

2) **Le MEDEF, la CPME, Cap Nord, la CCI** dans le cadre de la manifestation « Regards croisés, ressources cachées » qui, depuis 4 éditions (2017, 2018, 2019), permet de nouer des relations régulières avec des dirigeants ou cadres d'entreprises (SDME, Dièze, Leroy Merlin, Lejay Lagoute, Suez, Infoproject, Corhom Consulting, Pacotte et Mignotte, Enedis, Aléo Center, Envie, AVS Communication, Groupement GECKO, JR Consulting, Adecco, Randstad, Pro Active RH, Id'ées intérim, Leader intérim, ect.)

3) **Vitagora et OPCALIM (ex- OPCA des industries agroalimentaires)**: dans le cadre de la démarche de GPECT portée par CREATIV' dans les industries agroalimentaires, 6 entreprises ont été visitées par les référents du PLIE (Cacao de Bourgogne, Tippagral, etc.). Ces visites ont également bénéficié aux autres opérateurs de l'emploi et ont rassemblé 47 professionnels.

4) **L'Association Cap Nord** : en 2019, dans le cadre de l'évènement « Cap Nord fête ses métiers » dont CREATIV' a été l'un des partenaires majeurs, l'ensemble des référents a pu découvrir plusieurs entreprises de la zone d'activité : IKEA, Bourgogne Repro, Audit Gestion Conseil, Alu Concept, SNCTP, Cacao de Bourgogne, Schneider Electric, Guyot, AVS, La Poste, Vernet Behringer.

5) **Le Club Grand Sud** : participation à la commission emploi qui s'est tenue entre 2017 et 2018 et qui a abouti notamment à l'organisation d'un forum emploi à l'initiative du Club en 2018.

6) **L'entreprise SUEZ** dans le cadre d'une convention inédite signée en mai 2019 et qui préfigure la volonté de CREATIV' de développer une politique de grands comptes avec les entreprises majeures du territoire. Celle-ci prévoit de l'accueil de participants dans le cadre de PMSMP, des simulations d'entretiens d'embauche, la participation à nos événements, etc.

7) **Transdev et l'AFT** (secteur du transport) : présentation aux participants du secteur et de ses métiers, participation aux Journées du transport routier avec visites d'entreprises (31 janvier 2017).

8) **FEDOSAD** (aide à la personne) : participation au Job dating de la FEDOSAD (7 mars 2019), présentation des métiers du secteur de l'aide à la personne chez Vitalliance et participation à la formation à la méthode de recrutement par détection de potentiels en lien avec le Lab Compétences de CREATIV' .

4. Une relation « entreprises » tournée vers une meilleure connaissance du tissu économique

Depuis 2018, chaque référent se voit définir les objectifs suivants en matière de relation « entreprises » :

- Développer un réseau d'entreprises et créer des partenariats, notamment pour mettre en situation les participants du PLIE via des PMSMP
- Avoir une meilleure connaissance des métiers, des postes proposés et de l'organisation en entreprises.
- Identifier les pré-requis et les besoins en compétences
- Repérer des terrains de mise en situation professionnelle
- Le cas échéant, collecter des offres d'emploi

La relation « entreprises » s'est organisée dans le cadre de binômes de référents ciblant chacun un secteur d'activité.

Les secteurs sont les suivants :

- Commerce
- Hôtellerie/restauration/tourisme
- Service à la personne
- Industrie métallurgique
- Industrie agroalimentaire et pharmaceutique
- Logistique

Un tableau de suivi des rendez-vous est réalisé chaque année par les référents. La création d'un outil commun permettant la saisie des informations et la facilité d'accès aux données concernant les entreprises contactées et rencontrées doit voir le jour.

5. En 2017, un poste de chargé.e de mission emploi-formation a été créé

Prenant le relais du poste dédié à la relation entreprises, celui-ci entendait permettre aux référents de disposer de nouvelles ressources favorisant une plus grande mutualisation dans la conduite de certaines actions. La création de ce poste devait permettre de dégager du temps aux référents dès lors où les actions en question pouvaient être organisées à l'échelle du PLIE et au profit du collectif des référents (par opposition à des pratiques jusqu'ici individuelles et hétérogènes).

Sa création a été actée lors du comité de pilotage du 13 décembre 2016.

Ce poste visait en particulier :

- Un meilleur suivi/pilotage des offres d'emploi accessibles aux publics du PLIE
- La capitalisation des besoins en formation, notamment dans le cadre du dialogue avec Pôle emploi et la Région (en lien avec les différents plans massifs de formation initiés par le Gouvernement mais aussi la commande régionale de formation)
- La contribution au développement de la relation entreprises, notamment par la gestion d'un fichier qualifié, la relation aux agences d'interim et aux clubs d'entreprises
- Le suivi de certaines prestations en lien avec les étapes emploi-formation des parcours (en particulier la relation au DAQ)
- Le développement des actions collectives favorisant le contact entre les participants et les entreprises.

La mise en place de ce poste a notamment permis de démultiplier la présence du PLIE dans les événements emploi du territoire, qu'ils soient à l'initiative des pouvoirs publics ou des acteurs économiques.

Ainsi, le PLIE participe désormais à environ 10 événements chaque année dont le travail de préparation et l'organisation sont pris en charge par la chargée de mission emploi-formation:

- Village des recruteurs de la ville de Dijon (2 éditions en 2018 et 2019)
- Forum emploi des communes de Longvic et Chenôve (3 éditions depuis 2017)
- Forum emploi de la Semaine de l'Industrie (3ème participation en 2019)
- Forum « Emploi Mode d'Emploi » - Quartier à Fontaine d'Ouche – Dijon (4 participations)
- Forum emploi du Club Grand Sud - Galerie Les portes du Sud - (1 édition en 2018)
- Animation Théâtre autour de l'emploi - Ville de Quetigny et associations SNC et BCN - (1 édition en 2018)
- Forum partenaires AFPA (2 participations en 2017 et 2018)
- Forum organisé par ADEFO (1 participation en 2019)
- Job dating de Shop in Dijon (1 participation en 2019)
- Job dating commerce avec Pôle emploi (1 participation en 2019)

- Job dating FFB Côte d'Or - (3 participations : 2017, 2018 et 2019)
- Job dating - Club Hôtelier Dijon (2ème participation en 2020)
- Forum Emploi, Diversité RH et RSE (1 participation en 2019)
- Cap Nord fête ses métiers - Soirée inaugurale (1ère édition en 2019)

Au total, le PLIE a participé à 6 évènements en 2017, 10 en 2018 et 12 évènements en 2019.

Depuis 2018, dans le cadre de sa mission de contribution au développement de la relation entreprise, la chargée de mission emploi-formation s'est également rapprochée des structures de l'IAE.

L'objectif étant de créer un partenariat plus fort avec ces structures afin d'avoir une meilleure connaissance de leurs activités, des postes qu'elles proposent et de réaliser un meilleur suivi des participants PLIE travaillant pour elles.

6. Des actions collectives de formation ont été mises en place avec des acteurs économiques ou de la formation professionnelle continue

En 2016, mise en place d'une POEC avec le FORCO reposant sur un référentiel de compétences développées par CREATIV' (dans le cadre des activités du Lab'Compétences) sur la zone commerciale de Quetigny autour des métiers du commerce, de la restauration rapide et de la logistique (12 participants).

En 2017, mise en place d'une POEC avec l'UIMM « Équipier autonome de production industrielle » (7 participants).

Ces actions ont permis une grande souplesse dans la définition des besoins et le montage de l'ingénierie de formation. Néanmoins, la mobilisation des publics n'a pas été chose aisée, notamment pour le secteur de la métallurgie.

Avec l'annonce du Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC), il n'est plus apparu opportun pour le PLIE d'initier ce type d'actions avec ces partenaires économiques ou OPCO. En revanche, l'action de celui-ci a plutôt eu pour objectifs d'optimiser la mobilisation de l'offre de formation développée dans ce cadre et d'interagir plus régulièrement avec les services de la Région pour préciser les besoins des publics du PLIE.

Dans ce cadre, l'animatrice territoriale de Côte d'Or de la Direction de la formation et des demandeurs d'emploi (DFDE) sollicite le PLIE chaque année depuis 2018 afin de connaître les besoins en formation des participants du PLIE. Elle intervient ensuite lors d'une réunion GTT pour présenter la commande publique de formation mise en place par la Région pour l'année à venir.

7. En 2017, signature de la première convention avec Pôle emploi relative aux PMSMP

Les Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP) sont un outil important dans le cadre d'un parcours de retour à l'emploi.

Celles-ci permettent de pouvoir réaliser une immersion dans une ou plusieurs entreprises à la fois pour découvrir un métier/une activité, vérifier son projet professionnel ou bien évaluer ses compétences.

La capacité pour les référents du PLIE de les prescrire en direct devait permettre de les rendre plus autonomes dans la mise en place de ces immersions et de favoriser une plus grande fluidité dans les parcours.

La montée en puissance progressive de ces PMSMP s'inscrit en cohérence avec le développement de la relation entreprises :

- 11 PMSMP signées en 2017 (pour un total de 711h)
- 20 PMSMP signées en 2018 (pour un total de 1271,75h)
- 27 PMSMP signées en 2019 (pour un total de 1460h)

La mise en place d'une convention avec Pôle emploi a été une première pour un PLIE en Bourgogne-Franche-Comté.

8. Fin 2018, le PLIE s'est particulièrement impliqué dans la réponse à l'appel à projets « 100 % inclusion »

L'un des objectifs était notamment de fédérer un réseau d'entreprises inclusives capables de s'engager plus fortement pour proposer des visites d'entreprises, des immersions et des opportunités d'emploi à des personnes fragilisées. Ce projet a été soutenu par le MEDEF, la CPME, la CCI, la Chambre des Métiers et l'OPCA Agefos PME.

Le projet déposé a rassemblé un consortium d'une vingtaine d'acteurs du territoire intervenant dans le champ de l'emploi, de l'insertion et de la formation. La quasi-totalité des acteurs de l'IAE et des organismes de formation intervenant dans le cadre du groupement porteur du DAQ ont contribué à ce chantier et ont été membres du consortium.

Le projet a fait l'objet d'un soutien politique et institutionnel important (Dijon Métropole, Département de la Côte d'Or, Région Bourgogne-Franche-Comté, MEDEF, CPME).

Si le projet n'a pas été retenu, la qualité du travail partenarial impulsé et animé par CREATIV' a été saluée unanimement par les acteurs territoriaux.

9. Les clauses d'insertion : un outil structurant pour favoriser la découverte des entreprises et l'insertion sur le marché du travail

Si l'organisation du PLIE a évolué de manière à développer l'ancrage des référents du PLIE dans le tissu économique local, la capacité du PLIE à travailler avec les entreprises est ancienne.

A ce titre, les clauses d'insertion offrent chaque année des opportunités aux participants du PLIE pour découvrir les entreprises du territoire, se qualifier en situation de travail et parfois même trouver un emploi durable.

Sur la période 2015-2019, ce sont 331 588 heures d'insertion qui ont bénéficié aux publics du PLIE, avec une augmentation de 21 % des heures d'insertion sur la période (soit + 10 547 heures).

Evolution et répartition des heures d'insertion des publics PLIE

	2015	2016	2017	2018	2019
Nombre d'heures – Marchés BTP	40 254	49 401	35 676	34 268	27 718
Nombre d'heures- Marchés de services	10 253	22 932	39 652	38 098	33 336
Total heures d'insertion - Parcours PLIE	50 507	72 333	75 328	72 366	61 054

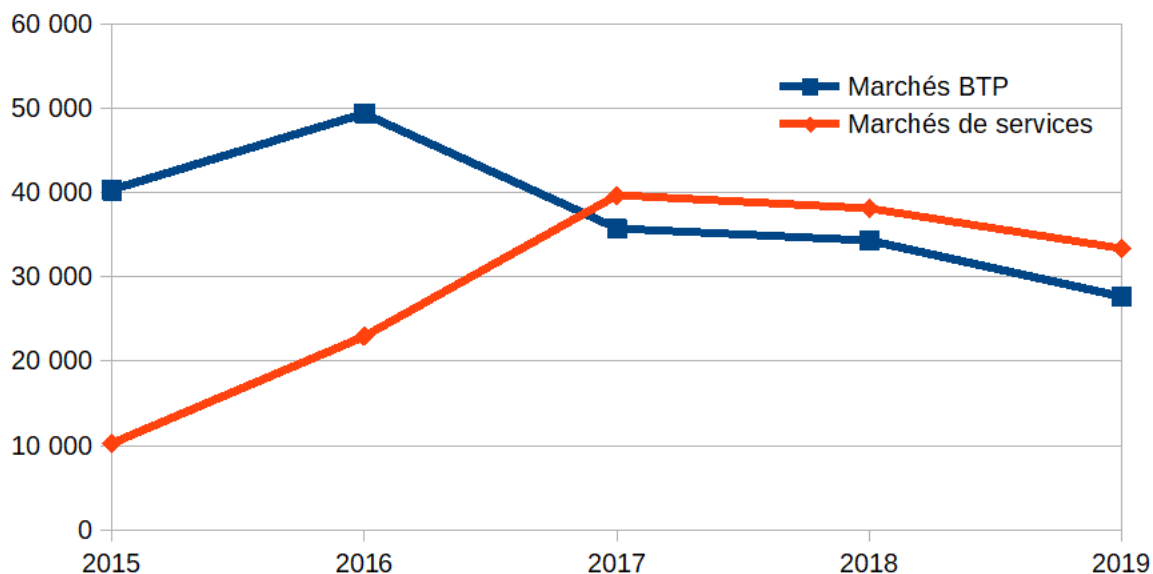
Cependant, on observe une évolution dans les étapes de parcours mises en place.

En effet, les données produites montrent une diminution tendancielle des heures BTP et un accroissement des marchés de services avec une moyenne annuelle de 66 000 heures d'insertion.

Au vu de la dynamique des heures d'insertion dans le BTP à l'échelle des clauses d'insertion dans leur ensemble (voir encadré infra) et de la pénurie de main d'oeuvre dans ce secteur, on peut s'interroger sur les causes de la diminution de nombre de bénéficiaires PLIE.

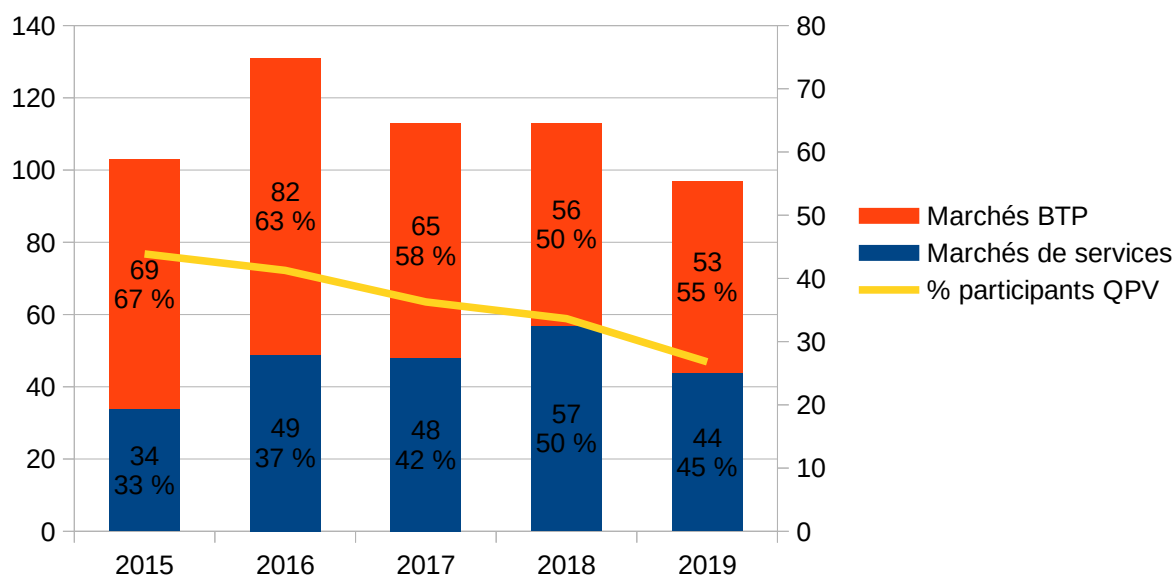
Quant aux marchés de services, ils représentaient 20 % des heures d'insertion en 2015 et 55 % des heures en 2019.

Evolution des heures d'insertion par type de marché 2015-2019



Entre 2015 et 2019, ce sont 544 participants du PLIE qui ont bénéficié des clauses d'insertion, avec une moyenne de 109 bénéficiaires par an et une stabilité dans le nombre annuel de bénéficiaires.

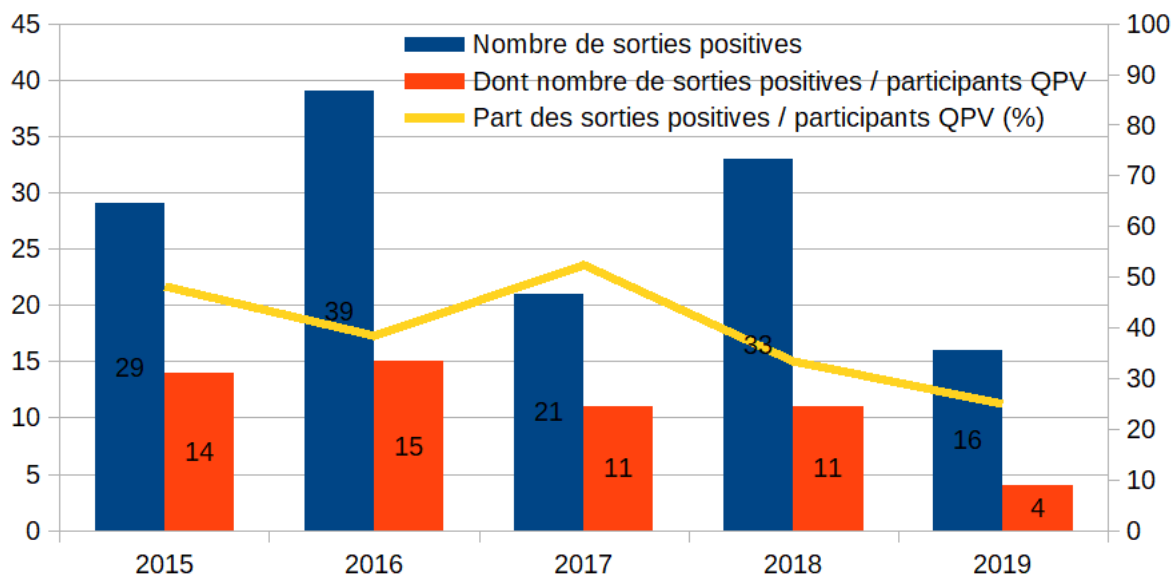
Répartition des participants par type de marchés et part des bénéficiaires QPV



Du côté des caractéristiques des publics, les participants du PLIE domiciliés sur les QPV représentent 37 % des bénéficiaires sur la période 2015-2019. Néanmoins, on note une irrégularité du volume annuel de bénéficiaires (52 en 2016 ; 28 en 2019) et une diminution de leur part chaque année sur la période (44 % en 2015 ; 27 % en 2019).

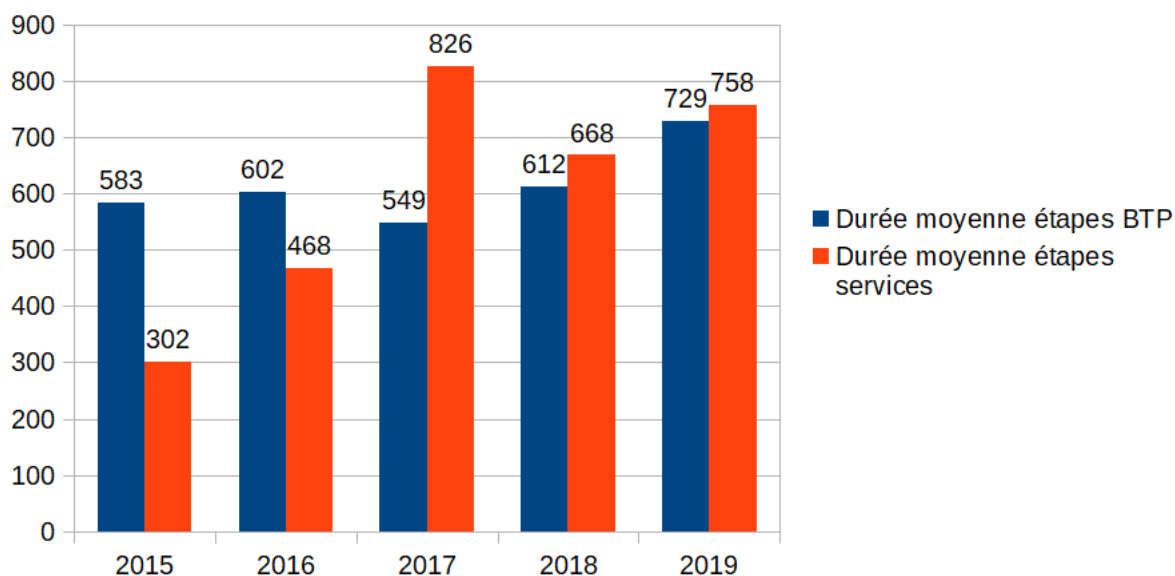
Sur la période 2015-2019, on compte 138 sorties positives dont 40 % concernent des publics domiciliés sur les quartiers prioritaires (soit 55 bénéficiaires). Là encore, on note une diminution du nombre de sorties positives pour ces personnes.

Sorties positives des participants du PLIE sur les clauses d'insertion



Les étapes « clauses d'insertion » se caractérisent par une durée moyenne de 600 heures par participant et proposent ainsi une immersion en situation de travail dont la durée est supérieure au dispositif de pré-qualification tels que les Préparations Opérationnelles à l'Emploi Collective (POEC).

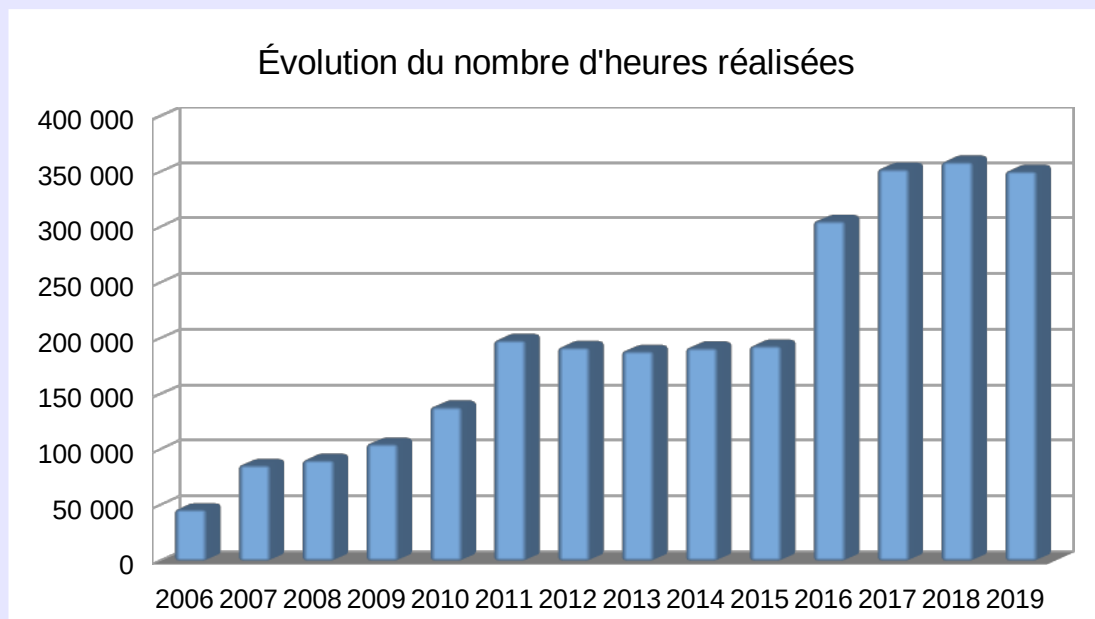
Durée moyenne des étapes de parcours clauses par type de marché



Mise en perspectives des caractéristiques des clauses « PLIE » par rapport aux tendances générales de l'activité des clauses d'insertion au sein de CREATIV'

Les clauses d'insertion sont nées dans la perspective de proposer des étapes de parcours aux participants du PLIE. Néanmoins, grâce au volontarisme des pouvoirs publics (Dijon Métropole en premier lieu), elles ont connu un développement majeur sur le territoire de Dijon Métropole.

En 2019, elles représentent 350 896 heures d'insertion et 896 contrats de travail signés.



Aussi, est-il intéressant de mettre en perspective l'évolution des clauses d'insertion de manière générale avec leur trajectoire dans les parcours PLIE. A ce titre, on note :

- **Un développement des clauses plus limité au sein du PLIE :**
 - L'augmentation des heures d'insertion entre 2015 et 2019 est de 21 % quand elle est de 72 % au niveau du dispositif dans son ensemble.
 - On peut faire l'hypothèse que le PLIE touche sans doute à ses limites en termes de vivier de candidats proposés pour répondre aux besoins générés par les marchés disposant d'une clause.
- **Une dynamique au profit des activités de services :**
 - Quand les marchés BTP ont connu une augmentation de 34 % des heures d'insertion sur la période à l'échelle des marchés clausés par CREATIV', le nombre d'heures sur des activités BTP a eu tendance à

diminuer sur le PLIE (28 000 en 2019 contre 40 000 en 2015). Pour autant, elles constituent 45 % des heures d'insertion du PLIE en 2019 quand elles ne représentent que 25 % des heures d'insertion à l'échelle du dispositif des clauses d'insertion.

- Les marchés de services ont connu dans leur ensemble une augmentation majeure des heures d'insertion sur la période 2015-2019, soit + 105 %. Concernant le PLIE, cette évolution est davantage encore prononcée, avec + 225 % (passage de 10 000 à 33 000 heures).

V. Expérimenter de nouvelles pratiques d'accompagnement et de préparation des publics

1. La programmation du PLIE permet de disposer chaque année d'un budget pour soutenir l'évolution de son offre de services

Les actions développées et mises en œuvre par le PLIE s'inscrivent dans différents cadres de financement au sein de la programmation :

- Le projet d'animation du PLIE
- Le projet d'assistance aux participants
- Des projets à part entière de la programmation

NB : le fonctionnement de la programmation du PLIE est décrit au chapitre I.A des réalisations (p.17).

Ces actions contribuent chacune à leur manière à l'évolution de l'offre de services :

- Soit de manière directe dans le cadre de prestations proposées aux participants du PLIE (d'accompagnement spécifique, de remobilisation de formation, IAE, etc.).
- Soit de manière indirecte en agissant sur les pratiques professionnelles des référents (actions d'échanges de pratiques, de formation ou d'accompagnement au changement).

NB : cette seconde catégorie d'action fait l'objet d'un développement spécifique dans le chapitre consacré à la professionnalisation des référents du PLIE (cf Chapitre VI des réalisations).

Le tableau ci-dessous détaille l'ensemble des actions conduites chaque année suivant le cadre de leur financement :

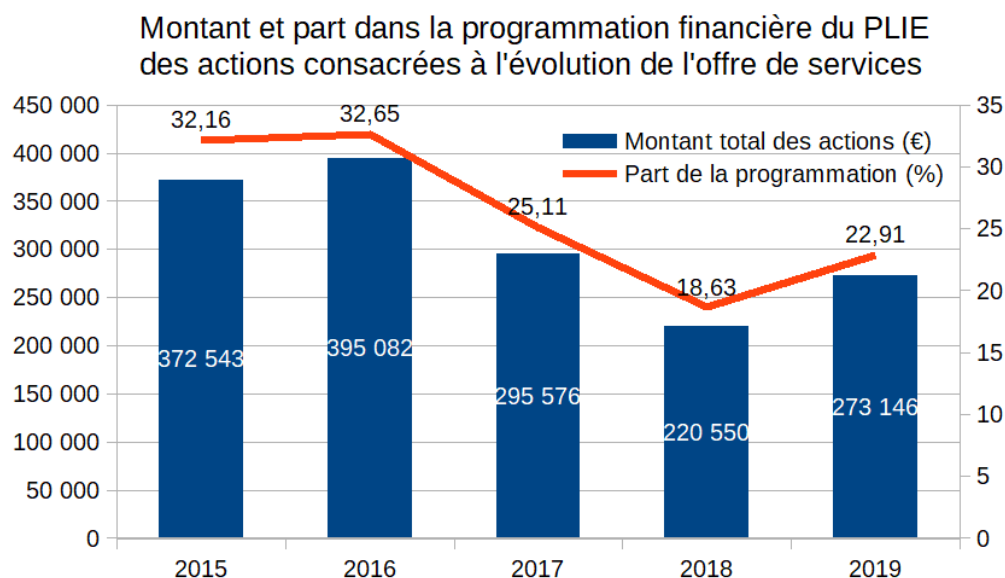
- Projet PLIE (en bleu)
- Opérations financées dans le cadre du projet d'animation (en violet)
- Opérations financées dans le cadre du projet d'assistance (en vert)

	Actions Référents/SA	Actions Participants
2015	Observatoire des parcours (ateliers d'échanges de pratiques)- Ethique et Sens	Financement chantier d'insertion Ethicofil
		Représentation (accompagnement/formation) - IRFA
		Clauses d'insertion- ARIQ
		Formation FLE – Cesam
2016	Observatoire des parcours (ateliers d'échanges de pratiques)	Remobilisation autour des compétences – IRFA
	Prestation de relations entreprises- Solid'ère	Clauses d'insertion- ARIQ
	Formation action à destination des référents sur l'accompagnement et l'approche par les compétences – Amnyos	Mise en œuvre d'une Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective – FORCO
	Formation de l'équipe du PLIE au logiciel ABC et à la gestion du FSE	Financement du chantier d'insertion Ethicofil
	Séminaire sur l'insertion professionnelle des seniors – Amnyos	Prestation de prospection d'entreprises – Solid'ère
2017	Formation action (suite) – Amnyos	Remobilisation autour des compétences – IRFA
	Action de professionnalisation de l'équipe PLIE (Amnyos)	Clauses d'insertion- ARIQ
	Animation et professionnalisation de l'équipe PLIE (appui à la SA)- ITG Valérie Flahaut	Action Start again -AMIS MOTS (cible : public féminin)
	Analyse des publics et des parcours PLIE- COMPAS	Financement du chantier d'insertion Ethicofil
	Formation « Conseil en Evolution Professionnelle »- CNAM	Start Again : prestation spécifique en faveur de l'insertion des femmes
	Création d'une application de suivi de la relation entreprises	Prestation de mise en relation demandeurs d'emploi-entreprises + prospection d'entreprises ciblées (RH Partners)
	Création d'une application en ligne pour dématérialiser les AAP	Prestation spécifique en faveur des demandeurs d'emploi seniors – Talent Campus
2018	Appui à la mise en œuvre du plan d'action suite à la formation action -Amnyos	Location de véhicules solidaire
	Atelier d'analyse de la pratique des référents - E. Dounon	Remobilisation autour des compétences – IRFA
	Appui à l'animation et à la coordination du PLIE (appui à la SA) – ITG Valérie Flahaut	Clauses d'insertion- ARIQ
		Action Start again -AMIS MOTS (cible : public féminin)
2019		Action "Job Stand Up » - Talent Campus
	Atelier d'analyse de la pratique pour les référents – E. Dounon	Prestation « estime de soi et valorisation des compétences » - Talent Campus
	Accompagnement pratiques d'animation de la SA – V. Flahaut	Clauses d'insertion- ARIQ
	Job Stand Up – Talent Campus	Action Start again -AMIS MOTS (cible : public féminin)
	Remobilisation autour des compétences – IRFA	
	Prestation « estime de soi et valorisation des compétences » - Talent Campus	

2. Ces actions ont connu de fortes évolutions à l'échelle du Protocole

Ces actions représentent 1 556 897 euros sur la période 2015-2019.

Le montant de ces actions a diminué de 99 397 euros sur la période 2015-2019, soit une baisse de 26 %. Cette situation est le fruit des évolutions structurelles apportées à la programmation.



A l'échelle du Protocole, la prise en charge de ce budget se décline de la manière suivante :

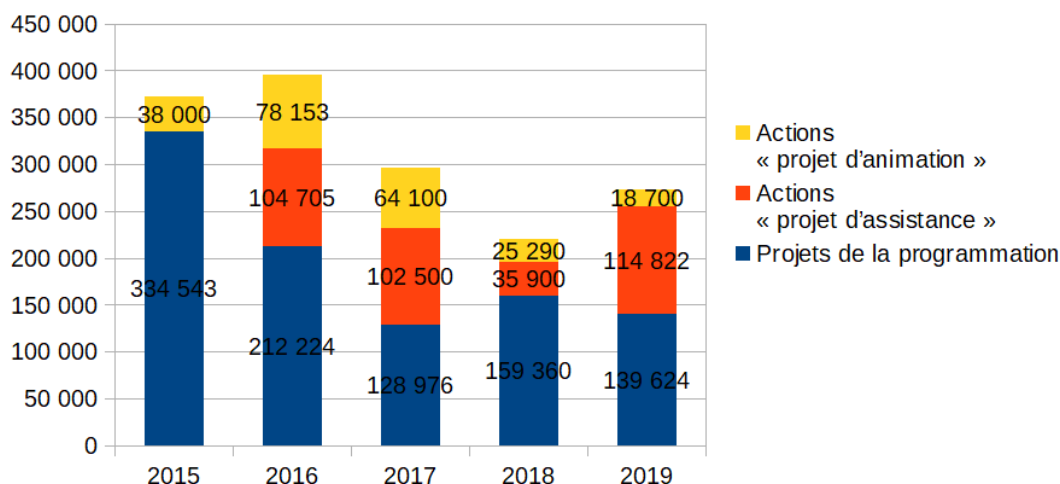
- Les actions financées dans le projet d'animation du PLIE : 224 243 €
- Les actions financées dans le projet d'assistance aux participants : 357 927 €
- Les projets de la programmation : 974 727 €

Si les projets de la programmation représentent le premier support de financement des actions visant à proposer des prestations pour alimenter les parcours PLIE, on observe 2 phénomènes à l'échelle du Protocole :

- Une diminution du volume financier consacré à ces projets
- Une évolution générale de la structure du financement des actions

Ainsi, les projets de la programmation représentent 51 % du montant total du financement consacré à ces actions en 2019, contre 90 % en 2015.

Evolution et modalités de mise en oeuvre des actions du PLIE en faveur de l'évolution de l'offre de services (en euros)



Dans l'intervalle, le projet d'assistance, d'accompagnement et de formation aux participants a été mis en place d'un commun accord avec le Département de la Côte d'Or en 2016. Il a vocation à rassembler tout un ensemble d'actions qui ne permettent pas de répondre aux conditions d'intervention financière du FSE (plancher des 20 000 €).

Au gré de l'avancée du Protocole, le projet d'assistance va ainsi absorber certains projets dont le montant financier diminue progressivement pour ne pas mettre en difficulté les porteurs de projets. Il va aussi permettre de tester une action avant de la transformer en projet. Le projet d'assistance offre ainsi un cadre souple pour expérimenter des actions.

Le projet d'animation joue quant à lui un support de financement pour des actions plutôt orientées vers l'appui et la professionnalisation des référents ; mouvement qui s'est accentué dès 2016.

3. Une programmation qui a évolué de manière substantielle sur la période 2015-2019

Le tableau ci-dessous présente les projets (au sens FSE) financés dans le cadre de la programmation sur la période du Protocole.

Il fait apparaître deux grandes catégories d'actions :

- Les actions plutôt structurelles, inscrites dans le temps et ayant vocation à être renouvelées.
- Les actions plus conjoncturelles qui sont le fruit d'une expérimentation.

Ces actions ont pour point commun de proposer des prestations à l'attention des participants du PLIE pour enrichir les parcours des participants.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Chantier d'insertion Ethicofil	58 281	intégré dossier Assistance	intégré dossier Assistance			
Enveloppe souple – APSALC	37 653	intégré dossier Assistance	intégré dossier Assistance (6 mois)			
Projet Représentation, puis Remobilisation – IRFA	134 855	89 884	49 536	40 000	intégré dossier Assistance	
Clauses d'insertion BTP – ARIQ	73 754	79 440	79 440	68 440	68 440	68 500
Formation FLE – Cesam	30 000					
POEC Commerce – FORCO		42 900				
Start Again – AMIS MOTS			intégré dossier Assistance	50 920	71 184	45 475
Total	334 543	212 224	128 976	159 360	139 624	113 975

NB : l'année 2020 a été ajoutée afin d'offrir une vision longitudinale des évolutions apportées à la programmation.

Sur la base de la programmation construite en 2015, plusieurs directions ont été prises dès l'élaboration de la programmation 2016 pour favoriser son évolution et le financement d'actions mieux articulées aux nouvelles orientations du PLIE et à celles de ses partenaires.

3.1. La fin progressive du soutien au fonctionnement du chantier d'insertion Ethicofil

Le chantier d'insertion « sensibilisation et motivation aux métiers du commerce et du négoce », s'appuie sur l'activité d'un centre d'appel dans les conditions réelles de travail à partir de commandes de clients, ainsi que sur la formation qui lui est liée.

L'objectif du chantier d'insertion est de former les participants aux fondamentaux de la relation client et de leur permettre de développer des compétences qui seront facilement transférables dans d'autres fonctions ou secteurs (notamment compétences relationnelles, écoute active, service client, agilité informatique, gestion du stress, ...).

Ce chantier devait notamment permettre de :

- Mesurer les potentialités des salariés aux métiers d'un centre d'appel,
- Définir un projet en rapport avec les secteurs d'activités utilisant l'outil informatique et les techniques commerciales,
- Travailler des pistes de projets, pour les bénéficiaires qui n'auraient pas un projet défini dans les secteurs visés,
- Valider un projet pour l'ensemble des bénéficiaires au terme des 6 mois,
- Réaliser au moins 25% de sorties positives.

Les participants orientés et retenus sur ce chantier d'insertion ont bénéficié de contrats de travail (CDDI) de 4 ou 6 mois éventuellement renouvelables, sur une base hebdomadaire de travail de 24 heures.

Chiffres clés

10 postes en contrat aidé par année pour un maximum de 20 à 25 salariés.

2015 :

- 17 participants entrés
- Sorties : 3 CDD + 6 mois ou CDI, 3 CDD - 6 mois, 3 formations qualifiantes

2016 :

- 19 participants entrés
- Sorties (au 31 décembre) : 4 CDD ou mission d'intérim, 3 formations qualifiantes

2017 :

- 11 participants entrés
- Sorties (au 31 décembre) : 1 création d'entreprise, 1 personne en formation

NB : le rapport d'activité de 2015 ne mentionne pas à quelle date l'analyse des sorties a été réalisée, ce qui peut expliquer des résultats plus favorables que les années suivantes.

Suite à la mise en place d'un appel à projets dédié aux acteurs de l'IAE par le Département de la Côte d'Or, il a été demandé au PLIE de mettre fin à son appel à projet dédié afin que l'association Ethicofil puisse se positionner directement sur celui du Département.

Au vu de l'antériorité du partenariat, il a été convenu de ne pas supprimer brutalement l'aide apportée par le PLIE au chantier d'insertion. Pour cela, en 2016 et 2017, celle-ci s'est traduite par une subvention allouée ne mobilisant pas de FSE et intégrée dans le projet d'assistance aux participants du PLIE.

Le financement s'est arrêté en 2018. Pour autant, le chantier d'insertion a accueilli 16 participants du PLIE et 12 en 2019.

3.2. Des expérimentations ont été engagées sans toujours donner lieu à une reconduction

Il s'agit de l'action « Remédiation linguistique technique » portée par le CESAM en 2015 et de la Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective (POEC) mise en œuvre avec le FORCO (OPCA du commerce) en 2016.

a) Action de remédiation linguistique technique

Le PLIE accueille une forte proportion de participants pour qui la maîtrise de la langue française est un obstacle à l'embauche. De plus, ces personnes ont une expérience professionnelle nulle voire quasi-nulle en France. Cumulée au frein linguistique, la méconnaissance des codes et usages de l'entreprise renforce la difficulté d'accès à l'emploi.

Un constat de plus en plus fréquent, d'autant plus que les exigences des entreprises en terme de pré-requis et de maîtrise des savoirs de base sont croissantes sur des emplois peu ou pas qualifiés. Face à une concurrence accrue sur le marché du travail, la maîtrise de la langue est une compétence essentielle et un incontournable pour l'accès à l'emploi et la formation.

Aussi, le PLIE a-t-il souhaité mettre en place une opération permettant l'apprentissage du français langage professionnel à visée multisectorielle dont les objectifs étaient les suivants :

- développer les capacités d'expression et de communication orale et écrite des participants dans une optique professionnelle,
- mettre en situation professionnelle les apprenants pour consolider les apprentissages,
- agir sur les représentations du monde du travail et sur les freins culturels et comportementaux,
- articuler les différents modules de la formation afin de permettre aux apprenants d'acquérir progressivement des compétences langagières et de s'approprier les acquis,
- mettre l'alternance au cœur de l'action en combinant les périodes en centre et en entreprise.

L'action a été engagée dans le respect des objectifs fixés. A son issue, le taux d'abandon était de 50%. Il semble que l'absence de rémunération ait pesé sur la décision des participants.

La recherche de stage ou de mise en situation professionnelle a également souvent buté sur le niveau initial de maîtrise de la langue chez les bénéficiaires.

Chiffres clés

Objectif : 20 personnes

Durée de la formation : 30 heures

Nombre de personnes positionnées : 21

Organisation de la prestation en 2 groupes :

- Groupe 1 : personnes les plus avancées à l'oral (11 personnes)
- Groupe 2 : personnes dont la maîtrise du français à l'oral constituait un réel frein (10 personnes)

Démarrage de l'action :

Groupe 1 : 10

Groupe 2 : 8

Lors des deux dernières semaines de formation, le groupe 1 comptait 4 stagiaires et 5 pour le groupe 2.

b) Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective (POEC)

Fort des savoir-faire développés par la Maison de l'emploi dans le cadre des démarches de GPECT, il a été proposé une action concertée entre le FORCO, AGEFOS PME et la ville de Quetigny pour favoriser l'accès des Quetignois aux emplois proposés sur la zone commerciale dans les secteurs de la vente, de la restauration rapide et de la logistique.

La Loi pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels (dite Loi Cherpion) du 28 juillet 2011 a créé la POE Collective.

Ce dispositif permet à des demandeurs d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par un accord de branche ou par le conseil d'administration d'un organisme paritaire collecteur agréé.

La POE collective s'adresse aux demandeurs d'emplois inscrits à Pôle Emploi, indemnisés ou non, aux salariés en CUI (en CDD ou en CDI) et salariés en CDD au sein d'une structure d'insertion par l'activité économique (SIAE).

Le parcours de formation est de 400 heures maximum incluant une période d'application en entreprise (PAE) d'une durée ne pouvant excéder le tiers de la durée totale du parcours.

La méthode de travail visait ainsi à mieux appréhender et partager les besoins en compétences des entreprises et notamment celles communes en dépit de la nature de l'activité ou d'intitulés de poste différents.

Recouvrant les différentes branches professionnelles adhérentes aux deux OPCA, des investigations ont été conduites dans les entreprises sur la base de la méthodologie développées dans le projet GACET avec AGEFOS PME, à savoir analyser les activités au poste de travail et les pré-requis à l'embauche (méthodologie développée dans l'Accord-cadre stratégique régional de développement portant sur les compétences, les fonctions et les métiers transversaux 2010-2015).

Trois grandes catégories d'activités ont fait l'objet des travaux : la mise en rayon, l'encaissement et la relation client.

Sur la base du tronc commun consolidé à l'issue des investigations et validé par les entreprises mobilisées, le FORCO a organisé une Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective.

Dans le cadre de la mise en œuvre de cette action, le FORCO a retenu l'IFPA comme prestataire à l'issue d'une consultation.

En dépit de la qualité du partenariat avec le FORCO et du taux de sorties jugé satisfaisant, l'action n'a pas été conduite du fait de la complexité de son ingénierie financière.

Chiffres clés

Nombre de places : 12

Information collective : 27 participants identifiés, 14 participants.

Nombre de participants : 12 (aucun décrochage)

Sorties à 6 mois : 4 en emploi, 2 en formation qualifiante (soit 50 % de sorties positives)

3.3. L'internalisation de la gestion de l'enveloppe souple

L'enveloppe souple a vocation à prendre en charge les dépenses directes visant l'accès à la formation ou à l'emploi des participants du PLIE.

Les dépenses éligibles sont les suivantes :

- Frais de formation (37 % des dépenses 2019)
- Transports en commun (34 % des dépenses 2019)
- Restauration (11%)
- Garde d'enfants (11%)
- Équipements de travail (8%)

Chiffres clés

2015 : 65 participants (58 % de femmes)

2016 : 46 participants (68 % de femmes)

2017 : 47 participants (70 % de femmes)

2018 : 27 participants (67 % de femmes)

2019 : 32 participants (50 % de femmes)

Pendant plusieurs années, la gestion de l'enveloppe souple a été déléguée à un opérateur externe (l'APSALC) dans le cadre d'un appel à projets.

Eu égard à des questions de conformité de l'enveloppe souple avec la réglementation FSE, il a été convenu d'intégrer celle-ci dans le projet d'assistance aux participants en 2016, puis d'internaliser sa gestion au sein de la structure d'animation à partir du 1^{er} juillet 2017.

	Gestionnaire	Enveloppe programmée	Montant enveloppe allouée participants	Frais de gestion	Total réalisé	Taux de réalisation
2015	APSALC	37 653	24 151	7 408	31 559	83,82
2016	APSALC	25 000	18 044	5 000	23 044	92,18
2017 - 1^{er} sem	APSALC	12 500	5 289	3 000	8 289	66,31
2017- 2nd sem	CREATIV'	12 500	4 768		4 768	38,14
2018	CREATIV'	13 000	9 754		9 754	75,03
2019	CREATIV'	10 000	7 150		7 150	71,5

3.4. Le repositionnement du projet « Représentations » de l'IRFA

En 2015 (et les années précédentes), ce projet visait à accompagner des participants à l'emploi en travaillant principalement sur les compétences transversales et transférables d'un domaine professionnel à l'autre (durée : 16 à 18 semaines).

Faisant le constat que la mission d'accompagnement était le cœur de métiers des référents du PLIE et que le ratio coût/sorties « emploi » était trop faible, une évolution progressive de l'action a été engagée pour la recentrer sur la dimension formative et le travail sur les compétences.

Chiffres clés

2014 (pour comparaison)

82 orientations, 72 entrées (obj : 70), 18 sorties positives, 11 sorties formation qualifiante.

2015

109 orientations, 100 entrées, 35 sorties emploi, 7 sorties formation qualifiante

Soit un coût/bénéficiaire de 1 348 euros en 2015, le coût d'un accompagnement PLIE/bénéficiaire étant de 690 euros la même année.

En 2015, l'action se décomposait de la manière suivante :

- Un sas d'accueil de 3 jours non consécutifs : repérage de la situation de la personne et signature du contrat d'engagement,
- Une phase « Observation et Diagnostic pour l'Emploi (ODE) » : positionnement du participant sur la carte de compétences transversales d'accès à l'emploi, mesure d'écart, définition du projet d'emploi en élargissant le champ des possibles, définition d'un plan d'action (3 semaines).
- Une phase « Ajustement des Représentations et des Profils Emploi » (ARPE) : travail sur le projet professionnel en lien avec les opportunités du marché du travail et les représentations (4 semaines)
- Une phase « Remédiation, Acquisition, Perfectionnement » (RAP) : développement des compétences pré-techniques, compétences clés, compétences transversales en situation professionnelle (5 semaines).
- Une phase « Accès Emploi » : recherche des offres d'emploi, positionnement des participants, accompagnement individuel et collectif, coaching, etc. (6 semaines).

En 2016, la commande a évolué dans sa dénomination « Remobilisation autour des compétences » de manière à recentrer l'intervention de l'IRFA sur la question de :

- l'évaluation des compétences des personnes,
- la valorisation de leur expérience,
- la prise de conscience par les personnes de cette expérience et des compétences qu'elle leur a permis de développer,
- le développement de celles-ci en fonction du projet professionnel.

La durée de la prestation a été raccourcie à 10 semaines et la fonction d'accompagnement repositionnée au niveau des référents.

Dans un contexte de dynamisation de la relation entreprises à l'échelle du PLIE, il a été demandé à l'IRFA de favoriser plus encore la découverte des entreprises locales par les participants.

En 2017, une évolution plus substantielle du cahier des charges de la prestation a été opérée dans le cadre des axes de développement du PLIE. En effet, toujours orientée sur la question des compétences, l'action a été recentrée sur une fonction d'accélérateur de parcours à l'entrée dans le PLIE en se focalisant sur un enrichissement du diagnostic initial.

Expérimentée dans un premier temps avec 4 référents, puis élargie à l'ensemble de l'équipe, cette prestation devait permettre d'engager plus rapidement le parcours des personnes en identifiant des axes de travail sur des champs d'expertise spécifiques non détenus par les référents :

- L'analyse du degré de maîtrise de la langue française,
- L'analyse des freins à la mobilité,
- Le positionnement des participants sur le référentiel du Socle commun de connaissance et de compétences,

Dans ce cadre, la prestation a été ramenée à 3 semaines autour des interventions suivantes :

- Accueil
- Un atelier Mobilité conduit par la Plateforme Mobilité (incluse dans la proposition de services de l'IRFA)
- Un positionnement FLE si nécessaire
- Un atelier consacré au Socle mobilisant notamment des mises en situation
- Des entretiens individuels
- La rédaction d'un bilan transmis au référent PLIE

Chiffres clés

2016 : 93 prescriptions, 65 entrées

2017 : 142 prescriptions, 109 entrées

2018 : 104 prescriptions, 78 entrées

2019 : 62 prescriptions, 47 participants (obj : 56) dont 17 % sur le FLE

Focus sur le FLE

Ce positionnement devait permettre d'envisager ou d'écarter le DAQ lors des préconisations en fonction des résultats obtenus mais également d'effectuer des préconisations axées plus particulièrement vers ce domaine de compétences tels que les Ateliers SocioLinguistiques (ASL), le Diplôme Initial de Langue Française (DILF) ou encore le Diplôme d'Étude de Langue Française (DELFF) afin d'envisager la validation des acquis et de les valoriser dans le cadre de leur insertion professionnelle.

Focus sur le Socle commun de connaissances et de compétences

Ces ateliers avaient pour objectif d'effectuer le positionnement dans les domaines de compétences 1, 2, 3, 4 et 5 :

- Domaine 1 : Communiquer en français
- Domaine 2 : Utiliser les règles de base de calcul et du raisonnement mathématique
- Domaine 3 : Utiliser les techniques usuelles de l'information et de la communication numérique
- Domaine 4 : Travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe
- Domaine 5 : Travailler en autonomie et réaliser un objectif individuel

Afin de s'inscrire dans une démarche compétences, l'IRFA BFC s'est appuyée sur des mises en situation afin d'évaluer certains de ces domaines.

A l'issue de la prestation, le bilan devait être composé des documents suivants :

- Le bilan du stage
- Un livret de compétences
- Une grille de positionnement FLE (A1 et/ou A2) le cas échéant
- Un bilan Mobilité

3.5. L'accompagnement du dispositif « clauses d'insertion » dans le secteur du BTP a été maintenu en raison de sa complémentarité avec l'offre de service du PLIE

La commande publique représente un moteur important dans la création et le maintien dans l'emploi sur un territoire dijonnais. C'est pourquoi, grâce aux opportunités offertes par le Code des Marchés Publics, Dijon Métropole s'est engagée depuis 2004 dans la mise en œuvre de clauses d'insertion dans ses marchés publics. Celle-ci permet de faciliter l'accès à l'emploi des publics les plus éloignés du marché du travail.

Sur le territoire du dijonnais, le GIP Maison de l'Emploi puis CREATIV' assure le portage, le pilotage et l'animation du dispositif depuis son origine. Pour les marchés de BTP, la structure s'appuie sur les compétences et l'expérience de l'ARIQ BTP pour accompagner les entreprises.

Présentation de l'ARIQ BTP

Association Paritaire Loi 1901 à but non lucratif créée en 1989 par les Organisations Professionnelles d'employeurs et de salariés du BTP de Bourgogne, l'ARIQ BTP BFC a pour mission de favoriser l'insertion durable dans les entreprises du BTP des demandeurs d'emploi et notamment des jeunes, tout en leur assurant la formation professionnelle nécessaire à cette insertion.

Les missions attendues dans le cadre de cette opération sont les suivantes :

- Accueillir les participants orientés par les référents PLIE ou tout autre prescripteur potentiel, les tester sur les marchés du BTP,
- Concevoir des modules de présentation des métiers du bâtiment et des travaux publics, y compris le test sur les règles de sécurité et le développement durable, préalablement à tout entretien d'évaluation de la motivation pour les métiers visés,
- Mettre en relation les candidats et les entreprises attributaires
- Faire un suivi des participants sur les missions proposées à l'aide de fiches d'activité et de tâches.

Chiffres clés

Objectif annuel d'entrées : 100 participants

2015 : 122 orientations, 69 personnes en parcours, 20 sorties positives (3 CDI, 7 CDD + 6 mois, 7 contrats de professionnalisation, 3 formations qualifiantes)

2016 : 164 orientations, 82 personnes en parcours, 17 sorties positives (2 CDI, 3 CDD + 6 mois, 10 contrats de professionnalisation, 2 formations qualifiantes)

2017 : 96 orientations, 65 personnes en parcours, 16 sorties positives (5 CDI, 4 CDD + 6 mois, 6 contrats de professionnalisation, 1 formation qualifiante)

2018 : 105 orientations, 56 personnes en parcours, 19 sorties positives (6 CDI, 2 CDD + 6 mois, 11 contrats de professionnalisation)

2019 : 68 orientations, 38 personnes en parcours, 10 sorties positives (4 CDI, 1 CDD + 6 mois, 5 contrats de professionnalisation)

3.6. Une nouvelle action a été engagée et s'est développée en direction des femmes les moins autonomes : Start Again

Le PLIE a vocation à accompagner des personnes présentant des difficultés à la fois sociales et professionnelles. Parmi les critères liés à la situation individuelle du participant, le PLIE s'adresse en priorité aux personnes dans une situation familiale complexe, tout particulièrement les femmes.

De nombreuses études ont montré combien les femmes étaient davantage touchées que les hommes par la précarité. Au fil des années d'accompagnement, le PLIE a également fait ce constat. Ainsi, de nombreuses femmes, notamment résidentes des QPV, rencontrent des difficultés récurrentes qui contribuent à les éloigner de l'emploi : problèmes de garde d'enfants, perte de confiance et d'estime de soi liée à un isolement, manque de mobilité, etc.

Désireux de s'engager plus fortement dans le soutien à l'insertion des femmes, le PLIE a souhaité engager une action prioritairement dédiée aux femmes domiciliées dans les quartiers « Politique de la Ville » et destinée à soutenir le développement de leur autonomie.

Ainsi, cette action avait pour premier objectif de les aider à rompre avec leur isolement :

- A la fois physique : sortir de chez soi, de sa solitude quotidienne, réappréhender la vie en société, réapprendre à vivre dans un cadre (déplacements, horaires, etc.),
- et psychologique : prendre conscience qu'elles ne sont pas seules à vivre une situation difficile, retrouver la motivation pour prendre sa vie en main.

Un second objectif visait à les réinscrire dans un cadre de recherche d'emploi dans une perspective de plus grande autonomie en travaillant :

- Leur capacité à s'exprimer en public
- La confiance en soi
- Le travail sur le projet professionnel
- L'organisation du temps : reprendre progressivement l'habitude de s'inscrire dans une organisation et un cadre horaire définis.

Baptisée « Start Again », cette prestation combinant accompagnement, formation et coaching a été mise en œuvre par l'association Amis Mots sur une durée de 3 mois. Les modalités étaient les suivantes :

- Un accueil du lundi au vendredi sur des horaires permettant notamment aux mères de famille de s'organiser au mieux (éviter les mercredis, et proposer des horaires compatibles avec les rythmes scolaires).
- Un cadre ludique et interactif permettant aux femmes de s'ouvrir et de communiquer sans craindre le regard d'autrui.
- Un programme pédagogique intégrant des temps de formation consacrés à certains domaines incontournables tels que le français, les bases en mathématiques, les bases en informatique et le développement personnel.
- Une ouverture à la culture par le biais de sorties dans des établissements, des lieux emblématiques du territoire (découverte du centre-ville, des musées, d'entreprises comme Mulot et PetitJean, etc.) ou bien aller voir un spectacle (au Cèdre).

Chiffres clés

2017 : 1 session (Centre social des Grésilles). 12 femmes ont démarré la formation ; 10 l'ont achevée.

2018 : 2 sessions (Centre social des Grésilles). 19 femmes dont 9 domiciliées sur un quartier prioritaire (42%). 15 l'ont achevée.

2019 : 3 sessions (2 au centre social des Grésilles et 1 au centre social de Chenôve). 23 femmes dont 9 domiciliées sur un quartier prioritaire (39%) :

- Session 1 : démarrage avec 8 femmes. 4 l'ont achevée.
- Session 2 : démarrage avec 10 femmes. 7 l'ont achevée.
- Session 3 : démarrage avec 5 femmes. 4 l'ont achevée.

Il est difficile de donner un bilan quantitatif précis de cette action assez particulière au vu de la situation des participantes et de leur éloignement de l'emploi en début d'action. C'est notamment pour cette raison qu'elles sont interrogées en fin d'action sur leur satisfaction et leur perception des bénéfices de cette action.

D'un point de vue qualitatif, on peut d'abord apprécier les résultats de Start Again sur ses apports :

- dans l'engagement d'une réflexion sur le projet professionnel,
- dans le développement des compétences des femmes sur le plan linguistique et informatique.

Les bilans témoignent ainsi d'une véritable appétence pour l'amélioration de la maîtrise de la langue.

Plus largement, les femmes ont pu exprimer un véritable enthousiasme à sortir de chez elle, s'inscrire dans un collectif, découvrir de nouveaux horizons, s'émanciper de leurs contraintes de maman.

Verbatim

« j'ai énormément aimé les cours de développement personnel : ça m'a beaucoup changé, ça m'a poussé à faire reconnaître mon Bac +4 et à chercher une formation plutôt que de trouver un emploi de caissière. Je n'aurais pas fait toute cette démarche sans Start Again ! »

« En informatique, je ne connaissais rien et j'ai appris énormément, j'ai même une adresse mail ! Ça me plaît beaucoup ! Rebecca m'a appris beaucoup de choses en développement personnel, j'ai pris confiance en moi. Cette formation m'a bien fait avancer. »

« Je me sens prête à avancer et je veux avancer ! Merci à tout le monde, on a passé de bons moments, les professeurs ont été super avec nous ! »

« Je ressens le besoin de rester en contact avec le groupe pour ne pas baisser les bras et retomber... »

L'action « Start Again » a vu le jour en 2017 et a connu un cadre de financement évolutif pour accompagner son déploiement en direction d'un nombre plus important de bénéficiaires :

- 2017: Prestation dans le projet d'assistance aux participants.
- 2018: L'association devient porteur de projet et les contreparties sont amenées par CREATIV'. Le Contrat de Ville est également mobilisé dans le cadre du plan de financement via CREATIV' (19 K€).

- 2019: L'association Amis mots est porteur de projet mais sans convention et sans flux financier avec CREATIV'. Elle continue d'émarger sur l'enveloppe FSE dédiée au PLIE mais mobilise directement les contreparties au FSE.

4. La mise en place du projet d'assistance aux personnes a favorisé l'émergence d'actions à vocation interne au service du développement des compétences des référents du PLIE

La typologie des actions développées dans le projet d'assistance est détaillée dans le chapitre 1 relatif au pilotage. Le présent chapitre a vocation à proposer un focus sur les actions qui, dans ce projet, ont contribué à soutenir l'évolution de l'offre de services du PLIE.

Ces actions relèvent de 4 axes de travail :

- La relation avec les entreprises
- La connaissance du marché du travail local et l'accompagnement des mobilités professionnelles
- Un soutien spécifique apporté aux participants seniors
- Le développement des compétences sociales
- La dynamisation des entrées sur le PLIE

4.1. La relation avec les entreprises

Le détail des évolutions apportées à la relation avec les entreprises étant développé dans le chapitre dédié à cette question, on rappellera simplement que, sur les années 2015 à 2017, la relation « entreprises » faisait l'objet d'une prestation externalisée.

Les objectifs étaient les suivants :

- Organiser une recherche d'offres d'emploi ciblée sur la base du profil des participants du PLIE,
- Prospecter des opportunités d'immersion professionnelle,
- Préparer les participants aux entretiens,
- Placer et suivre les participants du PLIE à l'emploi.

La prestation a été confiée à l'association Solid'ère (profil ESS) en 2015 et 2016, puis à RH Partners (cabinet RH plus classique) en 2017.

4.2. La connaissance du marché du travail local et l'accompagnement des mobilités professionnelles

Dans le cadre de la réflexion sur les nouvelles orientations du PLIE, celui-ci s'est interrogé en 2016 (en parallèle de la prestation de relation « entreprises »), sur la connaissance sur marché du travail local et les perspectives de mobilités professionnelles des participants du PLIE dans ce contexte.

Pour cela, le PLIE a lancé une consultation visant à mobiliser les services d'un prestataire autour de 2 axes :

- Réaliser une analyse des opportunités de positionnement dans l'emploi des participants du PLIE précisant :
 - Les opportunités en matière d'emploi sur la base du projet professionnel,
 - Les perspectives de mobilité professionnelle sur la base des compétences détenues par les personnes.
- Animer des ateliers d'information sur les secteurs d'activité/métiers porteurs du territoire pour présenter aux participants les attentes des entreprises et revenir sur les prérequis au stade du recrutement (en creux, les confronter aux réalités du marché du travail et faire évoluer leurs représentations).

La mission a été confiée à Randstad en lien avec le développement de son outil BigData.

En dépit des perspectives ouvertes par l'outil, l'expérimentation n'a pas été concluante dans la mesure où la prestation n'a pas réussi à s'inscrire dans les pratiques des référents.

Ainsi, l'objectif des 150 participants adressés par les référents pour la réalisation d'un diagnostic d'employabilité n'a pas été atteint :

- 38 participants ont été adressés par les référents PLIE aux équipes Randstad de Dijon.
- 38 diagnostics d'employabilité ont été communiqués aux référents PLIE par les équipes HR consultancy partners.
- 12 participants ont été sélectionnés par les consultants des unités Randstad auprès desquels ils ont été orientés. La sélection est réalisée sur la base du process de recrutement mis en place au sein du groupe Randstad France.
- 11 participants sur les 12 sélectionnés ont reçu une proposition de poste de la part des consultants des unités Randstad. Les propositions de postes qui n'ont pas abouti sont liées au refus du participant ou à la non-sélection du participant par l'entreprise à l'issue d'un entretien.
- 5 participants ont réalisé une ou plusieurs missions de travail temporaire.

4.3. Un soutien spécifique apporté aux participants seniors

Le PLIE a vu le nombre d'entrées de participants de plus de 50 ans augmenter, représentant entre 2015 et 2016, 21 % des entrées sur le dispositif.

Sur cette même période, 70 % d'entre eux étaient demandeurs d'emploi de longue durée.

Dans le même temps, les référents du PLIE ont fait état de difficultés accrues dans l'accompagnement de ce public. En effet, les participants seniors veulent en général retourner rapidement à l'emploi, ne souhaitant pas nécessairement s'impliquer dans un travail sur leur projet professionnel, ni se diriger vers une qualification.

Dans ce cadre, le PLIE a organisé au printemps 2016 un séminaire consacré à l'emploi des seniors. L'idée de cette journée était de dresser un état des lieux de la situation au sein du PLIE et de travailler collectivement à la recherche de pistes d'amélioration de cette situation des seniors face à l'emploi.

Une approche de terrain a été menée par le biais d'entretiens filmés de participants de plus de 50 ans témoignant de leurs difficultés à retrouver un emploi. Leurs témoignages ont permis de mettre en exergue les effets des tensions du marché du travail sur leurs candidatures et les représentations dont ils sont les victimes. Ainsi, les participants évoquaient la quasi impossibilité pour eux d'accéder à des entretiens de recrutement, l'absence de retour sur leurs candidatures, leur sentiment de ne pas avoir l'opportunité de proposer leurs compétences. Et, ces personnes décrivaient un processus progressif d'enfermement dans un chômage de longue durée qui devient, par voie de conséquence, un frein supplémentaire à leur retour à l'emploi.

C'est dans ce contexte que le PLIE a proposé une manifestation intitulée « Regards croisés, ressources cachées » qui a vu le jour en 2017, puis a été reconduite chaque année.

Avec un concept simple : remettre les demandeurs d'emploi en situation de rencontrer des chefs d'entreprises et des professionnels dans un cadre bienveillant, de manière à bénéficier de leurs conseils, de leur avis sur leur profil, leur expérience, leur projet professionnel et, éventuellement leur faire bénéficier de leur expérience professionnelle.

La démarche avait également une visée pédagogique destinée à impliquer davantage les entreprises du territoire dans la valorisation de leur responsabilité sociale et leur faire prendre conscience du potentiel de compétences que représente le public senior.

Pour cela, la manifestation a été conçue dans un format réduit permettant à une douzaine de demandeurs d'emploi de rencontrer 3 chefs d'entreprises ou professionnels (cadres, professionnels du travail temporaire) selon les codes du job dating : des rencontres de 15 minutes pour présenter son projet professionnel, ses

motivations, accompagnées d'un échange avec son interlocuteur pour recueillir ses suggestions sur l'amélioration de la candidature et la valorisation de ses points forts.

4 éditions ont été organisées :

- 2 en 2017 en partenariat avec le MEDEF et la CPME à la Maison des entreprises,
- 1 en 2018 en partenariat avec l'association Cap Nord qui s'est tenue dans l'une des entreprises de la zone, la SDME (groupe SONEPAR)
- 1 en 2019 en partenariat avec CCI Formation qui s'est tenue dans ses locaux.

De nombreuses entreprises ont participé à ces rencontres : Leroy Merlin, Lejay Lagoute, Randstad, Pacotte & Mignotte, Infoproject, Manpower, Enedis, Envie, Leader intérim, Suez, Dieze, Exope consultants, Guillaume Ravera, L'or des Valois, Proactive RH, Wall Street Institute, Adecco, Id'ées intérim, etc.

Mardi 10 décembre 2019

**REGARDS CROISÉS
RESSOURCES CACHÉES**

Le territoire s'engage pour l'emploi des seniors !
Car il n'y a pas d'âge pour convaincre!

Un projet en partenariat avec :

CCI CÔTE-D'OR Dijon Métropole CCI FORMATION

PLIE

Une mobilisation pour rapprocher les demandeurs d'emploi seniors des entreprises grâce à la mobilisation des entreprises du territoire

Une manifestation conviviale pour valoriser leurs compétences.
Chaque participant bénéficiera :

- de 3 entretiens avec des chefs d'entreprises et des professionnels du travail temporaire pour présenter son projet et ses motivations
- d'un retour bienveillant et des conseils de ses interlocuteurs pour booster sa recherche d'emploi

**Rendez-vous le 10 décembre 2019
de 9h à 11h30**
dans les locaux de CCI Formation,
Place des Nations Unies, 21000 Dijon (Accès T2 station Europe-Simone Weil)

creativ' PLIE

Tel : 03 80 43 08 14
Mail : cpotiez@creativ21.fr
www.creativ21.fr

Une équipe de 18 professionnels dont 13 référents de parcours.

Logos des partenaires : Europe, Région Bourgogne-Franche-Comté, Côte d'Or, CCI Formation, PLIE, CCI Côte d'Or, CCI Bourgogne, CCI Franche-Comté, CCI Champagne-Ardenne, CCI Grand Est, CCI Île-de-France, CCI Normandie, CCI Occitanie, CCI Pays de la Loire, CCI Provence-Alpes-Côte d'Azur, CCI Rhône-Alpes, CCI Sud-Ouest, CCI Val de France, CCI Wallonie-Bruxelles, CCI Belgique, CCI Espagne, CCI Italie, CCI Grèce, CCI Portugal, CCI Royaume-Uni, CCI Espagne, CCI Italie, CCI Grèce, CCI Portugal, CCI Royaume-Uni, CCI Espagne, CCI Italie, CCI Grèce, CCI Portugal, CCI Royaume-Uni.

Pour préparer les demandeurs d'emploi à ces rencontres mais, plus largement, afin de mieux les outiller dans leur recherche d'emploi et dans la préparation à des entretiens de recrutement, le PLIE a fait appel à une prestation de service réalisée par Talent Campus (suite à la diffusion d'une lettre de commande).

La prestation poursuivait deux types d'objectifs :

- Du point de vue des apports aux participants :
 - outiller les seniors dans leur recherche d'emploi,

- leur apprendre à identifier et à valoriser leur savoir-faire et leurs compétences professionnelles,
- faire ressortir et mettre en valeur leurs compétences sociales et comportementales,
- les amener à parler d'eux et à se mettre en avant,
- leur permettre de rompre avec l'isolement dans lequel ils se retrouvent parfois cantonnés.
- Du point de vue de l'organisation des rencontres avec les entreprises :
 - préparer les seniors à se confronter à des employeurs,
 - accompagner l'équipe du PLIE dans l'organisation de l'événement (sur la partie qualitative et pédagogique)
 - outiller les référents sur la préparation du public aux entretiens.

Le format était le suivant :

- Deux journées de formation pour préparer les participants
- La participation à l'évènement dans la continuité de la formation pour ne pas rompre la dynamique,

Afin de permettre aux référents du PLIE de découvrir les techniques pédagogiques utilisées par Talent Campus (le théâtre forum), une journée de découverte leur a été proposée en amont.

Chiffres-clés

2017 : 23 participants du PLIE bénéficiaires. Les deux sessions de la manifestation ont été ouvertes à des demandeurs d'emploi accompagnés par Pôle emploi (10 personnes concernées), soit 30 participants (3 abandons)

2018 : 14 participants

2019 : 18 participants (avec des personnes différentes sur la prestation et l'évènement en raison d'un problème de calendrier)

Après 4 années de reconduction, on observe que l'action suscite un véritable intérêt tant de la part des demandeurs d'emploi seniors que des représentants des entreprises présents.

Concernant les demandeurs d'emploi, on note que le point commun entre les participants réside dans des parcours professionnels et personnels complexes. Les personnes sont généralement marquées par leur vécu et les épreuves traversées. La reprise de la confiance en soi représente souvent un enjeu majeur.

La pédagogie mise en œuvre par Talent Campus favorise ainsi un engagement fort et une implication de personnes toujours désireuses de sortir des difficultés et de se réinsérer. A l'issue des deux journées, on constate plus d'ouverture des participants, l'envie de partager, une prise de parole plus aisée et volontaire. De ce point de vue, le recours à la simulation d'entretiens filmés est un moment clé car il permet souvent une prise de conscience sur les atouts et les difficultés.

Du point de vue des entreprises, bien que l'évènement reste confidentiel -et c'est tout son sens-, c'est justement son format qui offre aux professionnels une implication qui va bien au-delà du fait de conduire des entretiens avec des demandeurs d'emploi et qui amènent à faire bouger leurs représentations et à appréhender les personnes seniors en recherche d'emploi avec un autre regard.

Verbatim de demandeurs d'emploi

« Action intéressante : motivant, rassurant, et susceptible de rompre l'isolement »
« Riche expérience pour moi : échanges intéressants et constructifs. Une remise en question dans un échange convivial... »
« J'ai encore besoin de travailler sur moi mais le plus gros est fait, je positive davantage. »

Verbatim de professionnels

« Un moment d'échanges nécessaire pour valoriser des compétences oubliées et redonner confiance, motiver l'humain. A reproduire ! »

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

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

4.4. Le développement des compétences sociales

Fort de cette première expérience réussie en 2017, le PLIE a souhaité remettre en place une démarche similaire en 2018. L'objectif était de permettre à des participants du PLIE de reprendre confiance en eux grâce à la dynamique de groupe, mais aussi par le travail de valorisation de leurs compétences professionnelles et sociales.

A la demande des référents de parcours du PLIE qui ont témoigné du fait qu'un nombre grandissant de personnes accompagnées souffre d'un fort manque de confiance et de difficultés pour parler d'elles en termes positifs et valorisants, le PLIE a également souhaité étendre la formation à des groupes sans limite d'âge.

En 2018, 3 sessions de formation ont été organisées dont l'une destinée à un public de demandeurs d'emploi seniors.

2 sessions de formation tout public :

Le prestataire devait assurer la formation de 2 groupes de 15 à 20 participants de tout âge et tout profil (la diversité pouvant constituer un facteur positif).

Les objectifs de la formation étaient les suivants :

- redonner confiance à des participants qui en manquent, les amener à identifier leurs compétences sociales et comportementales transférables,
- dans une démarche réflexive, identifier et « décortiquer » les compétences professionnelles développées au cours du parcours
- apprendre aux participants à parler d'eux et à valoriser toutes leurs compétences,
- en creux, leur permettre de sortir de l'isolement dans lequel ils se retrouvent parfois enfermés après de longues périodes d'inactivité.

1 session de formation pour les publics seniors (50 ans et plus) :

Dans un format similaire, le prestataire devait organiser une session de formation avec un groupe de 15 à 20 participants exclusivement seniors.

Cette formation visait directement à préparer ces personnes à leur participation à « Regards croisés, ressources cachées », une demi-journée de rencontres avec les entreprises.

Pour accompagner au mieux les participants dans la démarche, le prestataire devait également assurer :

- une demi-journée d'intervention en amont de l'événement en vue de redynamiser les participants avant leurs entretiens,
- puis une journée d'atelier quelques jours après l'événement afin d'amener les participants à analyser leurs points forts et leurs axes d'amélioration ressortis des entretiens.

La prestation a, de nouveau, été assurée par Talent Campus.

Chiffres-clés :

2018

Groupe 1 mixte : 8 personnes

Groupe 2 seniors : 14 personnes

Groupe 3 mixte : 17 personnes

Soit un total de 39 personnes (objectifs : 30/40 pour les sessions mixtes, 15/20 pour la session « seniors »).

2019

Groupe 1 mixte : 8 personnes

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

Groupe 3 mixte : 8 personnes

Soit 34 personnes au total (objectifs : 30/40 pour les sessions mixtes, 15/20 pour la session « seniors »).

Les participants à ces 3 sessions ont fait un retour très positif sur cette expérience qui leur a permis de :

- Se redynamiser, sortir de l'isolement, rencontrer d'autres personnes (on peut noter que les participants à la 3e session ont évoqué la possibilité de pouvoir se revoir en dehors),
- Repérer leurs atouts, leurs points forts, insoupçonnés parfois, les amenant à retrouver de l'estime pour eux-mêmes,
- Identifier leurs difficultés et axes d'amélioration et réfléchir à la manière de les travailler en collaboration avec leur référent PLIE.

Un des principaux atouts de la formation réside dans sa rupture avec des modalités de formation scolaire souvent redoutées par les participants. Par ses dimensions ludiques et participatives, l'ajustement permanent du prestataire aux besoins et aux attentes, les participants arrivent à dépasser leurs appréhensions, à prendre conscience d'eux-mêmes, de ce qu'ils donnent à voir et à se réinscrire dans une dynamique positive de recherche d'emploi.

En lien avec les objectifs professionnels des parcours PLIE, les participants expriment en fin de prestation le fait :

- de se sentir prêts pour aborder de futurs entretiens de recrutement,
- de vouloir refaire leur CV,
- de se former,
- ou bien de mieux définir leur projet professionnel.

4.5. La dynamisation des entrées sur le PLIE

L'orientation vers un parcours PLIE pour des personnes ayant déjà de l'antériorité dans différents types d'accompagnement n'est pas toujours une évidence. Les personnes peuvent exprimer un questionnement sur l'opportunité de cette orientation, sa valeur-ajoutée lors du premier rendez-vous, lorsqu'elles se présentent.

Pour les personnes qui ne se présentent pas en dépit de plusieurs relances, de nombreux échanges ont été conduits avec les partenaires en comité de pilotage ou en bilatéral pour tenter d'en analyser le sens. On a pu s'interroger sur la durée du

processus d'orientation mais aussi sur le manque de sens, voire un phénomène de lassitude des personnes.

C'est fort de ce constat que le PLIE a souhaité redéfinir la façon d'accueillir les participants, notamment dans la mesure où ce premier accueil va fonder la relation d'accompagnement et le rapport du participant à son parcours et à son accompagnateur.

Mais cette expérimentation s'est également adressée aux référents de manière à penser leur repositionnement dans la relation d'accompagnement, à favoriser l'autonomie du participant et à ne pas prendre à charge davantage de responsabilité qu'ils n'en ont dans la réalisation du parcours.

D'un point de vue méthodologique, l'action Job Stand Up a été conçue comme une nouvelle façon d'aborder l'approche globale du parcours, en matérialisant ce changement de modèle, de sorte à bouleverser les représentations des participants sur la relation d'accompagnement.

Par ailleurs, à l'image du fil conducteur des actions présentes, le développement de l'estime de soi a été remis comme fil conducteur des modalités d'accueil car on observe que celle-ci est très influencée par la position qu'occupe le participant dans la relation d'accompagnement.

Pour cela, l'expérimentation a reposé sur l'hypothèse que des espaces plus neutres, en particulier des espaces culturels, semblaient être adaptés pour mettre en confiance et stimuler l'initiative des participants. La culture, de façon générale, apparaît comme un puissant moteur, capable de stimuler l'estime de soi, d'aider le participant à prendre ou à reprendre possession de sa capacité à créer ou à s'exprimer.

Enfin, l'expérimentation visait à soulager, en partie, le référent de la « responsabilité » du parcours. D'une part, parce que celle-ci peut l'affecter individuellement, d'autre part parce que son poids actuel est incompatible avec le modèle proposé. Dans ce dernier, le référent s'inscrit dans une position d'expert pour conseiller le participant, l'informer ou faciliter son information, le soutenir dans ses démarches en vue de la réalisation de son projet.

Dans ce modèle, la structure d'animation se positionne davantage comme un facilitateur entre les deux parties au moment fondateur qu'est l'accueil dans le dispositif.

Pour réaliser cette expérimentation, le PLIE s'est appuyé sur Talent Campus (dans le cadre d'une lettre de commande).

Les objectifs opérationnels de la prestation étaient les suivants :

- Mettre en place un cadre d'accueil inédit, évolutif et dynamisant,

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

Dans l'optique d'internalisation de la prestation, Talent Campus devait également accompagner la montée en compétences des équipes du PLIE de manière à atteindre les objectifs suivants :

- Permettre aux équipes du PLIE d'acquérir des compétences complémentaires sur les techniques d'animation,
- Accompagner l'équipe projet vers son autonomie dans l'animation, le développement des scénarii et la gestion globale de l'événement.

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

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

Chiffres clés

2018 :

2 sessions testées en fin d'année ont permis d'accueillir 38 futurs participants du PLIE, dans des espaces inédits (1 événement d'accueil au Multiplex et 1 à la Maison Régionale de l'Innovation).

32 de ces participants sont entrés sur le PLIE.

2019 :

6 sessions organisées dont 2 animées par Talent Campus (enjeu de transfert de méthode et de savoir-faire aux équipes du PLIE).

124 participants (dont 47 % de femmes).

92 % sont entrés sur le PLIE.

Dans le même temps, seuls 65 % des autres personnes orientées sur le PLIE (350 personnes), et qui n'ont pas profité de l'action, y sont entrés.

L'une des singularités de Job Stand Up réside dans un changement de paradigme dans la manière de proposer la découverte du PLIE et de penser l'intégration des personnes dans le dispositif. A l'opposé de l'information collective traditionnelle, il a

été demandé à Talent Campus d'élaborer des scénarii pédagogiques et d'organiser leur mise en œuvre par la mobilisation des espaces ou ressources nécessaires.

Ainsi, le déroulé d'une session se décline comme suit dans un scénario. Dès l'accueil au petit-déjeuner, il est demandé aux participants de prendre une carte de leur choix, qu'ils doivent conserver.

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

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

Après ces présentations, chaque groupe va travailler sur :

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

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

VI. Animer et poursuivre la professionnalisation des référents

1. Le PLIE, une communauté professionnelle singulière rassemblant des professionnels d'origines diverses

Le PLIE est à la fois :

- Un collectif de professionnels composé d'une équipe de 13 référents, d'une chargée de mission emploi-formation et d'une structure d'animation composée de 4 personnes (1 responsable, 2 chargés de projet, 1 assistante en charge du volet administratif des parcours)
- Un dispositif financé par le Fond Social Européen (FSE) et régi par des règles particulières de fonctionnement.

Responsable d'une mission d'accompagnement de publics fragilisés, le PLIE se caractérise par une relation singulière entre la structure d'animation responsable de

l'animation et du pilotage du dispositif et le réseau des référents qui met en œuvre l'activité d'accompagnement.

En effet, historiquement, la structure d'animation est composée de salariés de l'ex-Maison de l'emploi et de CREATIV'. En revanche, les référents du PLIE sont les collaborateurs de structures tierces, agents de collectivités territoriales pour certains et salariés de structures privées pour d'autres.

Pour intervenir dans le cadre du PLIE, ces structures s'inscrivent dans un double processus :

- Dans un premier temps, elles répondent à un appel à projets organisé par CREATIV', en tant que structure porteuse du PLIE, visant à les sélectionner au regard d'un ensemble de critères démontrant leurs capacités à mettre en œuvre l'accompagnement attendu.
- Dans un second temps, elles répondent à un appel à projets lancé par le Département, en tant qu'organisme intermédiaire en charge du financement du dispositif au titre de l'axe 3 du FSE « lutter contre la pauvreté et promouvoir l'inclusion ».

Dans ce cadre, les référents du PLIE interviennent directement pour le compte de leur employeur en tant que « porteur de projet » du PLIE. Mais cette intervention s'inscrit dans le cadre d'un collectif de travail animé par la structure d'animation du PLIE qui fixe les règles de fonctionnement du dispositif et des parcours proposés.

Cela implique une certaine singularité organisationnelle. En effet, les référents ne sont pas considérés comme des personnels mis à disposition de CREATIV'. Ainsi, ils ne sont pas placés sous l'autorité hiérarchique du directeur de la structure et, par délégation, de la coordinatrice du PLIE.

Néanmoins, du fait de la responsabilité de CREATIV' en matière de qualité du service rendu, la structure d'animation est attentive aux conditions dans lesquelles interviennent les référents et à l'adaptation et au développement de leurs compétences.

Aussi, un travail d'animation et de professionnalisation des référents a-t-il été conduit au cours du Protocole en étroite relation avec leurs employeurs, de manière à ce que la singularité organisationnelle du PLIE leur permette néanmoins de bénéficier d'un cadre de travail homogène, et ce quel que soit leur statut (agent public ou salarié du privé) ou leur origine professionnelle.

[2. L'animation de l'équipe des référents repose sur une instance principale qui se réunit chaque mois, les GTT \(Groupes Techniques Transversaux\)](#)

Le GTT regroupe l'ensemble de l'équipe à une fréquence mensuelle (excepté en août), soit 11 réunions par an. Ils sont itinérants et accueillis en alternance dans les locaux de CREATIV', et des porteurs de projet.

Leur format est d'une journée (de 9h à 17h, avec un repas pris en commun le midi).

Les GTT sont structurés autour des points suivants :

- Partage de données de suivi sur l'activité et les résultats du PLIE.
- Séances de réflexion avec les référents pour travailler sur les axes d'amélioration de l'organisation ou des services du PLIE (par exemple, travail sur la prescription)
- Retour d'expérience sur des situations rencontrées par un ou plusieurs référents.
- Transmission d'informations sur les actions en cours et/ou à venir relevant de la programmation du PLIE.
- Communication d'informations sur les actions menées sur le territoire par nos partenaires.
- Recueil des besoins des référents pour améliorer leurs pratiques d'accompagnement.
- Interventions partenariales diverses (Pôle Emploi pour présenter l'emploi store, partenaires du secteur de la santé mentale, organismes de formation, partenaires/prestataires PLIE,...)

Programmation des GTT en 2019

- Janvier : présentation de l'activité des Groupes Solidarité Emploi par la responsable de service du Lab'compétences de CREATIV'.
- Mars : intervention d'ID'EES Intérim pour présenter un projet de formation et de recrutement en lien avec l'entreprise SEB.
- Mai : intervention de Talent Campus qui souhaitait créer une action à destination de participants du PLIE grâce à l'obtention d'un financement de l'entreprise AG2R.
- Juin : intervention du Cesam pour présentation et échanges sur le DAQ + Intervention du Conseil Régional pour présentation de l'offre de formation de la Région.
- Juillet : intervention de Talent campus dans le but de co-construire une action à destination des participants du PLIE.
- Novembre : le GTT étant organisé chez Promut, le directeur a organisé une visite de l'entreprise ainsi qu'une présentation de la réforme des entreprises adaptées + intervention d'Id'ées Intérim pour présenter une action de formation-action + intervention du cabinet Proactive Rh pour présentation de leur activité et de leurs besoins en recrutement.

3. Depuis 2015, les référents ont également bénéficié d'actions collectives visant à échanger sur leurs pratiques professionnelles

3.1. Jusqu'à fin 2015, la prestation d'appui aux référents, conduite par Éthique et Sens, était centrée sur une approche individuelle

Cette intervention a représenté 128 rendez-vous avec les référents pour objectif d'échanger sur les pratiques professionnelles et leurs conditions d'intervention.

Parmi les thématiques abordées :

- La taille du portefeuille (très importante en 2014/2015).
- La gestion des absences et du non-respect du contrat d'engagement.
- Le manque de retour et de visibilité sur les résultats de leur action.
- Les freins/difficultés rencontrées : illettrisme, mobilité, précarité des publics, signes religieux ostentatoires, problématiques judiciaires, posture/comportement des publics, etc.
- La gestion de la fin d'un accompagnement
- Etc.

3.2. En 2016, une évolution de la commande visant une approche plus collective et une meilleure capitalisation des enseignements

Faisant le constat d'un manque de retour et de visibilité sur les problématiques individuelles des référents pour y apporter des réponses tant individuelles que collectives, la nouvelle direction a souhaité mettre fin à ce type de prestation.

Le nouveau cahier des charges a formulé de nouvelles attentes en termes de livrables, avec l'objectif de solliciter une meilleure analyse des enjeux de la part du prestataire et des préconisations en termes de services à développer ou bien de partenariats à concrétiser ou à renouveler,

C'est désormais dans un cadre collectif que s'est engagé un travail :

- de retour/partage d'expériences.
- de réflexions collectives sur le traitement des problématiques individuelles rencontrées.
- de mutualisation des bonnes pratiques.

Animés de nouveau par le prestataire Éthique et Sens, 6 ateliers ont été réalisés sur l'année sur les thèmes suivants :

- Refus des actions proposées
- Signes religieux ostentatoires
- Gestion des changements sur soi
- Implication des participants entre les entretiens
- Non maîtrise de la langue française

- Gestion des absences

3.3. En 2017, les ateliers d'échanges de pratiques ont été interrompus.

Dans le cadre des nouvelles orientations du PLIE, ils ont laissé place à un travail plus structurel sur l'offre de services, l'organisation du travail et les pratiques d'accompagnement au sein du PLIE en lien avec l'intervention combinée de 2 prestataires (cf point 4 *infra*).

3.4. Depuis 2018, le cadre d'intervention de ces échanges de pratiques a été stabilisé avec l'objectif de renouveler l'intervenant régulièrement

➤ 2018 : Elisabeth Dounon

Le groupe des référents a été divisé en 2 sous-groupes : chaque sous-groupe a bénéficié sur l'année de 7 séances d'analyse de la pratique d'une demi-journée.

➤ 2019 : Elisabeth Dounon

L'organisation des séances d'analyse de la pratique a été la même qu'en 2018, et chaque sous-groupe de référents a bénéficié de 4 séances d'analyse de la pratique sur l'année.

Les référents avaient manifesté leur souhait de pouvoir être outillés sur le travail du projet professionnel avec les participants du PLIE. Ainsi, le prestataire a organisé 4 séances en présence de l'ensemble de l'équipe des référents afin de pouvoir leur apporter des outils à utiliser pour travailler le projet professionnel des participants.

4. En 2016, le PLIE a engagé un travail de fond sur son offre de services, l'organisation du travail et les pratiques d'accompagnement

En 2016, dans le cadre d'une programmation en cours de renouvellement et de nouveaux axes stratégiques, la Direction a souhaité engager un travail d'accompagnement au changement qui permette non seulement :

- de questionner les problématiques rencontrées par les référents dans le cadre de leur quotidien,
- mais de réinterroger l'accompagnement et l'organisation au sein du PLIE et ses modalités de mise en œuvre (valeurs, principes d'intervention, méthodologie et outils, services complémentaires proposés dans le cadre de la programmation, partenariats, relation entreprises).

Ce chantier a été validé lors du comité de pilotage du 8 février 2016.

Les objectifs de cette formation-action étaient les suivants (cf cahier des charges) :

- Favoriser la définition d'un socle de pratiques professionnelles structurantes dans le cadre de l'accompagnement des participants du PLIE au stade :
 - du diagnostic,

- de la définition et de l'ajustement de l'ingénierie de parcours,
- de la relation avec les entreprises,
- du positionnement des participants sur des offres d'emploi,
- des points d'étape réalisés tout au long du parcours,
- de l'évaluation finale du parcours.
- Repérer les activités exercées ou à exercer par les référents dans le cadre de ce socle en lien avec une meilleure appréciation/évaluation des compétences mais aussi en lien avec leur développement afin d'identifier :
 - les connaissances qu'ils doivent détenir et mobiliser pour réaliser ce travail,
 - les procédures, la méthodologie et les outils nécessaires à sa conduite,
 - les enjeux en termes de posture vis-à-vis des participants,
 - les attendus en termes de mise en situation des participants pour les offrir un cadre leur permettant d'être acteur du travail sur leurs compétences,
 - les modalités de valorisation des compétences repérées,

Le cabinet Amnyos a été retenu dans le courant du printemps 2016 pour:

- Son expertise dans le champ des politiques et dispositifs publics de l'emploi et de l'insertion.
- Sa capacité de réflexion sur les modalités d'accompagnement des publics et sur les enjeux organisationnels et managériaux devant permettre de proposer un cadre renouvelé d'accompagnement.

Les travaux engagés en mai avec les référents ont permis d'aboutir à la formalisation d'un plan d'action reposant sur les axes de travail suivants :

- « Référent thématique » pour responsabiliser davantage les référents, rationaliser leur organisation et les positionner comme ressources les uns des autres.
- « Planning-type » pour une meilleure programmation de l'activité des référents et une organisation du travail plus efficace.
- « Consultant entreprises » pour répondre aux nouvelles exigences du cahier des charges des référents publié par le PLIE dans le cadre de l'appel à projets 2017 relatif au portage de référents – cf chapitre IV relatif à la relation entreprises.
- « Échanges de pratiques inter-PLIE » pour sortir de l'isolement professionnel des référents, questionner les pratiques des autres PLIE, promouvoir les bonnes pratiques de celui de Dijon Métropole et engager des travaux d'amélioration des pratiques.
- « Atelier PLIE » pour développer une approche de l'accompagnement à dimension collective et développer de nouvelles activités pour les référents.
- « Outil de scoring » pour renforcer la programmation des parcours individuels par le biais d'une application informatique permettant d'accroître l'adéquation entre freins des participants et actions possibles.

Un état d'avancement de ces travaux a été présenté lors d'un COOP qui s'est tenu le 7 juillet 2017 en présence de référents venus pour témoigner de l'intérêt des travaux. Un second marché a permis au prestataire de poursuivre la mise en œuvre du plan d'action jusqu'en début 2018.

Si les travaux n'ont pas pu aller au bout des objectifs initiaux (notamment sur le volet « compétences »), la méthodologie participative mise en place par le prestataire a favorisé un fort engagement des référents et une appropriation du cadre de travail proposé. D'un commun accord avec la Direction, le prestataire s'est concentré sur les axes de travail qui ont émergé de ces travaux avec les référents.

Ainsi, les années 2016-2017 (et tout début 2018) ont constitué des années de transition pour orienter l'offre de services du PLIE et ses modalités d'accompagnement dans de nouvelles directions mais dans le cadre de pratiques managériales renouvelées visant à libérer les initiatives des référents et favoriser leur autonomie. C'est fort de ce cadre de travail renouvelé que des prestations d'échanges de pratiques ont été remises en place en 2017.

5. En parallèle, la structure d'animation du PLIE a bénéficié d'une assistance à maîtrise d'ouvrage pour repenser sa fonction d'animation de l'équipe des référents

Depuis 2017, la structure d'animation du PLIE a été accompagnée par Valérie Flahaut, consultante intervenant en soutien des PLIE au plan national.

La mission confiée visait à professionnaliser les membres de la structure d'animation quant à l'animation de l'équipe des référents.

Cet accompagnement a notamment abouti à la définition de nouveaux contenus dans les GTT et de nouvelles modalités d'animation.

Ainsi, depuis 2019, ces réunions laissent place à davantage de temps de travail en coopération avec toute l'équipe (travail sur le recueil des besoins, propositions d'actions innovantes, organisation de rencontres avec les entreprises, contribution des référents au travail d'auto-évaluation du Protocole 2015-2019, etc.).

6. En 2016, un travail d'harmonisation des pratiques de saisie des données pour renforcer la capacité de suivi et de pilotage du PLIE

6.1. Formation au logiciel de saisie ABC (devenu Up Viesion)

Ce logiciel est destiné à la saisie du suivi des participants du PLIE, il permet également l'extraction de données ou la réalisation de requêtes.

Dans un contexte de faiblesse du système de suivi et de pilotage de l'activité du PLIE exprimé par les financeurs début 2015, la nouvelle direction a engagé un travail

d'audit sur la qualité de saisie des données relatives aux parcours des participants du PLIE.

Ce travail a été conduit fin 2015 par la société ABC Engineering SARL qui a créé et gère la maintenance du système d'information des PLIE au plan national.

Cet audit a révélé des pratiques hétérogènes d'utilisation du logiciel, mais aussi dans l'accompagnement des participants au travers des saisies effectuées (sur le nombre d'étapes de parcours saisies par participant par exemple). Sur la base de ces constats, une formation de remise à niveau sur le logiciel ABC Viesion a été proposée à l'ensemble des référents afin de pouvoir harmoniser les pratiques de saisie. La nouvelle équipe d'animation arrivée mi-2016 a également été formée à l'outil.

Une formation complémentaire a été dispensée aux salariées de l'équipe d'animation du PLIE afin de pouvoir les outiller sur les requêtes permettant d'extraire des données statistiques.

Suite à ces formations, la nouvelle équipe d'animation a reçu pour mission d'actualiser les procédures au sein du PLIE (saisie, suivi et justificatifs de parcours).

6.2. Procédures de gestion des dossiers FSE

Deux formations ont été organisées en 2016, l'une à destination des porteurs de projets et l'autre à destination de la structure d'animation et des référents du PLIE.

Ainsi, les 9 structures porteuses de projet ont été invitées à participer à cette formation, l'objectif étant de leur fournir des outils techniques pour une meilleure gestion du FSE.

Cette formation « instruction d'une opération FSE » avait pour objectif de :

- Sécuriser la phase d'instruction (rappel des éléments fondamentaux)
- S'approprier les règles de base métier encadrant la gestion des crédits FSE
- Maîtriser « Ma démarche FSE » sur la phase d'instruction

A l'attention des membres de la structure d'animation du PLIE, la MDEF a organisé une formation en région Bourgogne ouverte à tous les PLIE de la région.

L'objectif était de permettre aux participants d'appréhender les principes de base pour la mise en œuvre et le suivi d'une opération FSE.

La formation s'est organisée autour des axes suivants

- Mécanismes et obligations de base pour l'obtention d'un cofinancement FSE.
- Dépôt et suivi d'un projet.
- Rendu-compte d'une opération réalisée.
- Fonctionnement et maîtrise de « Ma Démarche FSE ».

7. En 2017, les référents ont reçu une formation consacrée au Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)

Suite à la loi du 4 avril 2014 relative à la formation professionnelle, CREATIV' a souhaité que les référents du PLIE puisse inscrire leur travail d'accompagnement dans le cadre du cahier des charges du Conseil en Evolution Professionnelle.

Ainsi, en 2017, les référents ont engagé une formation via le CNAM (Première formation délocalisée en Province pour référents du PLIE) aboutissant à un certificat de compétences.

Il s'agissait de viser la validation d'un certificat de compétences « accompagnement et conseil en évolution professionnelle » sur la base de 2 modules (UE) complémentaires. La formation représentait 51 heures par participant, soit 15 jours de formation y compris une journée d'évaluation finale pour chaque référent.

1^{er} module : Élaboration, formalisation et transmission de l'expérience professionnelle :

- Identifier ce qu'est l'expérience (différents types d'expérience, liens entre expérience et activité vécue, etc.)
- Le lien entre l'expérience et la formation
- La formalisation de l'expérience (expliquer une situation de travail, analyse réflexive pour formaliser l'expérience, méthodologies de la formalisation, ...)
- Accompagner et faire identifier l'expérience

Pour valider cette UE, les référents ont dû produire un écrit de 5 pages sur l'exercice de la fonction de conseil et du rôle de l'expérience dans leur posture professionnelle, qu'ils ont ensuite soutenu à l'oral devant la formatrice et le reste du groupe.

2nd module : outils méthodologiques et pratiques de l'entretien de conseil en évolution professionnelle

- Principales techniques d'intervention en entretien
- Leviers de la prise de décision mobilisés et mobilisables dans l'entretien
- Éléments de compréhension des processus liés au projet et à la mobilité professionnelle
- Éléments du contexte sur la construction d'un projet professionnel et les démarches de mobilité

Pour valider cette UE, les référents ont dû produire un écrit de 10 pages sur l'évolution de leur représentation en termes de pratiques, parcours et posture professionnelle, qu'ils ont ensuite soutenu à l'oral devant la formatrice et le reste du groupe.

8. En 2018, mise en place d'une fonction d'appui aux référents pour soutenir la bonne dynamique des parcours

L'accroissement de l'équipe d'animation courant 2018 a permis d'étoffer les missions de la structure d'animation.

Au croisement de l'appui aux référents mais également d'enjeux relatifs au pilotage de l'activité du PLIE, les deux chargé.e.s de projet du PLIE se sont vus confier une mission d'appui auprès des référents de parcours pour résoudre notamment les situations de blocage dans les parcours.

Celle-ci visait à faire le point, à fréquence régulière, avec chaque référent sur son portefeuille, les difficultés qu'il rencontre, les parcours qui stagnent et à lui apporter des ressources pour avancer.

Il s'agissait en particulier de faire le point sur :

- Les participants arrivés à une échéance de parcours importante : sur les premiers entretiens, un point a été réalisé sur tous les participants en parcours depuis 18 mois et plus.
- Les participants sans étape de parcours depuis plus de 3 mois.

Cette nouvelle mission s'est mise en place à partir du second semestre 2018, après l'arrivée d'un 2nd chargé de projet en avril 2018. Il était initialement envisagé de réaliser ces entretiens chaque trimestre.

Dans les faits, en 2018, les entretiens ont été organisés à une reprise sur le second semestre. Une seconde vague d'entretiens s'est tenue entre février et avril 2019. Néanmoins, l'absence de l'un des chargés de projets durant 6 mois de l'année, ainsi que la charge de travail engagée sur l'évaluation du Protocole, n'ont pas permis de réaliser d'autres entretiens en 2019.

9. Formation à l'animation de collectifs (ateliers collectifs, Job Stand Up)

9.1. Job Stand Up

Mise en place en 2018, l'action Job Stand Up a consisté en l'accompagnement de l'équipe projet (SA et 3 référents) par Talent Campus en vue de :

- Mettre en place un cadre d'accueil inédit, évolutif et dynamisant, sur une demi-journée,
- Adapter les procédures d'accueil à un modèle d'accompagnement plus axé sur la demande et la construction des participants,
- Créer les conditions pour que les personnes se rencontrent et puissent échanger entre elles,

- Co-construire le scénario pédagogique adapté pour répondre aux objectifs ci-dessus.

Sur 2018, 2 événements Job Stand Up ont été organisés (organisation matérielle entièrement prise en charge par le prestataire : réservation salle, accueil café, matériel, etc.) et animés par Talent campus.

En 2019, Talent Campus est intervenu en soutien sur le 1^{er} semestre et ce sont les membres du groupe projet (2 chargés de projets + 3 référents) qui ont animé les matinées d'accueil organisées en avril, mai et juin.

Depuis septembre 2019, le PLIE organise les Job Stand Up en autonomie (y compris la gestion logistique et matérielle).

Le contenu de cette action est présentée au chapitre VI.

9.2. Les ateliers collectifs

En 2017 une formation action « ateliers » a été organisée par Talent campus afin de donner aux référents des outils destinés à leur permettre de créer et d'animer des ateliers à destination des participants du PLIE.

Deux types d'ateliers ont été retenus : les ateliers préparatoires aux événements du territoire (visant à préparer les participants du PLIE à la participation à des Job dating, salons, forums, etc. organisés sur le territoire) et les ateliers compétences (visant à accompagner les participants dans le travail de recherche et valorisation de compétences pour le CV).

En 2018 et 2019, 8 à 9 référents ont animé des ateliers qui ont bénéficié à 95 participants du PLIE (49 en 2018 et 46 en 2019).

10. Depuis 2017, les référents bénéficient d'actions d'information et de mise en situation leur permettant de découvrir les services proposés par les partenaires

10.1. Prestation de découverte des métiers de la métallurgie « Job Evolution »

L'UIMM 21 a mis en place un dispositif permettant à chacun d'avoir une vision concrète et pratique des métiers porteurs d'emploi dans ce secteur d'activité.

Dans le souci d'orienter davantage les participants vers ces métiers et, pour cela, de mieux sensibiliser les référents à leur diversité, à leur réalité et aux conditions d'emploi, l'UIMM 21 a organisé une session spéciale de Job Evolution à l'attention des référents du PLIE en 2017.

10.2. Formations AFPA

La formation professionnelle constitue l'un des étapes des parcours PLIE et les référents sont amenés à orienter les personnes accompagnées en direction de l'offre locale de formation, en particulier celle proposée par les organismes de formation porteurs du DAQ.

Faisant le constat d'une faible appétence des publics du PLIE pour la formation et des difficultés que les référents peuvent ressentir à promouvoir des actions dont ils ne connaissent pas le fonctionnement, l'AFPA a accepté d'accueillir sur une journée les référents afin de leur faire vivre un temps de formation tel que le vivraient les personnes orientées.

Cette immersion a été réalisée sur 2 journées en demi-groupe et dans le cadre de 2 formations distinctes :

- Employé Commercial en magasin le 17 septembre 2018
- Chaudronnerie/Soudure le 1^{er} octobre 2018

10.3. Test d'un escape game avec la société Arcanium (2019)

Le jeu d'évasion consiste la plupart du temps à tenter de s'échapper d'une pièce en un temps limité (généralement une heure) et se pratique habituellement en groupe. La plupart du temps par groupe de deux à cinq/six participants, les joueurs doivent chercher des indices disséminés dans une ou plusieurs pièce(s), puis les combiner pour avancer dans la salle.

Le but est généralement de sortir d'une pièce (d'où le nom d'escape room), mais il peut aussi être d'apporter une solution à un autre problème, comme résoudre une énigme. Certains jeux d'évasion sont construits autour d'une histoire, tandis que d'autres proposent une succession de jeux de logique déconnectés les uns des autres.

Face au succès des escape game, plusieurs initiatives ont été réalisées visant à appliquer les principes de l'escape game au recrutement et à la détection de compétences, en particulier les soft skills (compétences douces).

En 2018, l'agence Pôle emploi Roubaix a réuni candidats et employeurs d'un même secteur autour d'un escape game. En 2019, un autre escape game a été organisé dans la Grande Halle de la Villette dans le cadre du salon pour l'emploi des jeunes.

Désireux de proposer de nouvelles actions en lien avec la détection ou le développement des soft skills, CREATIV' a souhaité démarrer la réflexion en faisant découvrir ce type d'activité à l'ensemble des professionnels de CREATIV' et, en particulier, les référents du PLIE à l'occasion de son séminaire d'équipe de juin 2019. L'objectif était d'apprécier l'intérêt des référents dans la perspective d'un essaimage de la méthode aux soft skills.

L'expérience réalisée avec Arcanium a été fortement appréciée. Elle a permis de montrer le potentiel de ce type d'actions pour sensibiliser les participants du PLIE au

rôle essentiel des soft skills dans le monde du travail d'aujourd'hui : curiosité, travail d'équipe, communication, autonomie, prise d'initiative, créativité, etc.

VII. Sécuriser l'activité du PLIE

1. Le Protocole a démarré par une baisse d'activité qui s'est maintenue jusqu'en 2017

A partir de 2015, les entrées du PLIE ont baissé sous l'effet conjugué de trois facteurs :

- La suppression de la coordination mise en place précédemment entre le Département, Pôle emploi et le PLIE (diagnostic RSA),
- La mise en place de l'accompagnement global par Pôle emploi et le Département,
- Une évolution des publics présentant des difficultés croissantes sous les effets de la crise et un enfermement croissant dans le chômage de longue durée.

Cette situation est intervenue dans un contexte de suractivité du PLIE dont le nombre de personnes accompagnées a atteint 1 807 en 2013 et 1 770 en 2014 et le nombre d'entrées : 764 en 2013 et 720 en 2014.

2. Dans ce contexte, des actions ont été conduites avec les partenaires pour dynamiser les orientations vers le PLIE

Ces actions poursuivaient 4 objectifs :

- Favoriser une meilleure connaissance du PLIE par leurs équipes,
- Accroître les orientations vers le dispositif,
- Travailler la qualité des orientations,
- Définir de nouvelles procédures de travail partenarial dans un contexte d'évolutions importantes tant au sein de Pôle emploi qu'au niveau du Conseil Départemental.

2.1. Avec Pôle emploi

Sur le plan de l'organisation et des procédures entre les deux structures :

- Nomination d'un directeur d'agence comme interlocuteur du PLIE pour l'ensemble des relations entre les deux structures (Agence Dijon Ouest)
- Mise en place d'un référent PLIE dans chaque agence Pôle emploi
- Réunions régulières avec Pôle emploi pour le suivi des prescriptions
- Intervention de la structure d'animation devant les équipes de Pôle emploi à la demande (ex : agences Pôle emploi Sud, Ouest et Est).

- Diffusion aux équipes du PLIE des lettres d'actualité de Pôle emploi qui recensent l'ensemble des actions mises en place (ouvertures de formations, mise en place d'ateliers, etc.)

Sur le plan des actions pour orienter des demandeurs d'emploi suivis par Pôle emploi vers le PLIE :

- A partir de 2017, doublement des RDV PLIE organisés chaque mois dans une agence de Pôle emploi
 - Les RDV PLIE permettent d'organiser les orientations vers le PLIE sous la forme d'une action collective qui se tient chaque mois dans une agence différente vers laquelle sont orientés les demandeurs d'emploi repérés comme pouvant intégrer le PLIE. Des plages horaires de rendez-vous sont définies à l'avance et communiquées aux conseillers Pôle emploi pour organiser un premier rendez-vous de positionnement avec un référent du PLIE.
 - A chaque rendez-vous PLIE, 4 référents étaient mobilisés pour 40 plages de rendez-vous
- En 2018, expérimentation d'informations collectives de présentation du PLIE à l'attention des demandeurs d'emploi de Fontaine d'Ouche
 - Ces informations collectives étaient animées par la structure d'animation en direction de demandeurs d'emploi convoqués par Pôle emploi.
- En 2019, mise en place d'une nouvelle organisation combinant :
 - Le maintien des rendez-vous PLIE sur un format plus réduit (20 plages de rendez-vous pour répondre au taux d'absentéisme au lieu de 40), correspondant à 20 événements sur l'année.
 - L'essaimage des informations collectives à 3 agences Pôle emploi (Dijon Ouest, Sud, Nord), soit 8 réunions d'informations.
- Développement de la prescription sur le flux à partir de 2018 :
 - 58 en 2018
 - 168 en 2019

2.2. Avec le Département

Suite à la suppression de la coordination opérationnelle entre Pôle emploi, le PLIE et le Département en 2014/2015, les relations entretenues entre les référents PLIE et les travailleurs sociaux des Agences Solidarité Familles (ASF) ont perdu en fluidité.

A l'occasion de la mise en place des postes de Coordinateurs insertion, plusieurs réunions de travail ont été organisées fin 2015 et en 2016 pour redéfinir un cadre de coopération entre les travailleurs sociaux et les référents du PLIE. Par ailleurs, il a été convenu de développer les relations directes entre le PLIE et les ASF.

Ainsi, dès 2016, des interventions de la structure d'animation ont été organisées en direction des 3 ASF afin de présenter le PLIE aux travailleurs sociaux et de répondre

à leurs questions. Des actions ont également vu le jour pour développer les prescriptions des travailleurs sociaux en direction du PLIE.

Parmi les actions à retenir :

Sur le plan de l'organisation et des procédures entre le PLIE et le Département :

- Rencontre annuelle avec l'équipe dirigeante de chaque ASF : direction, et cadres RSA
- Présentation du PLIE aux travailleurs sociaux (en 2017 et 2019)

Dans le cadre du Plan Départemental d'Insertion (PDI), CREATIV' est devenue membre :

- de la Commission Territoriale d'Insertion (CTI) de la Couronne Dijonnaise qui s'est réunie pour la première fois le 22 juin 2017.
- des Equipes Pluridisciplinaires (EP) organisées par le Conseil Départemental et qui se réunissent chaque mois dans chaque agence, soit 3 réunions mensuelles.
 - Au démarrage, CREATIV' a été nommée membre de droit sur l'EP de l'ASF de Talant et comme membre avec voix consultative sur les EP des ASF de Chenôve et Dijon.
 - Depuis la réunion des ASF de Chenôve et Talant fin 2019, CREATIV' est membre de droit avec voix délibérative sur l'EP Talant/Chenôve. Désormais, il n'y a plus que 2 réunions mensuelles.

CREATIV' a également participé aux travaux d'élaboration des Plans Locaux d'Insertion élaborés à l'échelle de chaque agence afin de décliner par territoire les orientations du PDI.

Les équipes pluridisciplinaires sont une instance partenariale, regroupant les élus et services du Département, Pôle emploi et les autres acteurs de l'insertion et de l'emploi du territoire. Elles ont 2 objets principaux :

- Examiner le dossier des bénéficiaires du RSA qui n'ont pas respecté les termes de leur contrat d'engagement afin de définir les sanctions appropriées.
- Définir les suites de parcours à donner de certains bénéficiaires du RSA (réorientations).

Sur le plan des actions pour orienter des demandeurs d'emploi suivis par le Département :

- Sur l'ASF de Chenôve et Talant, plusieurs interventions de la coordinatrice du PLIE pour présenter le PLIE aux travailleurs sociaux.
- D'octobre 2017 à juillet 2018, mise en place d'une expérimentation avec l'ASF de Dijon pour améliorer l'orientation des bénéficiaires du RSA vers le PLIE.

- Présence d'un référent 1 fois par semaine (le mercredi) pendant 6 mois pour recevoir des bénéficiaires orientés par les travailleurs sociaux
- Face au taux d'absentéisme important, modification des modalités de convocation des personnes en mai 2018 et intégration d'un travailleur social dans les rendez-vous pour enrichir le diagnostic.
- Intéressante du point de vue des échanges entre professionnels, cette action ne s'est pas avérée concluante du point de vue des entrées sur le PLIE, en lien notamment avec le maintien d'un fort absentéisme.
- Seul un bilan intermédiaire a été réalisé en mai 2018.
- En 2017, proposition à l'ASF de Chenôve d'engager une action pour favoriser l'orientation des bénéficiaires du RSA vers le PLIE avec 2 objectifs :
 - Faire intervenir le PLIE plus en amont sur la dimension pré-professionnelle de l'accompagnement,
 - Mieux hybrider les compétences des travailleurs sociaux (du Département et du CCAS) et des référents PLIE pour favoriser un accompagnement global des personnes en ciblant les nouveaux entrants sur le RSA.
 - Cette action n'a pas vu le jour.

2.3. Avec les communes et les autres opérateurs

- Des réunions d'information régulières ont été organisées en direction des interlocuteurs techniques et politiques du PLIE dans les différentes communes et CCAS (Dijon, Quetigny, Longvic, Chenôve, Saint-Apollinaire, Marsannay-la-Côte) pour favoriser une meilleure orientation des habitants vers le PLIE.
- Participation active du PLIE aux événements du territoire organisés par les communes et les organisations professionnelles (forum, job dating).
- Développement des actions communes avec la Mission locale à la fois dans le cadre de ces événements mais aussi dans le cadre d'actions ad hoc (visites d'entreprises, informations collectives avec l'entreprise DIEZE, dont l'une dédiée aux femmes, et l'orientation de participants sur la plate-forme mobilité)
- Depuis 2017, remise en place de liens avec l'ensemble des structures de l'IAE et collaboration autour de process de suivi des participants du PLIE en IAE (Sentiers, ENVIE, ID'EES, Euréka, SADT, Ethicofil, Restos du Cœur, etc.).
- Présentation du PLIE à tous les acteurs du territoire en lien avec l'activité du service (groupement des organismes de formation dans le cadre du Dispositif d'Accès à la Qualification, ADEFO, PIMMS, Icare, Envol, BGE, SPIP, etc.)

3. La procédure d'intégration du PLIE a également été revue pour accroître la réactivité du dispositif dans le cadre du processus d'orientation des personnes

Face à une durée d'affectation perçue initialement comme l'une des causes des non-entrées, une refonte de la procédure d'entrée a été conduite de manière évolutive depuis 2015. C'est notamment pour mieux suivre certains indicateurs d'activité que

la lettre mensuelle d'information a été créée et mise en place début 2016 (cf paragraphe suivant).

Ainsi, en janvier 2016, la durée moyenne de pré-affectation était de 44 jours.

En termes de procédure d'entrées, à cette date, les Equipes Techniques Transversales (ETT) étaient une instance partenariale se réunissant une fois par mois avec pour objectif de valider les entrées et les sorties du dispositif. Elles étaient composées initialement de référents et d'un représentant du Département et de Pôle emploi. Néanmoins, leur composition a évolué au fil de la période. En effet, le format des ETT était jugé trop lourd et a freiné la mobilisation des partenaires.

En 2016, pour répondre à cette double problématique (manque de réactivité et lourdeur du format), le processus a été dissocié en 2 parties distinctes :

- La gestion des entrées qui est devenue hebdomadaire dans le cadre d'un format simplifié et internalisé au sein de la structure d'animation pour une plus grande réactivité dans le processus.
- La gestion des sorties est restée mensuelle dans le cadre d'un format partenarial avec Pôle et le Département.

En 2017, après concertation avec les partenaires, le processus a été stabilisé avec deux commissions par mois réunissant à nouveau la gestion des entrées et des sorties, et uniquement composées de professionnels du PLIE (SA + référents).

Néanmoins, on observe qu'en dépit de l'évolution dans la gestion des entrées, la durée moyenne de pré-affectation se maintient entre 40 et 50 jours à l'échelle du Protocole, soit en moyenne 6 à 7 semaines.

Si l'on regarde plus près le processus, celui-ci se décompose dans les étapes suivantes :

- Semaine 1 : réception de la prescription par la SA et affectation à un référent.
- Semaine 2 ou 3 (suivant le calendrier) : envoi d'une première convocation par le référent et premier entretien préalable à l'entrée.
- Semaine 4 ou 5 : Fixation d'un second RDV si nécessaire pour compléter le dossier administratif et présentation du dossier à la prochaine commission d'entrée (ETT)
- Semaine 4 ou 5 : Si absence au premier RDV, envoi d'une seconde voire d'une troisième convocation pour un premier rendez-vous avec un référent et entretien préalable à l'entrée (2 si nécessaire).
- Semaine 5 ou 6 : Présentation en commission d'entrée (ETT) du dossier.

In fine, il apparaît que la procédure est structurellement lourde avec :

- Un premier temps administratif qui nécessite *a minima* 3 semaines
- Un second temps, qui peut durer entre 1 et 3 semaines supplémentaires en fonction de la réactivité des personnes invitées à leur premier rendez-vous et

de leur réactivité quant à la fourniture des documents administratifs nécessaires à valider leur entrée dans le dispositif.

4. De nouveaux outils de pilotage ont été mis en place

4.1. Une lettre d'information mensuelle a été mise en place début 2016 pour partager les principaux indicateurs de l'activité et des résultats du PLIE avec les partenaires institutionnels et opérationnels.

Sur un format A4, celle-ci permet de suivre :

- Les prescriptions et les entrées
- Les non-entrées et la durée d'affectation
- Le nombre de personnes en parcours
- Les étapes de parcours
- Les sorties
- Les actions du PLIE

Chaque comité de pilotage démarre par un point sur l'activité et les résultats du PLIE, soit 4 fois par an.

4.2. Les employeurs des référents reçoivent chaque mois un tableau de bord précisant les principaux indicateurs d'activité et de résultats de leurs salariés.

Ces données d'activité sont partagées de manière tripartite dans le cadre d'un entretien de suivi organisé 1 à 2 fois par an à l'initiative de la responsable du PLIE avec chaque référent et son employeur.

Cet entretien permet de faire le point sur les besoins et les difficultés rencontrées par les référents afin de réfléchir conjointement aux actions à conduire.

5. La communication du PLIE a été revue pour en moderniser l'image.

Dans le cadre des évolutions intervenues avec le passage de la Maison de l'emploi à CREATIV', une nouvelle charte graphique de la structure et de nouveaux outils de communication ont vu le jour, déclinés pour chacun des services proposés dont celui du PLIE.

Un site internet a également été créé avec des pages consacrées au PLIE.

Le PLIE dispose aujourd'hui des outils suivants :

- Un flyer qui présente l'offre de services, les critères d'entrée et la procédure permettant d'engager un accompagnement
- Une affiche et un kakémono utilisés lors des événements auxquels il participe.

- Un kit pour les participants : une pochette et un stylo remis à la fois aux participants et aux partenaires pour faire la promotion du dispositif.

Ces outils ont permis de lancer une nouvelle campagne d'information et de communication en direction des prescripteurs et d'en moderniser l'image en direction des bénéficiaires potentiels.

6. De nouvelles pratiques d'intégration des participants ont été expérimentées à partir de 2018

Fin 2018, avec l'action Job Stand Up créée en partenariat avec Talent Campus, le PLIE a souhaité redéfinir sa façon d'accueillir les participants.

Sur un format d'une demi-journée, cette action consiste en l'animation d'ateliers ludiques permettant de faire prendre conscience aux personnes de l'importance de leur rôle et de leur implication dans leur parcours.

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

Cette action s'adresse aux personnes nouvellement orientées.

Cette action est détaillée au chapitre VI.

Les résultats du PLIE

I. Gérer, suivre et piloter l'activité du PLIE

1. Près de 6 millions d'euros ont été injectés sur le territoire dans le cadre du PLIE en faveur des demandeurs d'emploi

La présence du dispositif PLIE sur le territoire de Dijon Métropole a permis de mobiliser une enveloppe de plus de 5 921 K€ au profit de l'insertion professionnelle des personnes en difficulté.

Dans le détail, le FSE a investi sur le territoire 2 886 K€ millions d'euros. Les autres financeurs ont, quant à eux, permis de mobiliser plus de 3 044 K€ pour financer l'activité du PLIE.

Cet investissement a été réalisé dans le cadre d'une programmation en évolution continue pour s'adapter à l'évolution du marché du travail, des besoins des publics et dans un souci de mobilisation du droit commun et de maîtrise de l'argent public.

2. Le pilotage du dispositif a été renforcé tout au long du Protocole

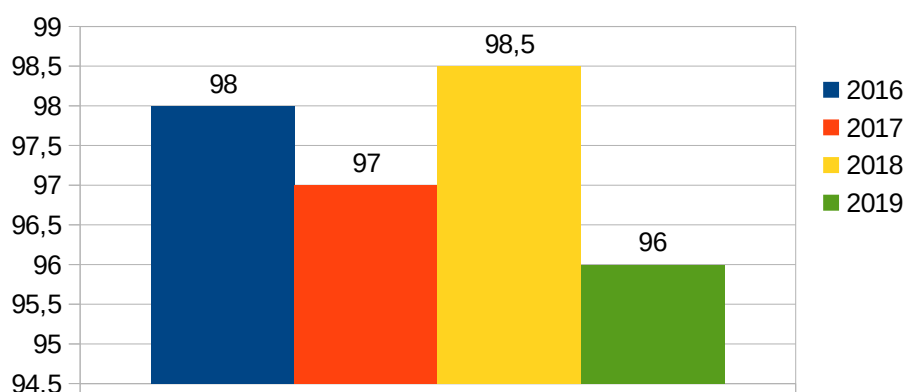
Tout un éventail d'outils a été mis en place pour permettre aux membres du comité de pilotage et, plus largement, de la gouvernance de CREATIV', de disposer d'une information régulière sur le niveau d'activité du PLIE, ses résultats, ainsi que les difficultés rencontrées, en particulier celles liées aux difficultés d'orientation sur le PLIE.

3. L'enquête annuelle de satisfaction permet de conclure à une forte satisfaction des publics quant à la qualité des services rendus

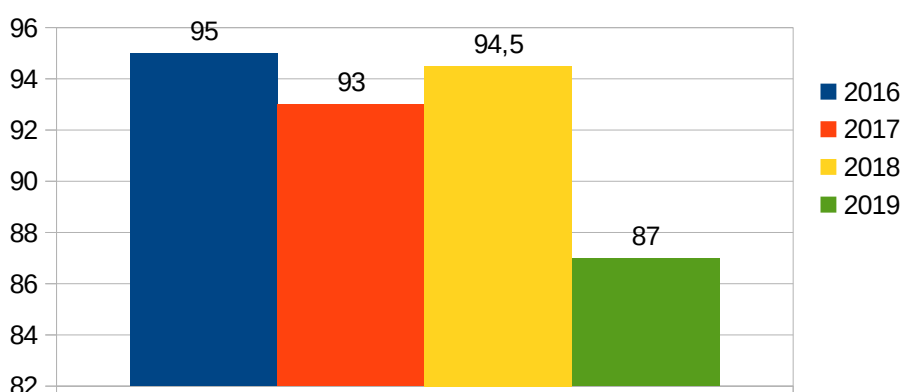
Ces résultats confortent les bons résultats du PLIE en matière de contrats de travail signés et de sorties positives.

Plus de 9/10 participants estiment que le PLIE aide à mieux préparer son retour à l'emploi et se disent satisfaits de l'accompagnement proposé.

Part des personnes interrogées s'estimant satisfait de l'accompagnement proposé par le PLIE



Part des personnes interrogées estimant que le PLIE aide à mieux préparer son retour à l'emploi



II. Disposer d'une offre de services de proximité

1. Au regard de son implantation, le PLIE couvre 74 % de la population de Dijon Métropole et 81 % des demandeurs d'emploi (catégories ABC) au travers de sa présence

- Les principales communes de Dijon Métropole (Chenôve, Dijon, Longvic, Quetigny),
- Les quartiers concentrant le plus grand nombre de demandeurs d'emploi et la population la plus en difficulté,
- 4/5 quartiers « politique de la ville » (Bief du Moulin, Fontaine d'Ouche, Grésilles, Mail).

2. Sa présence est particulièrement renforcée sur la commune de Dijon qui représente 64 % des participants et 64 % de la demande d'emploi métropolitaine en 2018

- 5/8 lieux d'accueil et d'accompagnement, soit 62 % des sites d'accueil sur la commune de Dijon,
- 9/13 référents (en ETP), soit 69 % des référents sur la commune de Dijon.

3. Globalement, la répartition des publics accompagnés par le PLIE dans les communes concernées est conforme à celle des demandeurs d'emploi sur le territoire métropolitain

<i>En 2018</i>	Part de la DEFM communale dans la DEFM métropolitaine (en%)	Part des participants domiciliés sur la commune dans la totalité des participants du PLIE (en%)
Dijon	64,83	64,42
Chenôve	8,00	11,68
Longvic	3,92	6,03
Quetigny	4,00	5,49
Talant	4,43	4,86

4. La répartition des participants du PLIE domiciliés sur les QPV est également conforme à celle des demandeurs d'emploi (ABC) domiciliés sur ces quartiers

DEFM QPV (cat. ABC)	DEFM par QPV (cat. ABC, mars 2019)	Répartition en %	Nbre de participants du PLIE par QPV de résidence (2018)	Répartition en %
Chenôve	903	24,47	95	23,11
Dijon	2080	56,37	244	59,37
Longvic	236	6,40	32	7,79
Talant	470	12,74	40	9,73
Dijon Métropole	3690	100,00	411	100,00

En raison d'un effort d'implantation des lieux d'accueil du PLIE au plus près des quartiers prioritaires, les habitants de ces derniers ont représenté 32 % des publics accompagnés en 2019 (409 personnes accompagnées).

Ils représentaient 24 % des personnes accompagnées en 2016.

A titre de mise en perspective, la population résidant sur les quartiers prioritaires représente 8 % de la population totale de Dijon Métropole. A ce titre, le PLIE joue pleinement sa fonction d'appui aux personnes les plus fragilisées et s'inscrit pleinement dans les objectifs du Contrat de Ville.

En particulier, l'effort de mobilisation des publics sur Fontaine d'Ouche a permis d'accroître le nombre de personnes accompagnées sur ce quartier.

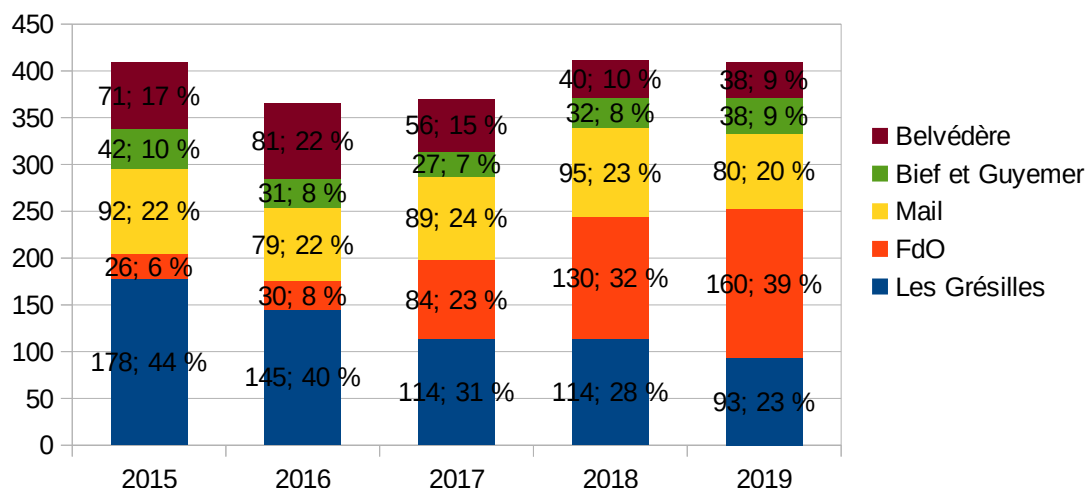
Le quartier de Fontaine d'Ouche comptait 7 466 habitants dans les derniers chiffres du recensement en date de 2013, soit 37 % de la population métropolitaine résidant dans un quartier prioritaire.

Il s'agit du premier quartier prioritaire de la métropole dijonnaise en nombre d'habitants, devant Le Mail (4 887), Les Grésilles (4 333), Le Belvédère (2 576) et Le Bief du Moulin/Guyemer (1 192).

En 2015, les habitants du quartier de Fontaine d'Ouche représentaient seulement 6,4 % des publics résidant sur un QPV en 2015 (soit 26 personnes accompagnées). En 2019, les habitants de Fontaine d'Ouche représentent désormais 39 % des participants résidant sur un quartier prioritaire (soit 160 personnes accompagnées).

Cette évolution est le fruit d'une action partenariale conduite avec l'agence de Pôle emploi Ouest.

Structure et évolution des participants domiciliés sur un quartier prioritaire

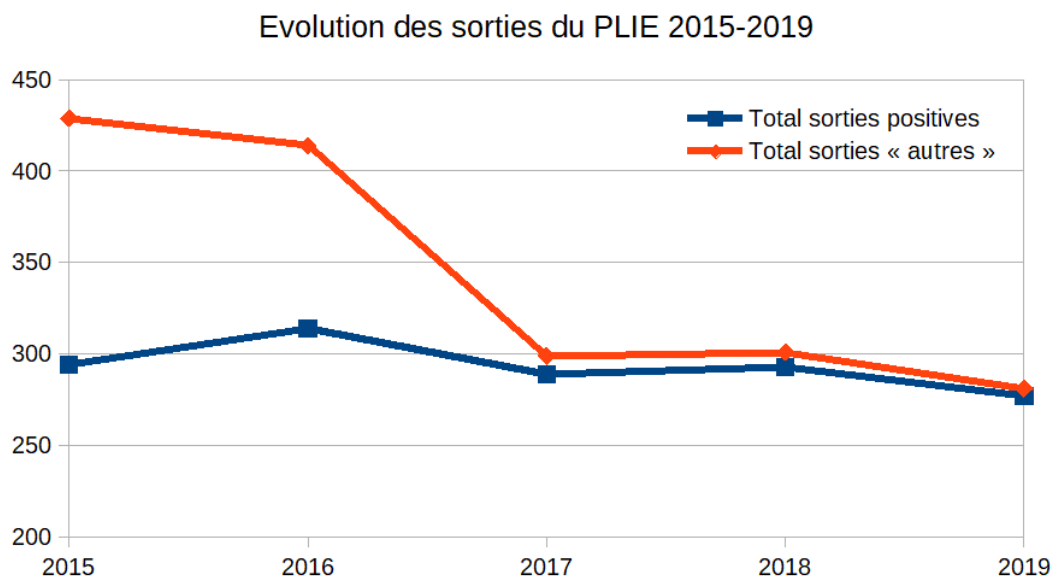


III. Mettre en place un accompagnement individualisé et renforcé

1. Entre 2015 et 2019, 3 191 personnes sont sorties du PLIE

Entre 2015 et 2019, le volume total des sorties a baissé de 23 % mais cette tendance est imputable principalement à la diminution des sorties « autres », -35% contre - 6 % sur les sorties positives.

Cela représente 148 personnes en moins concernées par une sortie « autres » du PLIE, renvoyant sans doute au travail effectué autour de la qualité de l'accompagnement tout au long du Protocole.



2. Sur la période, 1 467 personnes ont connu une sortie positive suite à leur parcours PLIE

Sur la période 2015-2019, 3 191 personnes sont sorties du PLIE dont 1 467 en sorties positives. Cela représente en moyenne 293 sorties positives par année.

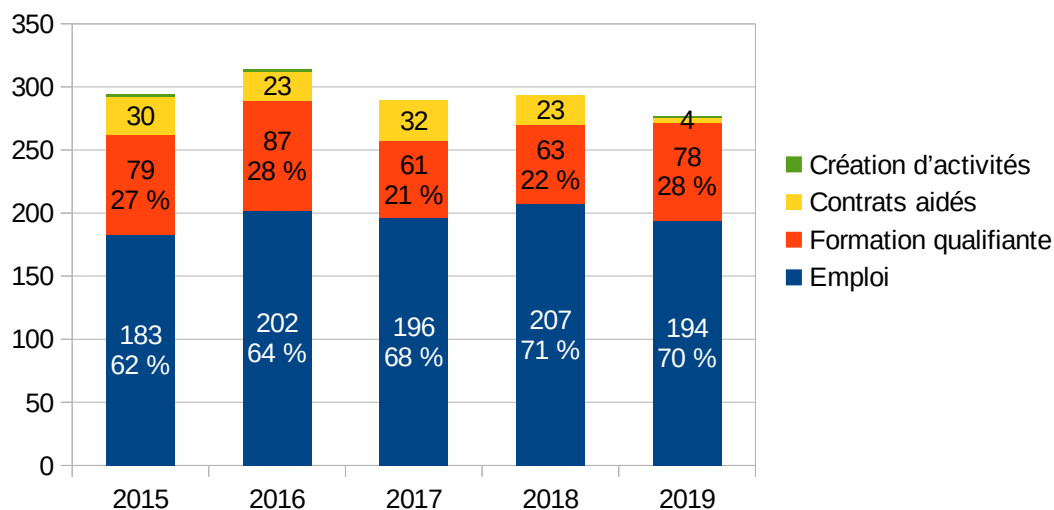
Les femmes représentent 48 % de ces sorties positives, soit 706 sorties positives contre 755 pour les hommes.

67 % de ces sorties sont liées à l'emploi sur la période 2015-2019.

On note une amélioration de cette part sur la durée, notamment due à l'amélioration du contexte économique.

25 % sont liés à l'engagement d'une formation qualifiante.

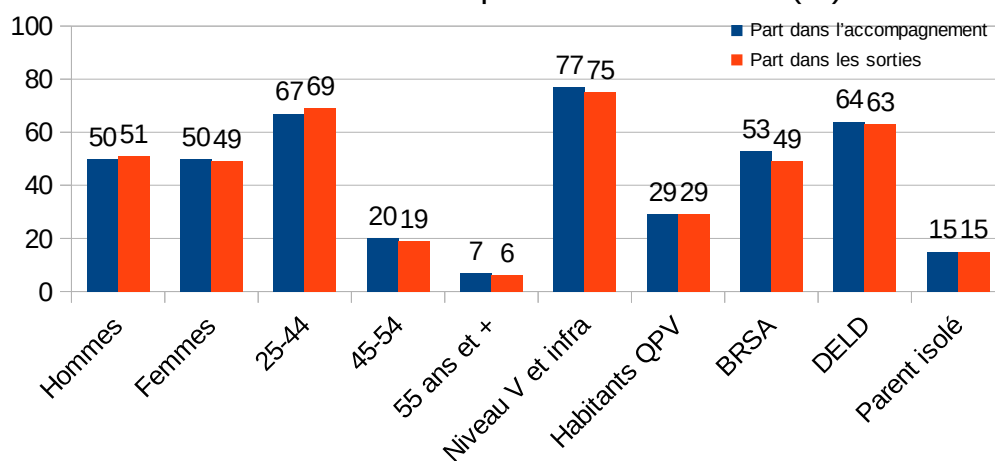
Structure des sorties positives 2015-2019



Si l'on regarde les sorties par type de publics, on observe peu de biais entre la part des différentes catégories de publics dans l'accompagnement et leur part dans les sorties positives (femmes, habitants QPV, seniors, personnes peu qualifiées, bénéficiaires du RSA, DELD, parents isolés).

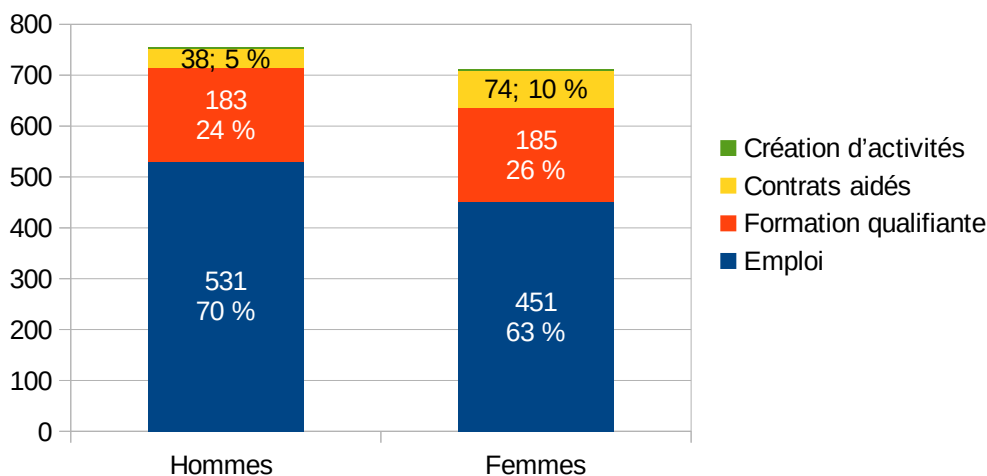
Seul un décalage peut être noté pour les bénéficiaires du RSA qui constituent 53 % des publics accompagnés et 49 % des sorties positives.

Comparaison structure des publics accompagnés et structure de sorties positives 2015-2019 (%)



En revanche, si l'on observe le détail des sorties positives par sexe, il apparaît que la part des sorties « emploi » est plus faible pour les femmes (63 %) que pour les hommes (70 %).

Structure des sorties positives par sexe 2015-2019



3. Les autres motifs de sorties du PLIE ont diminué de 35 % sur la période 2015-2019

Ces sorties autres représentent 1 724 personnes dont 51 % de femmes (soit 879 sorties contre 845 pour les hommes).

Elles ont diminué de 35 % entre 2015 et 2019 (soit -148 sorties). Mais cette diminution n'a pas concerné tous les publics de manière homogène.

Les deux graphiques ci-dessous comparent la diminution des sorties suivant le sexe, la classe d'âge, le niveau de qualification, le quartier d'habitation et la situation administrative.

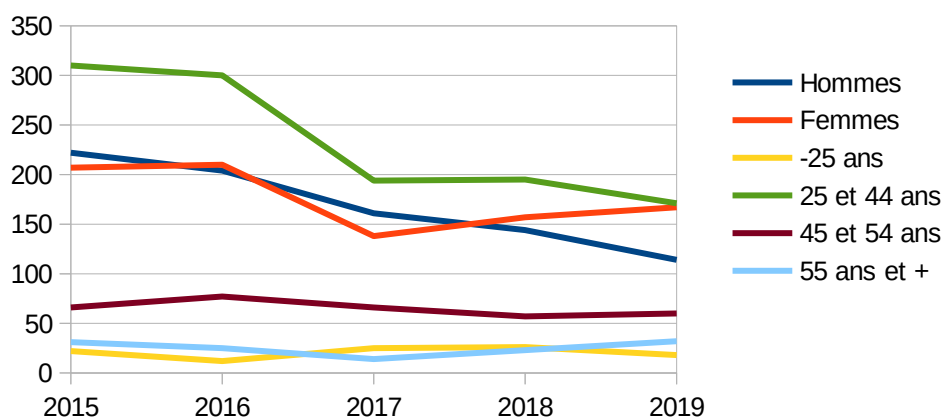
Les publics qui profitent de cette baisse sont principalement :

- Les bénéficiaires du RSA : -51 % (-153 sorties),
- Les 25-44 ans : -45 % (-139 sorties),
- Les hommes : -49 % (-108 sorties),
- Les niveaux V et infra : -32 % (-101 sorties).

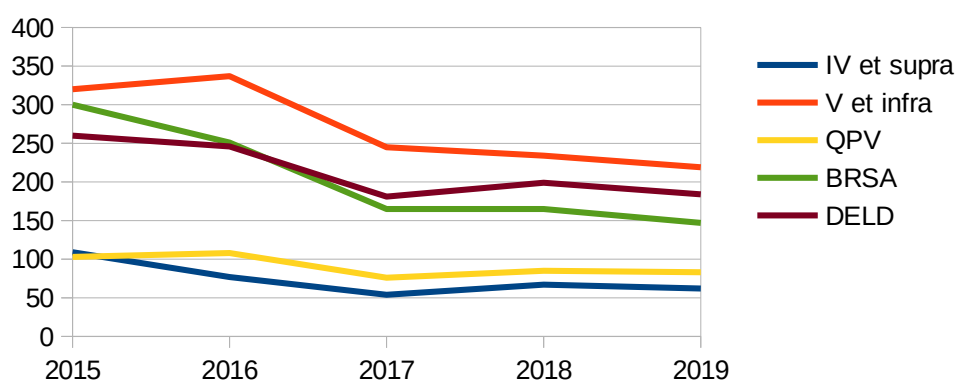
Les publics qui profitent le moins de cette baisse sont :

- Les femmes : -19 % (-40 sorties),
- Les 45 ans et + : -5 % (-5 sorties),
- Les habitants QPV : -19 % (-20 personnes).

Evolution des sorties "autres" par public par sexe et classe d'âge



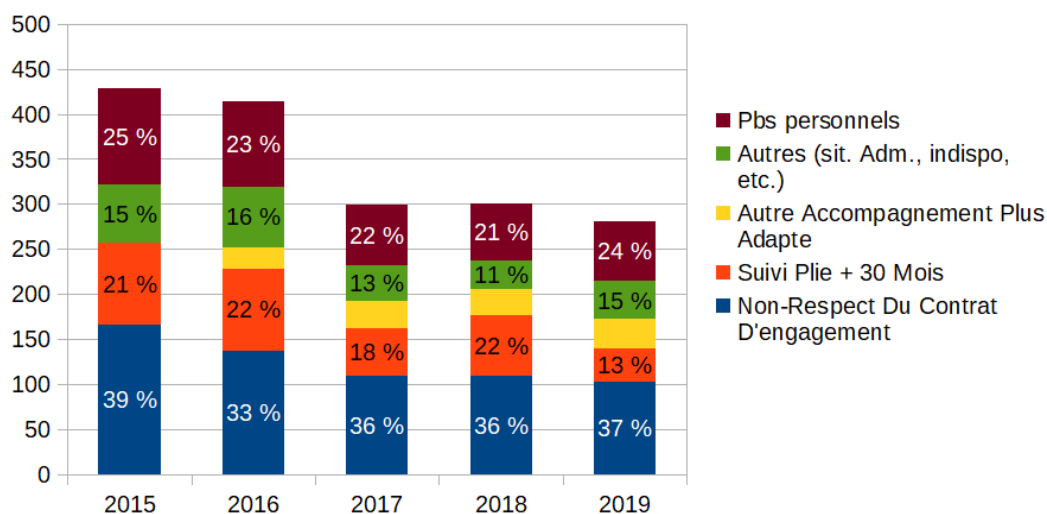
Evolution des sorties "autres" par public par niveau de qualification, quartier d'habitation et situation administrative



Les causes de ces sorties sont plurielles :

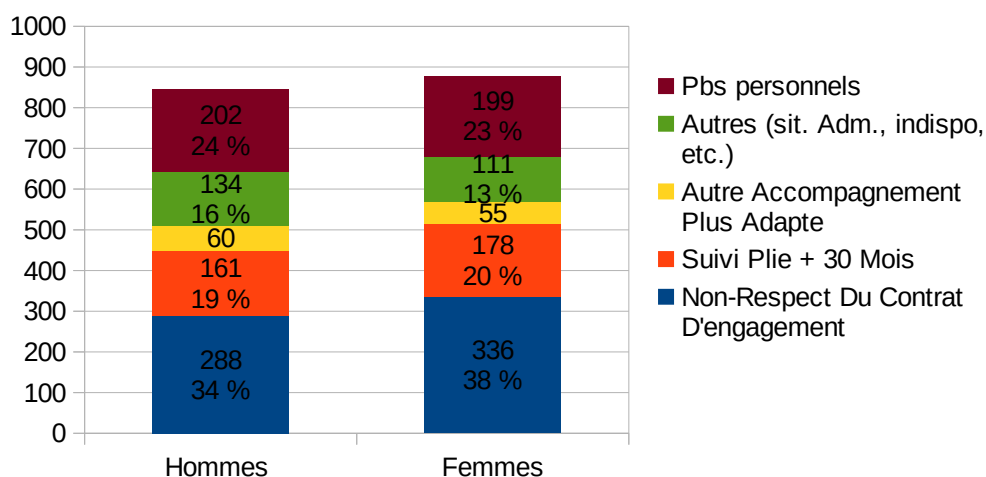
- Le non-respect du contrat d'engagement : 36 % des sorties « autres » sur l'ensemble du Protocole avec une diminution de 38 % du nombre de sorties sur la période 2015-2019 (-63 sorties).
- Un accompagnement de + de 30 mois : 20 % des sorties sur l'ensemble du Protocole, -59 % sur la période (-54 sorties).
- Les problèmes personnels : 23 % des sorties sur l'ensemble du Protocole, -39 % sur la période (-41 sorties).

Structures des sorties "autres" 2015-2019



Si l'on regarde dans le détail par sexe, la structure des sorties « autres » des femmes est légèrement différente de celle des hommes avec une surreprésentation des sorties pour non-respect du contrat d'engagement (336 sorties pour les femmes contre 288 pour les hommes).

Structure des sorties "autres" par sexe 2015-2019



4. Un taux de sorties positives de 46 % sur la période du Protocole

Cadrage des sorties positives

Sont considérées comme sorties positives :

- ~ Emploi en CDI mi-temps minimum (ou moins sur accord du participant) 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 (si temps de travail est inférieur à 17H50 accord du participant),
- ~ Formation qualifiante,
- ~ Création ou reprise d'activité, suivi de 6 mois post création. Pour les entreprises sous le statut d'auto-entrepreneur, il convient de présenter un chiffre d'affaire moyen de 900 € mensuel minimum sur une période de 6 mois.
- ~ Contrats aidés de plus de 6 mois hors chantiers d'insertion. Les seniors de 55 ans et plus, en contrat au sein d'un chantier d'insertion pourront également être comptabilisés dans les sorties positives, au terme de 6 mois dans l'emploi après validation, au cas par cas, de l'ETT.

A l'échelle du Protocole, Le taux de sorties positives est de 46 %.

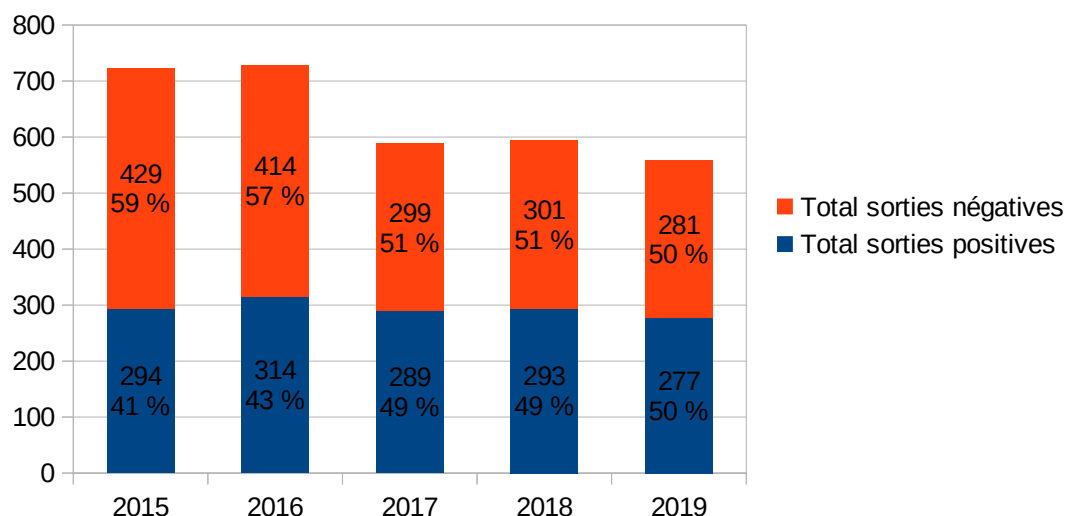
Il est identique à celui du précédent Protocole. A titre de comparaison, il était de 44,5 % dans le réseau national des PLIE en 2018 (source : consolidation nationale des PLIE 2018).

Si l'on déduit les sorties « autres » liées à des motifs personnels (déménagement, maternité, santé, décès), le taux de sorties positives s'élève à 53 % sur la période (47,8 % dans le réseau national des PLIE).

A noter que le taux de sorties reste identique pour les participants ayant engagé un second parcours PLIE (207 personnes/3907)

Ce résultat est à mettre en perspective avec ceux de l'évaluation nationale de l'impact du Programme national FSE sur la lutte contre la pauvreté et la promotion de l'inclusion (axe 3 du Pon FSE). En effet, celui-ci souligne la performance de l'accompagnement des PLIE au plan national.

Evolution du taux de sorties positives 2015-2019



IV. Préparer l'intégration de l'entreprise

1. [Le PLIE est devenu un acteur incontournable des événements emploi du territoire](#)

L'important travail de réseau conduit par CREATIV' a permis d'inscrire le PLIE au cœur des événements emploi du territoire, qu'ils soient portés par les collectivités territoriales, les organisations professionnelles ou bien les organismes de formation. Chaque année, les équipes du PLIE sont mobilisées sur 10 événements en moyenne depuis 2017.

2. [La relation entreprises est désormais inscrite au cœur du programme d'activité du PLIE et des pratiques des référents](#)

En 2018/2019, ce sont 80 entreprises qui ont été rencontrées par les référents.

Par ailleurs, les référents ont pu visiter et approfondir leurs connaissances du fonctionnement des entreprises dans le cadre de 7 visites d'entreprises réalisées grâce aux partenaires comme l'UIMM, Vitagora, les OPCO (Seb, BPM Longvic, Essilor, Reine de Dijon, Européennes de Condiment, Tippagral et Cacao de bourgogne).

Le travail de réseau a permis également à CREATIV' d'entrer dans les commissions emploi des clubs d'entreprises Cap Nord et Grand Sud (cette dernière a néanmoins été supprimée en 2019). A Cap Nord, le directeur de CREATIV' s'est également vu

proposer d'entrer au Conseil d'Administration, puis de mettre en place et d'animer la commission emploi/RH du club.

Le PLIE bénéficie d'une bonne image auprès des entreprises avec lesquelles il collabore.

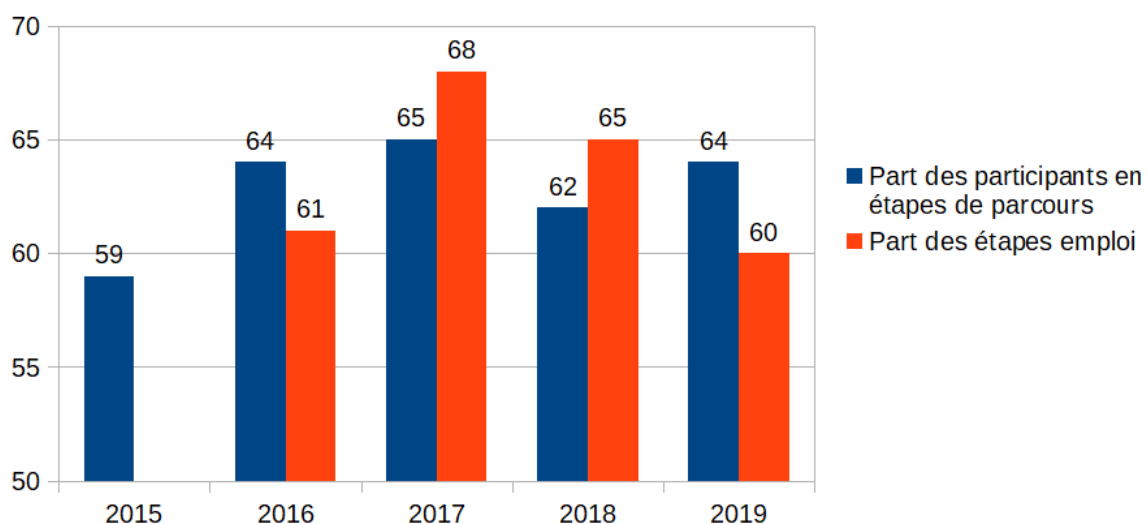
Après quelques réserves, la majorité des référents estime désormais que le développement de la relation « entreprises » a permis d'ancrer davantage leur accompagnement dans la réalité du marché du travail et des besoins des entreprises.

« La rencontre avec les entreprises permet d'avoir plus de crédibilité vis-à-vis des participants, puisqu'une meilleure connaissance de l'entreprise et des métiers »

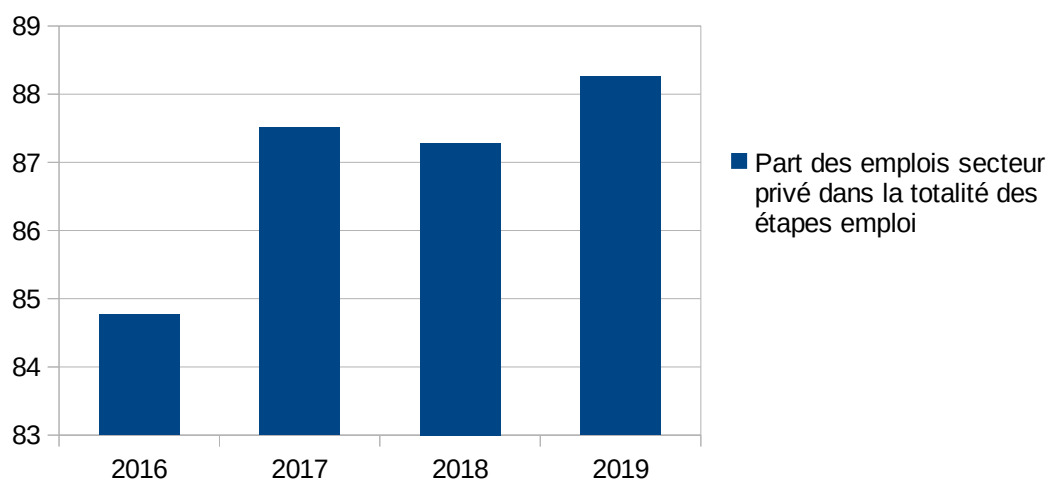
3. Au-delà des représentations qu'il peut susciter par la spécificité des publics qu'il accompagne, le PLIE est devenu un outil de réponse aux besoins de main d'œuvre des entreprises conciliant besoins économiques et sociaux du territoire

Cela se traduit par des étapes « emploi » qui représentent en moyenne 60 % des étapes de parcours des participants à l'échelle du Protocole et un taux de sorties positives supérieure à la moyenne nationale des PLIE

Part des participants en étapes de parcours et part en étapes "emploi" 2015-2019 (%)



Part des emplois du secteur privé dans la totalité des étapes "emploi" 2016-2019 (%)



V. Expérimenter de nouvelles pratiques d'accompagnement et de préparation des publics

L'évolution de la programmation du PLIE s'est opérée autour de 4 objectifs :

- Réinterroger la fonction d'accompagnement et soutenir le développement des compétences des référents ;
- Réinternaliser certaines missions ;
- Optimiser l'offre de services territoriale de droit commun en matière d'Insertion par l'Activité Economique, de formation et autres prestations ;
- Développer et expérimenter de nouvelles actions capables d'enrichir les parcours proposés par le PLIE et l'offre de services territoriale.

1. Une plus grande autonomie et responsabilisation des référents dans la participation à la vie du PLIE

NB : l'analyse des résultats est le fruit d'une mise en perspective des réalisations de ce chapitre avec celles consacrées à la professionnalisation des référents.

A partir de 2016, plusieurs actions ont été réalisées pour conduire ce travail :

- En premier lieu, l'animation d'ateliers d'échanges de pratiques pour les référents a été une démarche constante tout au long du Protocole. Bien que la nature de ceux-ci ait évolué au cours de ces années, ces ateliers ont pour point commun de permettre aux référents de partager leur expérience sur des thématiques de travail, de partager des ressources et de construire des axes d'amélioration. Cette action a été interrompue en 2017, le temps de revoir les objectifs et les modalités de ces échanges de pratiques en lien avec l'action

qui suit. Initialement intitulé « Observatoire des parcours », cette action était centrée sur une logique d'appui individuel sans capitalisation à une action collective en petit groupe de manière à mieux partager et capitaliser les acquis.

- Entre mi-2016 et début 2018, un travail de fond a été engagé avec le cabinet AMNYOS pour travailler sur l'offre de services, l'organisation du travail et les pratiques d'accompagnement des référents dans le cadre d'une formation-action. Cette démarche a également permis d'engager un travail visant à réinternaliser la relation entreprises.
- En 2017, le cahier des charges relatif au portage de référents et la fiche de poste ont été revisités pour mieux préciser les attendus à l'égard des référents et construire une animation plus efficace du collectif.
- En 2017, les référents ont engagé une formation au « Conseil en Evolution Professionnelle » conçue et réalisée par le CNAM. Première formation délocalisée en province pour référents de PLIE, elle a abouti à l'obtention d'un certificat de compétences pour les référents. Cette formation a permis de travailler la question de la posture professionnelle dans le cadre du nouveau référentiel mis en place par la loi du 4 mai 2014.
- Depuis le 1^{er} janvier 2018, les référents ont pour mission de développer leur réseau d'entreprises.
- Depuis fin 2018, les référents sont associés aux réflexions visant à élaborer la programmation annuelle.

2. L'engagement d'une double dynamique d'internalisation de certaines actions et de rationalisation de l'organisation de la structure d'animation

La fin de certaines prestations a permis d'accompagner une montée en puissance de la structure d'animation tant dans la gestion de l'enveloppe souple que dans l'appui individuel aux référents en lieu et place de l'observatoire des parcours.

Dans le même temps, les échanges de pratiques ont permis de privilégier une démarche collective de retours sur expérience.

L'appui individuel aux référents restent néanmoins encore récent et doit s'installer dans l'organisation du PLIE de manière à en apprécier la contribution à la dynamisation des parcours.

3. L'optimisation de l'offre de services territoriale et des partenariats

L'évolution de la programmation s'est accompagnée d'un abandon progressif des actions qui tendaient à se superposer à des services proposés par ailleurs sur le territoire et/ou qui n'avaient pas vocation à être financées durablement par le PLIE.

C'est notamment le cas du chantier d'insertion Ethicofil mais plus encore des différents projets conduits au cours des dernières années rencontrant des objectifs et des modalités similaires à ceux du dispositif de préqualification de la Région

(Représentations puis Remobilisation autour des compétences) ou bien de la prestation « Une formation pour moi, c'est possible ».

Dans le même temps, le PLIE a cherché à densifier son réseau pour mieux profiter des opportunités offertes par le droit commun et par les actions engagées sur le territoire, particulièrement tous les événements « emploi » mis en place par les organisations professionnelles et les collectivités.

Aujourd'hui, le PLIE est impliqué dans la majeure partie des événements organisés sur le territoire et sa présence est sollicitée.

4. La conception et l'expérimentation de nouvelles actions complémentaires au droit commun

L'un des fils conducteurs de ce Protocole a concerné le traitement du sujet des compétences sociales et relationnelles des participants, à la fois leur évaluation, leur reconnaissance et leur développement.

A mi-chemin entre le « savoir-être » trop réducteur et le vaste champ des softskills, celui des compétences sociales et relationnelles constitue aujourd'hui une base solide pour soutenir l'accès et le maintien sur le marché du travail des personnes fragilisées mais également un support tangible sur lequel il est possible de travailler en complément de l'offre classique de formation. En effet, au gré des évolutions du marché du travail, ces compétences sont devenues l'un des outils de l'insertion, de l'évolution professionnelle et de la sécurisation des parcours professionnels.

Au carrefour de ces deux problématiques, le PLIE a fait le constat que la confiance en soi, la capacité à se mettre en scène, à interagir avec les autres, à agir sur l'image que l'on donne de soi, sur sa posture au travail sont des composantes importantes de tout parcours professionnel.

Aussi, s'appuyant sur des travaux engagés par le service « Lab'Compétences », le PLIE a engagé un partenariat fructueux avec Talent Campus qui a permis de développer et tester de nouvelles actions en faveur des demandeurs d'emploi en difficulté. Ce partenariat s'est engagé autour du public senior, puis s'est déployé en direction de tous les publics du PLIE.

L'action « La Vie d'artiste », réalisée en 2019, grâce à des fonds du groupe AG2R La Mondiale mobilisés par Talent Campus au bénéfice du PLIE, est un bon exemple de la diversité et de la richesse des expérimentations engagées avec ce partenaire majeur de CREATIV'.

La Vie d'artiste

Cette action nommée « La vie d'artiste » permet de proposer un accompagnement inédit au retour à l'emploi autour d'activités artistiques, sur une durée de 2 mois et 9 séances de formation. Elle est basée sur diverses activités créatives/artistiques, qui jouent un rôle essentiel dans la levée des inhibitions des participants.

L'action devait permettre aux participants d'atteindre les objectifs suivants :

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

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

Les axes principaux de travail :

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

5. Le développement de l'approche par les compétences au sein des pratiques d'accompagnement du PLIE

Toutes les actions engagées ont convergé vers un objectif commun : le développement de l'approche par les compétences dans les pratiques d'accompagnement et la valorisation de l'expérience et des compétences des participants.

Cette approche par les compétences est guidée par plusieurs facteurs :

- Un marché du travail en tension structurelle qui éloigne les publics les plus fragiles,
- Des publics peu qualifiés (77 % des participants avec un niveau infra V) avec une faible appétence pour la formation-action mais qui disposent néanmoins d'expériences professionnelles (en particulier les personnes seniors),
- Des postes de travail de plus en plus spécifiques en fonction du secteur, de la taille de l'entreprise, des pratiques managériales.

Si l'appropriation de cette approche et sa diffusion dans les pratiques d'accompagnement s'inscrit dans un plan de progrès de moyen terme, le Protocole 2015-2020 a permis de s'inscrire dans la dynamique et de commencer à appréhender la dimension méthodologique de ce travail par différents aspects :

- La formation action avec Amnyos pour cadrer l'approche et sensibiliser les référents aux enjeux,
- L'internalisation de la relation entreprises pour aller à la rencontre de celles-ci et les interroger sur les activités attendues aux postes de travail, les évolutions du travail, la place de l'ancienneté dans la tenue des postes, les pré-requis à l'embauche, etc.,
- L'expérimentation avec Randsad pour envisager différemment les mobilités professionnelles,
- La convention Pôle emploi sur les PMSMP pour développer les immersions à visée d'évaluation (chantier qui reste à engager),
- Les expérimentations engagées avec Talent Campus pour travailler spécifiquement les compétences sociales et relationnelles,
- Etc.

VI. Animer et poursuivre la professionnalisation des référents

1. La période 2015-2019 a permis de construire un nouveau cadre d'intervention pour les référents

Les travaux engagés en interne du PLIE ont permis de dessiner un nouveau cadre d'intervention pour les référents du PLIE tant dans les orientations prises que dans les modalités d'organisation du travail et de mise en œuvre de l'accompagnement.

En lien avec les enjeux de pilotage du dispositif, ils ont été repositionnés comme le premier maillon de la chaîne de pilotage au travers de l'amélioration et de l'homogénéisation des pratiques de saisie.

Ce chantier a permis d'améliorer la qualité des informations fournies pour rendre compte de l'activité et des résultats du PLIE et mieux donner à voir le contenu des parcours d'insertion des participants.

En cela, les référents sont devenus des acteurs à part entière du processus de pilotage de l'activité.

2. Des référents désormais plus impliqués dans le fonctionnement du PLIE

Si les référents constituaient en premier lieu une équipe chargée d'accompagner les demandeurs d'emploi, le cadre de l'animation de l'équipe a significativement évolué tout au long du Protocole afin de leur donner une place croissante dans la réflexion sur les actions à conduire et l'évolution du dispositif.

Une contribution renforcée de l'équipe de référents aux réflexions sur la programmation annuelle du PLIE à travers les travaux coopératifs menés lors des GTT visant à associer les référents à la construction des futures actions du PLIE, mais aussi par le biais des entretiens semestriels menés avec les chargés de projets et leurs employeurs respectifs.

Il paraissait important de favoriser l'implication de ceux qui connaissent le mieux les publics dans les réflexions sur les axes de progrès à conduire à court terme pour chaque nouvelle programmation mais également à moyen/long terme dans le cadre des travaux visant à élaborer le futur Protocole du PLIE.

Il s'avère que cette implication croissante a renforcé le collectif qui fonctionne désormais mieux que par le passé et s'investit désormais pleinement dans le processus de mutualisation et d'amélioration en continu de l'offre de services et de l'organisation du PLIE.

3. Des référents dont le développement en continu des compétences est devenu l'une des priorités du PLIE et, plus largement, de CREATIV'

Prenant au pied de la lettre la mécanique de développement des compétences en situation de travail et l'enjeu d'un travail réflexif sur les activités conduites, les référents ont eu accès à toute une palette de cadres et d'outils pour partager et réfléchir sur leurs pratiques, mieux partager les atouts et les méthodes de travail des uns et des autres.

Afin d'affirmer le rôle d'acteur central du PLIE dans l'accompagnement à l'emploi des demandeurs d'emploi aux côtés de Pôle emploi, de la Mission locale et de Cap Emploi, la formation au Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) revêtait un enjeu stratégique pour CREATIV'.

C'est ainsi que 12 référents ont validé leur formation, les 2 autres n'ayant pu valider qu'un seul des 2 modules pour raison médicale.

4. Une évolution du positionnement des référents qui leur confère plus d'autonomie et la possibilité de contribuer directement à l'élaboration de nouveaux services

Une autonomie plus importante est laissée aux référents dans la mise en œuvre de leurs missions, notamment dans la gestion de leur planning. Chaque référent, de façon autonome, consacre *a minima* une demi-journée à l'accueil des nouveaux arrivants chaque semaine, organise ses RDV de suivi avec les participants qui constituent son portefeuille, programme des temps de travail en lien avec la relation entreprises et les rencontres partenariales, et intervient volontairement sur des animations internes au PLIE.

De nouveaux services et de nouvelles fonctions, à l'initiative des référents, sont venus enrichir l'offre du PLIE et son organisation, à l'image des ateliers collectifs.

VII. Sécuriser l'activité du PLIE

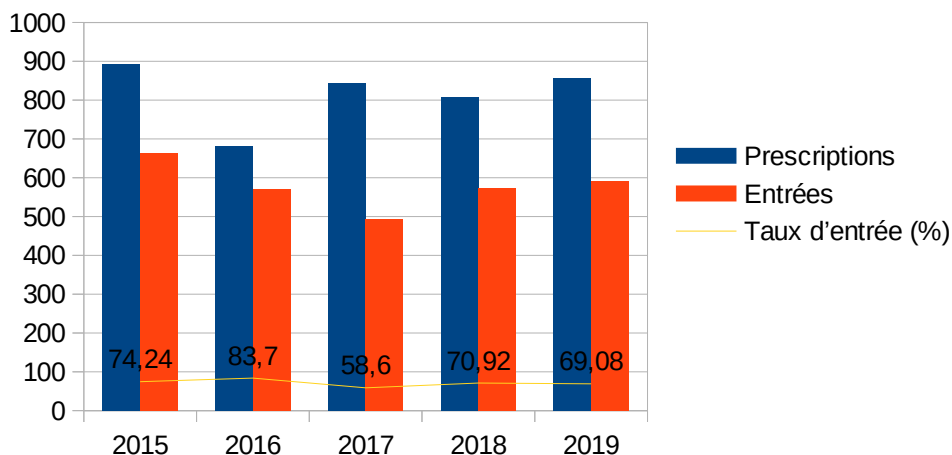
1. Le PLIE a enregistré 2 892 entrées pour 4 082 prescriptions sur la période 2015-2019

Après une baisse d'activité sur la période 2015-2017, les prescriptions et les entrées sont reparties à la hausse en 2018 et 2019.

- Prescriptions :
 - Entre 800 et 850 par an sur les 2 dernières années de Protocole
 - Moyenne Protocole : 816
- Entrées :
 - Elles avoisinent 600 entrées sur les 2 dernières années du Protocole
 - Moyenne Protocole : 578

Néanmoins, dans un contexte de politiques publiques tournées vers le développement de logique d'accompagnement global des personnes (accompagnement global, garantie jeunes, garantie d'activité), il semble peu vraisemblable de revenir aux niveaux d'entrées connus dans le cadre de l'ancien Protocole.

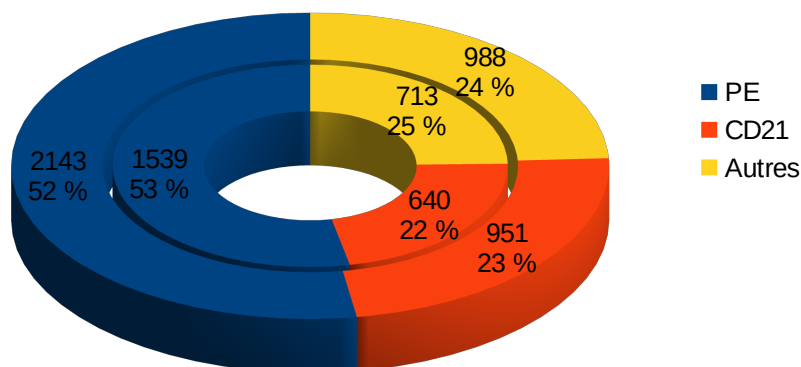
Prescriptions, Entrées et Taux d'entrées



2. Pôle emploi est le premier pourvoyeur du PLIE avec plus de 50 % des prescriptions et des entrées sur la période 2015-2019

Avec 2143 prescriptions et 1539 entrées, la participation de Pôle emploi à l'activité du PLIE est décisive.

Répartition des prescriptions et des entrées par opérateur 2015-2019

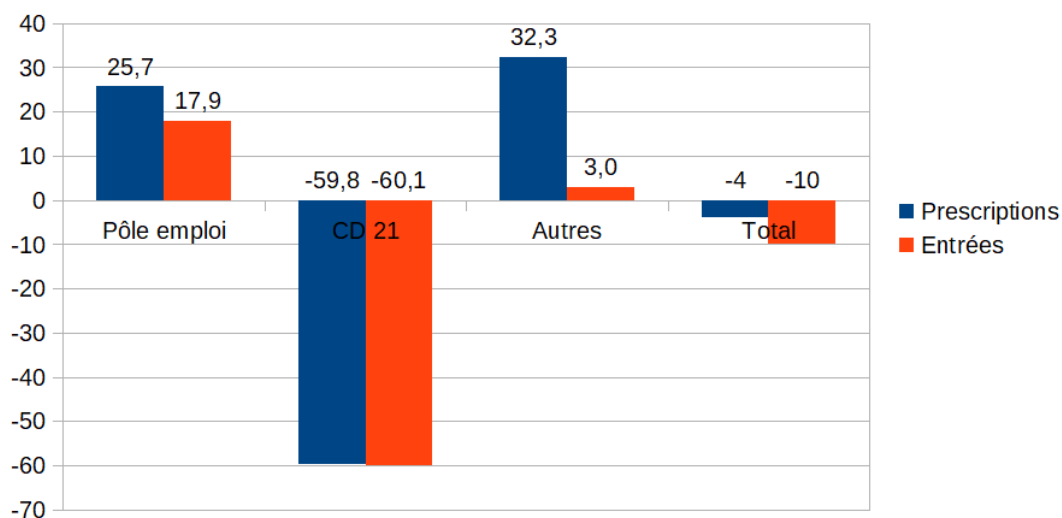


NB : Le cercle extérieur correspond aux orientations et celui situé à l'intérieur aux entrées.

Cette implication de Pôle emploi aurait pu permettre d'accroître l'activité du PLIE sur la période si les entrées du Département n'avaient pas connu une diminution sensible. Les entrées de Pôle emploi ont, en effet, progressé de 18 % quand elles ont baissé de 60 % pour la collectivité départementale.

Au final, le nombre total de prescriptions sur le PLIE a baissé de 4 % et les entrées de 10 % sur la période.

Evolution des prescriptions et des entrées par opérateur 2015-2019 (%)



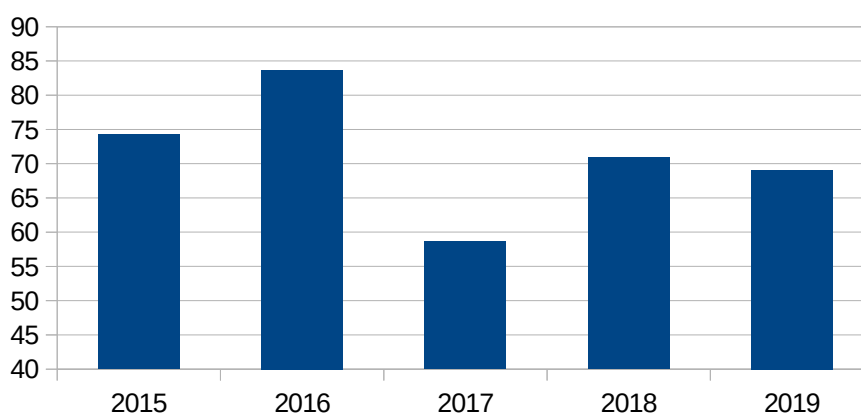
3. Le taux d'entrée a globalement baissé sur la période témoignant des difficultés en matière de sourcing

Le taux d'entrée est, en effet, passé de 74 % en 2015 à 69 % en 2019.

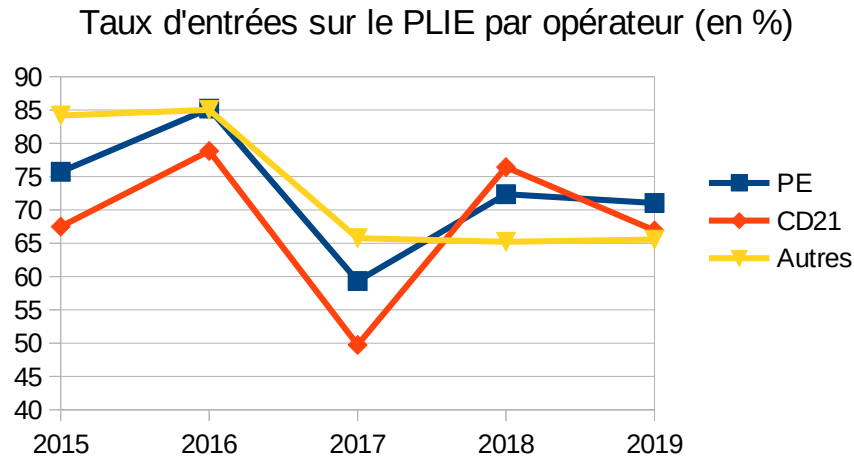
Il fait écho aux difficultés exprimées par les professionnels de l'ensemble des structures concernées qui témoignent de l'enfermement dans le chômage d'un nombre croissant de demandeurs d'emploi tout au long de la période.

C'est tout le sens des expérimentations travaillées avec le Département qui visaient à aller chercher plus en amont les personnes dans le cadre d'une collaboration renforcée avec les travailleurs sociaux.

Taux d'entrée sur le PLIE 2015-2019



Après une chute en 2017, le taux d'entrée est remonté sans retrouver son niveau de 2015 suite à un important travail avec les partenaires pour mieux qualifier les prescriptions.

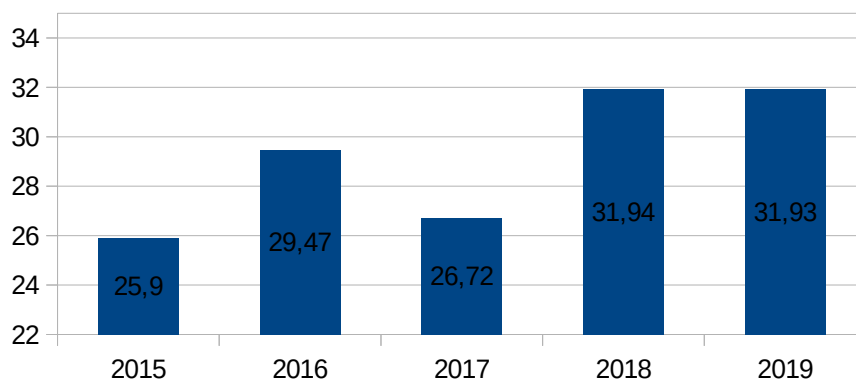


4. Le profil des entrées vient répondre aux priorités définies par le PLIE : les habitants des QPV et les personnes seniors

Les personnes de + de 45 ans représentent près d'1/3 des publics entrés sur le PLIE en 2019. Leur part s'est accrue de 6 points entre 2015 et 2019.

A total, ce sont 844 personnes de plus de 45 ans qui ont intégré le PLIE entre 2015 et 2019, dont 222 personnes de plus de 55 ans.

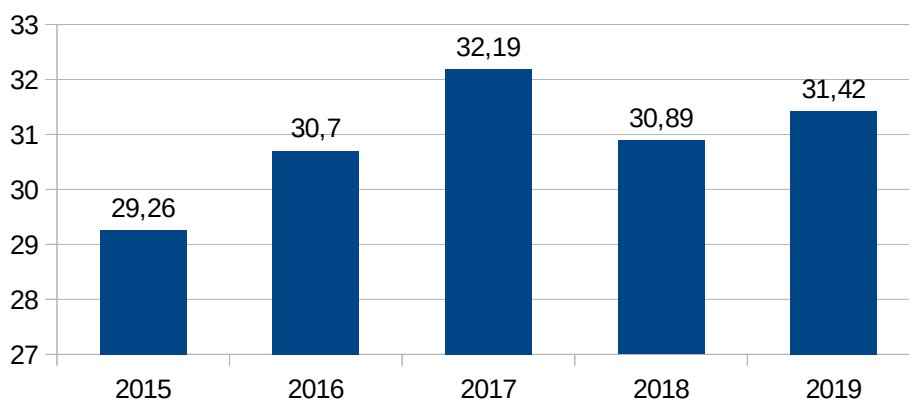
Part des personnes de + de 45 ans dans les entrées 2015-2019 (%)



Les habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville représentent, quant à eux, 31 % des entrées en 2019, soit 186 personnes. A l'échelle du Protocole, leur part dans les entrées s'est accrue de 2 points.

Au total, ce sont 891 participants résidant sur un QPV qui ont intégré le PLIE entre 2015 et 2019.

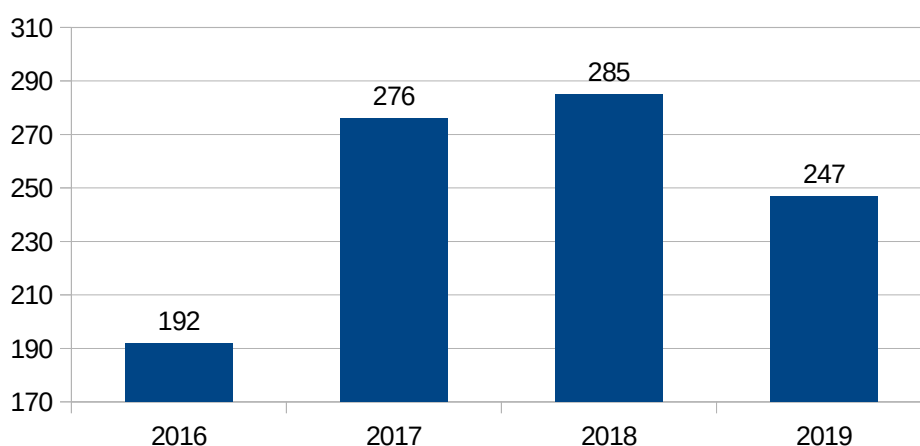
Part des entrées concernant des personnes domiciliées sur un QPV (%)



5. Malgré tout, 1 000 personnes n'ont pas pu entrer sur le PLIE sur la période 2016-2019 (données 2015 inconnues)

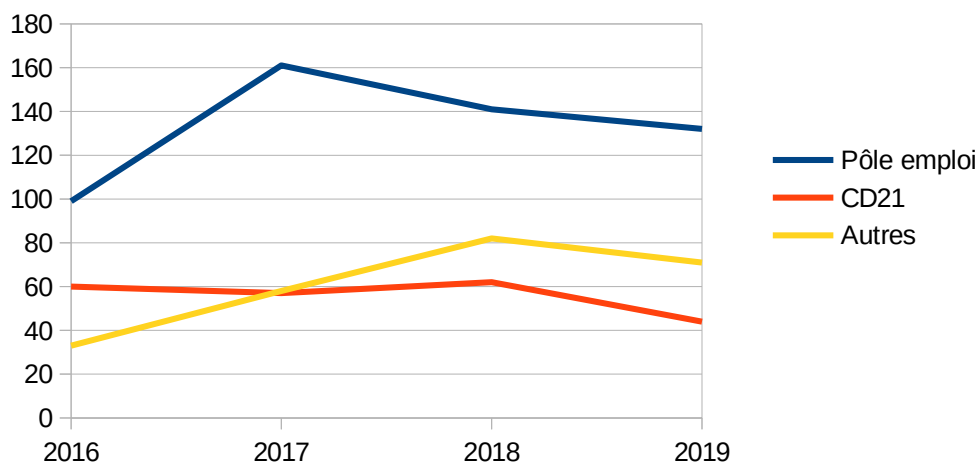
Ces non-entrées se sont accrues significativement sur la période. Elles ont pu concerner jusqu'à 285 personnes en 2018.

Evolution des non-entrées sur le PLIE



Leur volume est plus important dans les prescriptions de Pôle emploi, premier prescripteur vers le PLIE. Néanmoins, le ratio entrées/non-entrées est meilleur pour cet opérateur qui connaît, à l'échelle de la période, une non-entrée pour 2,5 entrées (2 pour le Département).

Evolution des non-entrées par prescripteur

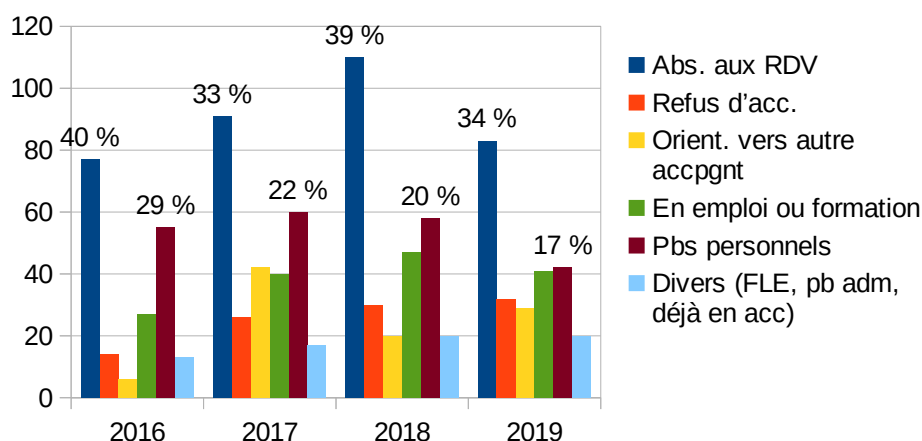


En moyenne, plus du tiers de ces non-entrées s'explique par une non-présence au premier rendez-vous et ce, en dépit de 2 à 3 relances.

Le second motif renvoie à des problématiques d'ordre personnel mises en avant par la personne (santé, maternité, déménagement, problématiques familiales). Il représente environ 1/5ème des motifs sur la période.

Le refus d'accompagnement reste, quant à lui, marginal, expliquant seulement 10 % des non-entrées.

Structure des non-entrées sur le PLIE 2016-2019



Synthèse des travaux et enjeux

I. Gérer, suivre et piloter l'activité du PLIE

A. Synthèse

Le système de pilotage du PLIE a évolué de manière structurelle tout au long du Protocole d'accord 2015-2019. Il permet dorénavant d'avoir un suivi relativement fin et réactif de l'activité du dispositif et de pouvoir interpeller le comité de pilotage et les financeurs en cas de difficulté.

L'amélioration de la qualité de saisie dans le logiciel de suivi des parcours, si elle s'inscrit dans une démarche qualité continue, permet également de mieux connaître le contenu des parcours et ce, même si un travail reste à poursuivre pour entrer dans le contenu qualitatif de ceux-ci.

Concernant les moyens d'action du PLIE, ils ont pu se maintenir sur la période du Protocole grâce à un soutien continu des financeurs. Malgré tout, en lien avec d'autres chapitres de l'évaluation, il apparaît que le PLIE est en sous-charge quand bien même le besoin d'accompagnement pour des publics en difficulté n'a jamais été si important. Des arbitrages politiques et institutionnels devront être rendus pour traduire dans l'organisation et les moyens humains du PLIE ses futures orientations.

B. Enjeux

- Maintenir les financements existants pour sécuriser les moyens humains et d'actions du PLIE
- Construire les outils d'évaluation en continu du dispositif et de ses actions
- Accompagner la mise en œuvre du nouveau système de gestion du réseau des PLIE et sécuriser une bonne appropriation de ses fonctionnalités pour optimiser l'utilisation des données saisies.
- Poursuivre la réflexion sur l'internalisation du chantier de suivi qualitatif des parcours PLIE

II. Disposer d'une offre de services de proximité

A. Synthèse

Le poids important des Dijonnais dans le PLIE a pu être mis en question par le passé et les autres communes ont pu regretter la faiblesse du nombre de leurs administrés dans le dispositif.

Or, il apparaît que c'est moins le nombre de Dijonnais qui constitue une problématique (d'un point de vue statistique) que le nombre de bénéficiaires des autres communes d'un point de vue politique.

En effet, comment se satisfaire d'un volume aussi faible de bénéficiaires sur les autres communes mis en perspective avec le volume total de demandeurs d'emploi sur chacune d'entre elles ?

B. Enjeux

- Comment accroître le volume de personnes accompagnées sur les communes autres que Dijon quand celui-ci reste modeste au vu du volume de demandeurs d'emploi et en dépit des actions mises en œuvre ?
- Comment mieux capter les demandeurs d'emploi des autres communes - qui ne financent pas - et sur lesquelles le PLIE n'est pas implanté alors qu'ils représentent 20 % de la demande d'emploi du territoire métropolitain ?
- Comment faire évoluer les modalités de financement du PLIE afin qu'elles permettent de déconnecter financement et organisation territoriale ?

III. Mettre en place un accompagnement individualisé et renforcé

A. Synthèse

Entre 2015 et 2019, le PLIE a accompagné 3907 personnes, soit une moyenne de 1408 parcours par an de manière conforme à l'objectif défini par le Protocole. Néanmoins, l'atteinte de cet objectif s'effectue dans un contexte de sur-activité en début de Protocole et de sous-charge en fin de Protocole.

Cette situation est moins le signe d'une diminution du besoin que d'une problématique d'organisation territoriale et partenariale.

En effet, si on constate une diminution globale de 2,6 % des demandeurs d'emploi sur la métropole (catégories ABC) entre le 31 décembre 2014 et le 31 décembre 2018 pour s'établir à 22 889 personnes, plusieurs données montrent une aggravation de la situation pour certaines catégories de publics :

- Demandeurs d'emploi de longue durée (+ de 12 mois de chômage) : + 12,6 %
- Demandeurs d'emploi de 24 mois : +16 %

- Femmes : +4,26 %
- Demandeurs d'emploi de + de 50 ans : +20,53 %

Les demandeurs d'emploi de longue durée représentent plus de 10 000 demandeurs d'emploi au 31 décembre 2018.

Néanmoins, le PLIE a su pleinement toucher les publics ciblés dans le Protocole :

- Autant de femmes que d'hommes
- 37 % de personnes de + de 45 ans
- 29 % des personnes issues d'un quartier prioritaire (elles représentent 8 % de la population métropolitaine)
- 77 % des personnes accompagnées avec un niveau de qualification inférieur ou égal à V
- 53 % sont bénéficiaires du RSA
- 64 % demandeurs d'emploi de longue durée

La durée moyenne d'un parcours n'évolue pas pour se stabiliser à 16 mois (25 mois dans le réseau des PLIE).

Les parcours sont largement structurés par les étapes « emploi » (hors ACI) qui constituent, en moyenne, 64 % des étapes de parcours suivant les années, contre 39 % au sein du réseau national des PLIE.

Ces étapes « emploi » se caractérisent de la manière suivante :

- 4 092 contrats de travail signés dont 23 % correspondent à des emplois durables (CDI, CDD de + de 6, et, à la marge, contrats en alternance).
- 80 % des contrats de travail correspondent une expérience professionnelle dans des entreprises du secteur marchand.

Entre 2015 et 2019, 3 191 personnes sont sorties du PLIE dont 1 467 personnes en sorties positives. Cela représente en moyenne 293 sorties positives par année.

Les sorties « autres » du PLIE ont, quant à elle, diminué de 35 %.

L'impact de la crise sanitaire sur la demande d'emploi

Selon les données publiées par L'Observatoire de Pôle emploi Bourgogne-Franche-Comté concernant le bassin de Dijon pour le mois d'août 2020 (publication de septembre 2020), la demande d'emploi de catégories A,B,C a augmenté de 2,5 % sur un an, soit + 762 personnes.

Le bassin de Dijon compte 31 260 demandeurs d'emploi sur ces 3 catégories.

Dans le détail, cette augmentation de la demande d'emploi touche en particulier :

- **Les hommes** : + 3,9 %, soit + 561 demandeurs d'emploi (femmes : + 1,2%)

- **Les jeunes de – de 25 ans** : + 7,4 %, soit + 313 demandeurs d'emploi
- **Les personnes inscrites depuis – d'1 an** : + 5,3 %, soit + 864 personnes.
- **Les bénéficiaires du RSA** : + 8,4 %
- **Les personnes les plus qualifiées** :
 - Bac + 2 ; + 6,9 %
 - Bac + 3 : + 6,8 %

Du côté des embauches, le nombre de Déclarations Préalables à l'Embauche (DPAE) a diminué de 13,6 %, soit -46 704 embauches. Dans le détail, sur un an:

- -2 769 embauches en CDI
- -10 806 embauches en CDD
- -33 110 embauches en contrat de travail temporaire

B. Enjeux

- Concernant l'évolution à la baisse de l'activité du PLIE, 2 options :
 - Option 1 : un maintien du PLIE dans son périmètre actuel (référénts + couverture géographique) nécessitant d'interroger les modalités d'un meilleur pilotage des portefeuilles des référénts avec l'ensemble des partenaires institutionnels et de terrain.
 - Option 2 : Une réduction du périmètre actuel qui va nécessiter des arbitrages en matière de couverture territoriale.
- Mieux maîtriser les flux d'entrée sur le PLIE pour les publics des quartiers et notamment concernant les Grésilles (-48%) et Fontaine d'Ouche.
- Renforcer le diagnostic de situation pour les 40 % de publics sans étape de parcours et engager une réflexion sur les actions à mettre en œuvre pour proposer des étapes adaptées aux besoins des personnes.
- Poursuivre le travail de réduction du nombre de sorties « autres » et construire des parcours « sans couture » pour les personnes qui sortent en concertation avec les autres acteurs territoriaux compétents (en lien avec les orientations du Plan de prévention et de lutte contre la pauvreté).
- Travailler en direction des publics qui présentent un risque accru de sortie prématurée.
- Approfondir le diagnostic de situation des personnes qui sortent pour non-respect du contrat d'engagement.

IV. Préparer l'intégration de l'entreprise

A. Synthèse

La relation « entreprises » s'est progressivement internalisée au sein du service PLIE et est devenue la responsabilité de l'ensemble de l'équipe des référents. Elle a concerné à la fois la relation avec les entreprises en elles-mêmes mais également avec tous les intermédiaires et représentants. Grâce à ce travail de réseau, le PLIE s'inscrit désormais au cœur des actions territoriales engagées par les acteurs économiques.

Dans une logique de développement de l'approche par les compétences, le travail de relation avec les entreprises a également visé une évolution des modalités relationnelles avec celles-ci. En effet, moins tournée vers la collecte des offres d'emploi que la compréhension de la réalité du travail au sein des entreprises, la relation avec les entreprises a permis au PLIE de mieux dialoguer avec elles pour comprendre leurs besoins, leur niveau d'exigence et leurs critères de sélection.

Ce réseau patiemment développé doit également permettre d'inscrire les immersions en entreprises comme une étape incontournable des parcours PLIE.

Ces nouvelles pratiques viennent conforter l'image d'un PLIE résolument ancré dans les besoins RH des entreprises du territoire et promoteurs de compétences plus que de personnes en difficulté.

B. Enjeux

- Poursuivre le travail de découverte des entreprises, de sensibilisation des référents à leurs besoins, d'échanges sur leurs contraintes et la compréhension des pré-requis à l'embauche.
- Appuyer et outiller les référents afin de développer une plus grande homogénéité d'intervention dans les entreprises et réduire les craintes et/ou réticences existantes.
- Accompagner le développement des compétences des référents afin qu'ils puissent se positionner comme une ressource RH pour les entreprises.
- Développer les partenariats renforcés avec les grands comptes du territoire sur le modèle de la convention SUEZ (en lien avec leur politique RSE)
- Placer les immersions en entreprises (PMSMP) comme une étape incontournable de tout parcours pour favoriser la découverte des métiers, la confirmation du projet professionnel et/ou l'évaluation des compétences des participants.
- Permettre aux référents de tirer profit du réseau et des travaux engagés dans les autres services de CREATIV' (Clauses, Lab'compétences)
- Mieux piloter le déploiement des clauses d'insertion au bénéfice des publics du PLIE

- Développer et animer un réseau d'entreprises inclusives sur le territoire de la Métropole capable de promouvoir et d'essaimer les bonnes pratiques mises en place par les entreprises socialement responsables.

V. Expérimenter de nouvelles pratiques d'accompagnement et de préparation des publics

A. Synthèse

La programmation du PLIE a connu des évolutions structurelles sur la période 2015-2019 :

- Chantier sur la fonction d'accompagnement des référents;
- Internalisation de certaines missions et réorganisation de la structure d'animation ;
- Inscription plus forte dans un réseau partenariat
- Recherche permanente d'optimisation du droit commun;
- Développement et expérimentation de nouvelles actions capables d'enrichir les parcours proposés par le PLIE et l'offre de services territoriale.

Ces différents chantiers ont permis de concentrer les moyens du PLIE (hors fonctionnement global du dispositif) à la fois sur de l'échange de pratiques et le développement des compétences des référents mais aussi sur la mise en place d'actions nouvelles centrées sur les compétences sociales et relationnelles des participants.

Dans le même temps, la quasi totalité des actions financées en début de Protocole a été supprimée (exception faire des clauses BTP) et les actions ciblées sur des publics spécifiques éprouvent des difficultés permanentes à trouver leurs publics.

Il apparaît nécessaire de réfléchir au sens et à la valeur-ajoutée attendue de ses actions à vocation interne et externe dans une logique d'adaptation permanente au droit commun et d'expérimentation continue afin de s'inscrire en conformité avec l'ADN des PLIE.

B. Enjeux

- Maintenir des actions permanentes visant à favoriser l'animation du collectif des référents, les échanges de pratiques entre eux et le développement de leurs compétences.
- Engager une réflexion sur le renouvellement des modalités d'intervention des actions collectives proposées par le PLIE de manière à proposer des réponses plus individualisées aux personnes ciblées.

- Poursuivre les actions visant à sensibiliser les participants sur le rôle majeur des compétences sociales et des soft skills dans l'insertion sur le marché du travail.
- Adosser la programmation aux futures orientations métropolitaines en matière d'insertion de manière à faciliter la mise en œuvre de celles-ci.

VI. Animer et poursuivre la professionnalisation des référents

A. Synthèse

Dans le contexte d'un marché du travail en tension qui a tendance à repousser dans le chômage les personnes les plus fragiles, le travail d'accompagnement revêt un enjeu majeur et nécessite une attention particulière.

Pour cela, en dépit de ses caractéristiques sur le plan RH, le fonctionnement du PLIE nécessite de porter une attention particulière au fonctionnement de l'équipe des référents, aux pratiques d'accompagnement, à l'organisation du travail et à l'adaptation et au développement de leurs compétences.

C'est pour cette raison que l'une des priorités du Protocole a été de mieux arrimer le service PLIE aux orientations stratégiques de sa structure porteuse, le GIP Maison de l'emploi puis l'association CREATIV', et d'investir davantage de temps et de moyens dans l'animation et la professionnalisation de l'équipe des référents.

Au travers de la diversité des actions conduites, ce travail réalisé par la structure d'animation a eu pour effet de renforcer la cohésion du groupe, caractérisé par des personnes issues d'horizons professionnels divers, ainsi que d'harmoniser et de soutenir l'évolution des pratiques d'accompagnement et de suivi des parcours.

A l'issue du Protocole 2015-2019, le PLIE est en mesure d'afficher de bons résultats en matière d'accès à l'emploi, des évolutions significatives concernant les publics et les parcours accompagnés, ainsi que les pratiques de suivi des parcours.

B. Enjeux

- Poursuivre le travail d'animation et d'accompagnement de l'équipe des référents par le biais d'échanges de pratiques et d'animation d'ateliers de réflexion.
- Maintenir une capacité d'auto-saisine des référents sur des sujets de réflexion proposés à la responsable de service

- Favoriser les rencontres avec les acteurs institutionnels de manière à entretenir un bon niveau de connaissance sur l'organisation et l'offre de services des partenaires publics et privés.
- Élargir le réseau partenarial des référents, notamment sur les problématiques sociales et médico-sociales en lien avec l'évolution des publics.
- Organiser des échanges de pratiques avec les référents d'autres PLIE.
- Poursuivre le chantier sur le développement d'une approche par les compétences dans les pratiques d'accompagnement.

VII. Sécuriser l'activité du PLIE

A. Synthèse

Le PLIE n'a pas atteint les objectifs fixés par le Protocole concernant les entrées, avec une centaine d'entrées en moins par année, soit 578 entrées en moyenne contre 670 prévues.

Néanmoins, il apparaît que les orientations du PLIE ont été rapidement contrariées par l'évolution du contexte national dans le cadre de la mise en place de l'accompagnement global qui est venu proposer une offre de services touchant potentiellement les mêmes cibles que celles du PLIE.

Par ailleurs, en dépit des excellentes relations entretenues avec Pôle emploi et de son implication dans le fonctionnement du PLIE sur le territoire de Dijon Métropole, un facteur local (réorganisation de la coordination partenariale en 2014/2015) semble avoir également compté dans la chute des orientations et des entrées en provenance du Département (-60%).

Le PLIE peut néanmoins se satisfaire d'un niveau d'activité élevé sur la période et qui s'est amélioré, après un début de Protocole difficile, grâce à la mobilisation des partenaires.

Une problématique majeure réside dans la gestion des non-entrées sur le dispositif qui représente un « trou noir ». En effet, plus de 1 000 personnes orientées vers le PLIE ne l'ont pas intégré entre 2016 et 2019.

Sans que l'on sache bien qualifier la situation de ces personnes et les raisons pour lesquelles elles ne se sont pas présentées à leur premier entretien, le traitement de leur situation représente un enjeu pour les acteurs territoriaux de l'insertion et de l'emploi.

B. Enjeux

- Maintenir une forte animation du réseau des partenaires prescripteurs historiques du PLIE (Pôle emploi, Communes, Mission locale),
- Engager des actions spécifiques avec le Département pour favoriser un meilleur accès des bénéficiaires du RSA aux services du PLIE,
- Définir les conditions d'un élargissement du sourcing à des personnes plus éloignées pour adapter les cibles du PLIE à la situation du marché du travail,
- Maintenir un haut niveau d'exigence sur les publics cibles du PLIE : femmes, seniors, personnes domiciliés sur les QPV.
- Construire avec Dijon Métropole le cadre de travail permettant d'articuler le PLIE au nouveau service social métropolitain,
- Structurer un cadre territorial de prise en charge et de suivi pour les personnes qui n'entrent pas sur le PLIE.

Annexes

I. Programmation 2015

NB : les programmations présentées en annexe correspondent à la dernière version de la programmation du PLIE validée chaque année en comité de pilotage du PLIE.

Programmation PLIE 2015												DOC 4 Bis						
Détail Opérations					FINANCEURS PLIE (DIRECT)							FINANCEURS AUTRES (INDIRECTS)						
Action	OPERATIONS	Opérateurs	Objectifs	Dépenses totales	Collectivité - Conseil Général	Collectivité - Grand Dijon	Collectivité - Conseil Régional	Collectivité - Ville de Dijon	AUTRE - Fonds privés	Collectivité - Communes	Etat - FSE	Etat - FSE	%FSE	ETAT	Produit actions	Autofinancement	Total opération	
422B	Service PLIE (Partie Animation)	PLIE		179 408,51 €	4 000,00 €	1 106,51 €	82 860,00 €	0,00 €	2 000,00 €	0,00 €	89 442,00 €		49,85%				179 408,51 €	
322D	Clauses PLIE facilitateur	PLIE	1	34 542,69 €	0,00 €	13 698,07 €	0,00 €	0,00 €			20 844,62 €		60,34%				34 542,69 €	
422D	Portage de Référents	PLIE	1	49 677,21 €						24 082,61 €	25 594,60 €		51,52%				49 677,21 €	
422C	Portage de Référents	TALANT	0,8	40 320,00 €								20 160,00 €				20 160,00 €	40 320,00 €	
422C	Portage de Référents	QUETIGNY	1	48 300,00 €								24 150,00 €				24 150,00 €	48 300,00 €	
422C	Portage de Référents	CHENOVE	1	50 336,37 €								25 168,18 €				25 168,19 €	50 336,37 €	
422C	Portage de Référents	LONGVIC	1	45 463,60 €								22 731,80 €				22 731,80 €	45 463,60 €	
422C	Portage de Référents	IFPA	1	44 275,00 €		18 275,00 €						26 000,00 €	58,72%				44 275,00 €	
422C	Portage de Référents	IRFA	4	165 513,75 €	31 166,25 €			35 000,00 €				99 347,50 €	60,02%				165 513,75 €	
422C	Portage de Référents	MILO	1	48 433,87 €		24 262,59 €						24 171,28 €	49,91%				48 433,87 €	
422C	Portage de Référents	APSALC	1	51 750,00 €	10 800,00 €	4 430,40 €						36 519,60 €	70,57%				51 750,00 €	
422C	Portage de Référents	CESAM	2	65 895,00 €		30 763,80 €						35 131,20 €	53,31%				65 895,00 €	
422C	Remédiation linguistique Technique et professionnelle	CESAM		30 000,00 €		12 232,82 €				17 767,18 €							30 000,00 €	
422C	Accomp. Clauses Insertion	ARIQ BTP	100	73 754,26 €	30 731,00 €							43 023,26 €	58,33%				73 754,26 €	
422C	Coordination vers l'emploi et travail sur les représentations	IRFA	100	134 855,06 €	13 302,75 €	61 839,86 €						59 712,45 €	44,28%				134 855,06 €	
422C	Enveloppe souple (hôtellerie restauration participants)	APSALC		37 653,16 €		16 801,95 €				20 851,21 €							37 653,16 €	
422C	chantier métiers du négoce	ETHICOFIL	10	58 281,11 €		16 589,00 €				11 068,00 €		25 619,73 €	43,96%			5 004,38 €	58 281,11 €	
TOTAL APRES RÉPARTITION DES FINANCEMENTS :				1 158 459,58 €	90 000,00 €	200 000,00 €	82 860,00 €	35 000,00 €	2 000,00 €	73 769,00 €	135 881,22 €	441 735,00 €		0,00 €	0,00 €	97 214,37 €	1 158 459,59 €	
BUDGET disponible par les financeurs (CR, CG, GD, FSE) :					90 000,00	200 000,00	82 860,00	35 000,00	2 000,00	73 769,00	577 616,22							
SOUS PROGRAMMATION POUR UN MONTANT DE :					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00							

16/06/2015

	Voter au COPIL du 27-01-2015
	voter au COPIL du 03-07-2015
	A voter au COPIL du 29-09-2015

II. Programmation 2016

Programmation PLIE 2016													DOC 3 Bis				
Détail Opérations					FINANCEURS PLIE (DIRECT)							FINANCEURS AUTRES (INDIRECTS)					
Action	OPERATIONS	Opérateurs	Objectifs	Dépenses totales	Collectivité - Conseil Départemental	Collectivité - Grand Dijon	Collectivité - Conseil Régional	Collectivité - Ville de Dijon	AUTRE - Fonds privés	Collectivité - Communes	Etat - FSE	Etat - FSE	%FSE	ETAT	FORCO	AUTRE - Autofinancement / App Nature	Total opération
422B	OS3_Service PLIE (Partie Animation)	PLIE		257 651,95 €	13 187,11 €	60 824,53 €	66 288,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	117 352,31 €		45,55%				257 651,95 €
422D	OS1_Projet d'assistance, d'accompagnement et de formations aux participants	PLIE	1,40	147 927,82 €		24 409,38 €			7 000,00 €	30 451,44 €	72 469,00 €		48,99%			13 598,00 €	147 927,82 €
OS1-422C	Portage de Référents	QUETIGNY	1,00	40 159,20 €								20 079,00 €	50,00%			20 080,20 €	40 159,20 €
OS1-422C	Portage de Référents	CHENOVE	1,00	44 367,20 €								21 572,40 €	48,62%			22 794,80 €	44 367,20 €
OS1-422C	Portage de Référents	LONGVIC	1,00	38 220,00 €								20 000,00 €	52,33%			18 220,00 €	38 220,00 €
OS1-422C	Portage de Référents	IFPA	1,00	45 600,00 €		20 900,00 €						22 800,00 €	50,00%			1 900,00 €	45 600,00 €
OS1-422C	Portage de Référents	IRFA	4,00	162 528,00 €	27 474,90 €			35 000,00 €			12 767,50 €	81 264,00 €	50,00%			6 021,60 €	162 528,00 €
OS1-422C	Portage de Référents	MILO	1,00	49 010,70 €		23 560,25 €						23 561,00 €	48,07%			1 889,45 €	49 010,70 €
OS1-422C	Portage de Référents	APSALC	1,50	97 080,00 €	8 938,80 €	8 000,00 €					13 897,20 €	45 639,00 €	47,01%			20 605,00 €	97 080,00 €
OS1-422C	Portage de Référents	CESAM	1,70	70 200,00 €		32 175,00 €						35 100,00 €	50,00%			2 925,00 €	70 200,00 €
OS1-422C	POEC	FORCO	12,00	42 900,51 €								20 000,00 €	46,62%		22 900,51 €		42 900,51 €
OS1-422C	Accomp. Clauses Insertion	ARIQ BTP	100,00	79 440,00 €	27 888,74 €						6 145,26 €	39 720,00 €	50,00%			5 686,00 €	79 440,00 €
OS1-422C	Remobilisation autour des compétences	IRFA	150,00	89 884,76 €	12 510,45 €	32 431,93 €						44 942,38 €	50,00%				89 884,76 €
TOTAL APRES RÉPARTITION DES FINANCEMENTS :				1 164 970,14 €	90 000,00 €	210 000,00 €	66 288,00 €	35 000,00 €	7 000,00 €	63 261,40 €	564 499,09 €	48,46%	0,00 €	22 901 €	113 720,05 €	1 164 970,14 €	
BUDGET disponible par les financeurs (CR,CG,GD, FSE) :					90 000,00 €	210 000,00 €	66 288,00 €	35 000,00 €	7 000,00 €	63 261,40 €	600 000,00 €						
SOUS PROGRAMMATION POUR UN MONTANT DE :					0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	35 500,91 €						

Détail Opérations					FINANCEURS PLIE (DIRECT)							FINANCEURS AUTRES (INDIRECTS)					
322D	OS2_Clauses PLIE facilitateur	PLIE	0,60	45 172,22 €	0,00 €	7 698,91 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €		37 473,31 €		82,96%				45 172,22 €

20/06/2019

FSE TOTAL 601 972,40 €

- voté au COPIL du 08-02-2016
- voté au COPIL du 26-04-2016
- voté au COPIL du 14-06-2016 et au CA du 16/06/2016
- A faire valider

III. Programmation 2017

Programmation PLIE 2017													DOC 3 Bis		
Détail Opérations					FINANCEURS PLIE (DIRECT)							FINANCEURS AUTRES (INDIRECTS)			
Action	OPERATIONS	Opérateurs	Objectifs	Dépenses totales	Collectivité – Conseil Départemental	Collectivité – Grand Dijon	Collectivité – Conseil Régional	Collectivité – Ville de Dijon	AUTRE – Fonds privés	Collectivité – Communes	Etat – FSE	Etat – FSE département	%FSE	AUTRE – Autofinancement / App. Nature	Total opération
422B	OS3_Service PLIE (Partie Animation)	PLIE		254 855,62 €	0,00 €	54 882,54 €	66 288,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	122 000,00 €		50,17%		243 170,54 €
422D	OS1_Projet d'assistance, d'accompagnement et de formations aux participants	PLIE	1,4	110 500,00 €	18 754,85 €	28 245,15 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	57 500,00 €		52,04%	6 000,00 €	110 500,00 €
OS1-422C	OS1_Portage de Référénts	QUETIGNY	1,0	41 880,00 €								20 940,00 €	50,00%	20 940,00 €	41 880,00 €
OS1-422C	OS1_Portage de Référénts	CHENOVE	1,0	35 922,00 €								17 965,00 €	50,01%	17 957,00 €	35 922,00 €
OS1-422C	OS1_Portage de Référénts	LONGVIC	1,0	40 000,80 €								20 000,00 €	50,00%	20 000,80 €	40 000,80 €
OS1-422C	OS1_Portage de Référénts	Ligue de l'enseignement	1,0	49 605,60 €		22 618,10 €						24 802,50 €	50,00%	2 185,00 €	49 605,60 €
OS1-422C	OS1_Portage de Référénts	IFPA	1,0	45 600,00 €	20 900,00 €							22 800,00 €	50,00%	1 900,00 €	45 600,00 €
OS1-422C	OS1_Portage de Référénts	IRFA	3,0	128 706,00 €	23 990,25 €		35 000,00 €					64 353,00 €	50,00%	5 362,75 €	128 706,00 €
OS1-422C	OS1_Chargé de mission emploi PLIE	IRFA	1,0	47 424,00 €		22 000,00 €						23 424,00 €	49,39%	2 000,00 €	47 424,00 €
OS1-422C	OS1_Portage de Référénts	MILO	1,0	50 211,30 €		5 106,30 €				20 000,00 €		25 105,00 €	50,00%		50 211,30 €
OS1-422C	OS1_Portage de Référénts	APSALC	2,0	112 584,00 €	19 386,00 €					17 965,00 €		56 292,00 €	50,00%	18 941,00 €	112 584,00 €
OS1-422C	OS1_Portage de Référénts	CESAM	1,7	73 800,00 €	6 968,90 €	5 916,10 €				20 940,00 €		36 900,00 €	50,00%	3 075,00 €	73 800,00 €
OS1-422C	OS1_Accomp. Clauses insertion	ARIQ BTP	100,0	79 440,00 €		34 034,00 €						39 720,00 €	50,00%	5 686,00 €	79 440,00 €
OS1-422C	OS1_Remobilisation autour des compétences	IRFA		49 536,00 €		24 768,00 €						24 768,00 €	50,00%		49 536,00 €
TOTAL APRES RÉPARTITION DES FINANCEMENTS :					1 120 065,32 €	90 000,00 €	197 570,19 €	66 288,00 €	35 000,00 €	0,00 €	58 905,00 €	556 569,50 €	50,21%	104 047,55 €	1 108 380,24 €
BUDGET disponible par les financeurs (CR,CG,GD, FSE) :						90 000,00 €	210 000,00 €	66 288,00 €	35 000,00 €	0,00 €	58 905,00 €	600 000,00 €			

Détail Opérations					FINANCEURS PLIE (DIRECT)							FINANCEURS AUTRES (INDIRECTS)				
Action	OPERATIONS	Opérateurs	Objectifs	Dépenses totales	Collectivité – Conseil Départemental	Collectivité – Grand Dijon	Collectivité – Conseil Régional	Collectivité – Ville de Dijon	AUTRE – Fonds privés	Collectivité – Communes	Etat – FSE DIRECCTE	Etat – FSE	%FSE	AUTRE – Autofinancement / App. Nature	Total opération	
322D	OS2_Clauses PLIE facilitateur	PLIE	0,60	45 175,66 €	0,00 €	12 429,81 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	32 745,85 €				45 175,66 €	
TOTAL APRES RÉPARTITION DES FINANCEMENTS :					1 165 240,98 €	90 000,00 €	210 000,00 €	66 288,00 €	35 000,00 €	0,00 €	58 905,00 €					1 153 555,90 €
PROGRAMMATION FONDS LOCAUX EQUILIBREE :						0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €					

29/09/2017

voté aux instances précédentes
 A faire voter au copil CA d'octobre 2017

IV. Programmation 2018

Programmation PLIE 2018														DOC 3 Bis			
Détail Opérations					FINANCEURS PLIE (DIRECT)								FINANCEURS AUTRES (INDIRECTS)			Total opération	
Action	OPERATIONS	Opérateurs	Objectifs	Dépenses totales	Collectivité - Conseil Départemental	Collectivité - Dijon Métropole	Contrat de ville	Collectivité - Conseil Régional	Collectivité - Ville de Dijon	AUTRE - Fonds privés / Publics	Collectivité - Communes	Autres PLIE	ETAT - FSE	Etat - FSE	%FSE		AUTRE - Autofinancement / App Nature
422B	OS3 Service PLIE (Partie Animation)	PLIE		286 704 €	16 959 €	74 157 €	0 €	66 288 €	0 €	0 €	0 €	2 391 €	126 909 €		44%		286 704 €
422D	OS1 assistance, accompagnement et formations aux participants	PLIE		42 349 €	0 €	22 349 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €		20 000 €		47%		42 349 €
OS1-422C	OS1 Portage de Référents	Ville de QUETIGNY	1	43 200 €										21 600 €	50%	21 600 €	43 200 €
OS1-422C	OS1 Portage de Référents	CCAS de CHENOVE	1	45 502 €										22 751 €	50%	22 751 €	45 502 €
OS1-422C	OS1 Portage de Référents	Ville de LONGVIC	1	40 001 €										20 000 €	50%	20 001 €	40 001 €
OS1-422C	OS1 Portage de Référents	Ligue de l'enseignement	1	40 008 €		16 508 €								20 004 €	50%	3 496 €	40 008 €
OS1-422C	OS1 Portage de Référents	IFPA	1	45 360 €	21 735 €									22 680 €	50%	945 €	45 360 €
OS1-422C	OS1 Portage de Référents	IRFA	3	129 084 €	24 164 €			35 000 €						64 542 €	50%	5 379 €	129 084 €
OS1-422C	OS1 Chargé de mission emploi PLIE	IRFA	1	49 272 €		22 883 €								24 336 €	49%	2 053 €	49 272 €
OS1-422C	OS1 Portage de Référents	MILO	1	49 289 €		4 645 €					20 000 €			24 645 €	50%		49 289 €
OS1-422C	OS1 Portage de Référents	APSALC	2	119 586 €	11 453 €						22 751 €	3 900 €		49 500 €	41%	31 982 €	119 586 €
OS1-422C	OS1 Portage de Référents	CESAM	2	81 360 €	15 690 €						21 600 €			40 680 €	50%	3 390 €	81 360 €
OS1-422C	OS1 Accomp. Clauses Insertion	ARIQ BTP	100	68 440 €		22 880 €						5 720 €		28 500 €	42%	11 340 €	68 440 €
OS1-422C	OS1 Remobilisation autour des compétences	IRFA		40 000 €		20 000 €								20 000 €	50%		40 000 €
OS1-422C	OS1 Action en faveur des Femmes - Start Again	Amis mots		50 920 €			19 000 €							20 000 €	39%	11 920 €	50 920 €
TOTAL APRES REPARTITION DES FINANCEMENTS :				1 131 075 €	90 000 €	183 422 €	19 000 €	66 288 €	35 000 €	0 €	64 351 €	12 011,00 €	526 147 €	46,52%	134 857 €	1 131 075 €	
BUDGET disponible par les financeurs (CR,CG,GD, FSE) :					90 000 €	210 000 €	19 000 €	66 288 €	35 000 €	0 €	64 351 €	12 011,000 €	600 000 €				

Détail Opérations					FINANCEURS PLIE (DIRECT)								FINANCEURS AUTRES (INDIRECTS)			Total opération
Action	OPERATIONS	Opérateurs	Objectifs	Dépenses totales	Collectivité - Conseil Départemental	Collectivité - Grand Dijon	Contrat de ville	Collectivité - Conseil Régional	Collectivité - Ville de Dijon	AUTRE - Fonds privés	Collectivité - Communes	Etat - FSE DIRECCTE	Etat - FSE	%FSE	AUTRE - Autofinancement / App Nature	
322D	OS2 Clauses PLIE facilitateur	PLIE	0,60	52 655,12 €	0,00 €	26 578,12 €		0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €		26 077,00 €			52 655 €
TOTAL APRES REPARTITION DES FINANCEMENTS :				1 183 730 €	90 000 €	210 000 €	19 000 €	66 288 €	35 000 €	0 €	64 351 €	12 011 €	552 224 €			1 183 730 €
SOUS PROGRAMMATION POUR UN MONTANT DE :					0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	47 777 €			

20/06/2019

	vote au COPIL et CA de décembre 2017
	vote au COPIL du 13/03/18 et CA du 20/03/18
	vote au copil et CA de juin 2018
	vote au COPIL du 9 octobre 2018
	à voter au COPIL du 14 mars 2019

V. Programmation 2019

Programmation PLIE 2019												DOC 3 Bis			
Détail Opérations					FINANCEURS PLIE (DIRECT)							FINANCEURS AUTRES (INDIRECTS)			Total opération
Action	OPERATIONS	Opérateurs	Objectifs	Dépenses totales	Collectivité - Conseil Départemental	Collectivité - Dijon Métropole	Collectivité - Conseil Régional	Collectivité - Ville de Dijon	AUTRE - Fonds privés / Publics	Collectivité - Communes	FSE - CD21	Etat - FSE	%FSE	AUTRES - Autofinancement / App Nature	
422B	OS3 Service PLIE (Partie Animation)	PLIE		290 727,20 €	0,00 €	95 335,64 €	66 288,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	129 103,56 €		44,41%		290 727,20 €
422D	OS1_Projet d'assistance, d'accompagnement et de formations aux participants	PLIE		144 432,53 €	8 714,85 €	43 453,13 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	26 500,00 €	65 764,55 €		45,53%		144 432,53 €
OS1-422C	OS1_Portage de Référents	Ville de QUETIGNY	1,0	44 340,00 €								22 170,00 €	50,00%	22 170,00 €	44 340,00 €
OS1-422C	OS1_Portage de Référents	Ville de LONGVIC	1,0	40 000,80 €								20 000,00 €	50,00%	20 000,80 €	40 000,80 €
OS1-422C	OS1_Portage de Référents	IFPA	1,0	45 360,00 €	22 105,00 €			575,00 €				22 680,00 €	50,00%		45 360,00 €
OS1-422C	OS1_Portage de Référents	IRFA	3,0	124 200,00 €				34 425,00 €		22 500,00 €		62 100,00 €	50,00%	5 175,00 €	124 200,00 €
OS1-422C	OS1_Chargé de mission emploi PLIE	IRFA	1,0	49 380,00 €		22 986,50 €						24 336,00 €	49,28%	2 057,50 €	49 380,00 €
OS1-422C	OS1_Portage de Référents	APSALC	2,0	122 298,00 €	17 010,00 €					19 500,00 €		59 400,00 €	48,57%	26 388,00 €	122 298,00 €
OS1-422C	OS1_Portage de Référents	CESAM	1,7	84 877,20 €	16 732,15 €					22 170,00 €		41 699,00 €	49,13%	4 276,05 €	84 877,20 €
OS1-422C	OS1_Portage de Référents	MILO	1,0	50 876,00 €	25 438,00 €							25 438,00 €	50,00%		50 876,00 €
OS1-422C	OS1_estime de soi à destination des femmes	AMIS MOTS	24,0	71 184,00 €								26 184,00 €	36,78%	45 000,00 €	71 184,00 €
322C	OS1_Accomp. Clauses insertion	ARIQ BTP	100,0	68 500,00 €		22 880,00 €						34 250,00 €	50,00%	11 370,00 €	68 500,00 €
TOTAL APRES RÉPARTITION DES FINANCEMENTS :				1 136 175,73 €	90 000,00 €	184 655,27 €	66 288,00 €	35 000,00 €	0,00 €	90 670,00 €	533 125,11 €	46,92%	136 437,35 €	1 136 175,73 €	
BUDGET disponible par les financeurs (CR,CG,GD, FSE) :					90 000,00 €	210 000,00 €	66 288,00 €	35 000,00 €	0,00 €	90 670,00 €	600 000,00 €				

Détail Opérations					FINANCEURS PLIE (DIRECT)							FINANCEURS AUTRES (INDIRECTS)			Total opération
Action	OPERATIONS	Opérateurs	Objectifs	Dépenses totales	Collectivité - Conseil Départemental	Collectivité - Grand Dijon	Collectivité - Conseil Régional	Collectivité - Ville de Dijon	AUTRE - Fonds privés	Collectivité - Communes	FSE - CD21	Etat - FSE	%FSE	AUTRE - Autofinancement / App Nature	
322D	OS2_Clauses PLIE facilitateur	PLIE	0,60	49 469,73 €	0,00 €	25 344,73 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	24 125,00 €				49 469,73 €

TOTAL APRES RÉPARTITION DES FINANCEMENTS :				1 185 645,46 €	90 000,00 €	210 000,00 €	66 288,00 €	35 000,00 €	0,00 €	90 670,00 €	557 250,11 €				1 185 645,46 €
SOUS PROGRAMMATION POUR UN MONTANT DE :					0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	42 749,89 €				

09/10/2019

	voté au copil et CA de décembre 2018
	voté au COPIL du 14 mars 2019
	voté au COPIL du 13/06/19
	voté au copil et CA de juin 2018
	voté au COPIL du 9 octobre 2018
	à voter au COPIL du 14 mars 2019
	à faire voter

VI. Illustration de la lettre mensuelle d'information produite par la SA du PLIE



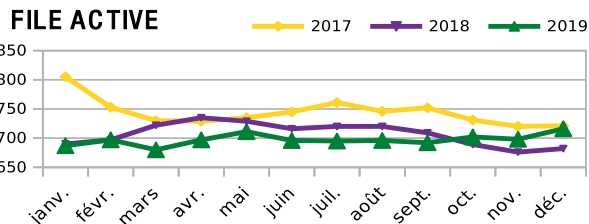
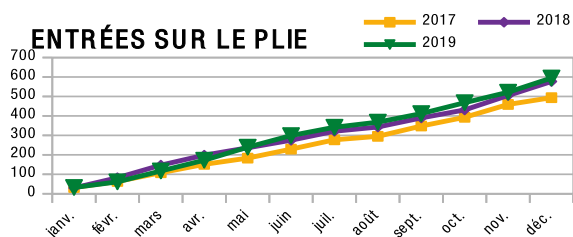
PLIE DIJON MÉTROPOLE Lettre d'information : bilan annuel 2019



Avancement des objectifs quantitatifs du PLIE

PRESCRIPTIONS ET ENTRÉES

31-déc.-19	ETP	NON EN-TRÉES CU-MULÉES	ENTRÉES		Accompagné en 2019	FILE ACTIVE – FA (stock)		
			Entrées Du mois	Entrées 2019		Réelle 31/12/2019	dont sur Une action	dont en veille
TOTAL	12,5	247	73	592	1274	716	1 410	113



Au 31 décembre 2019, le nombre annuel des entrées est en augmentation de 3,5 %, soit 592 entrées contre 573 en 2018.

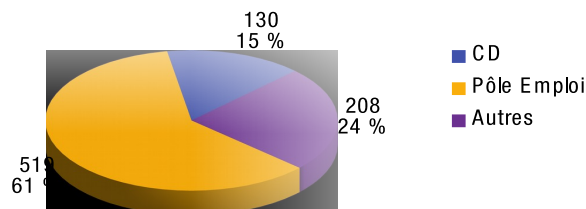
En 2019, la file active remonte progressivement à son niveau de 2017

- En 2019,
- 1274 personnes ont bénéficié d'un accompagnement PLIE
 - 47 % sont bénéficiaires du RSA
 - 32 % résident en QPV
 - 54 % sont des femmes

La durée moyenne annuelle des pré-affectations est de 42 jours, contre 49 jours en 2018

Le nombre de non-entrées est en diminution (247 contre 285 en 2018 soit -13 %). Dans le détail, les non-entrées sont essentiellement dues à des « absence aux rdv » (34 % contre 39 % en 2018), des personnes déjà en emploi ou en formation (17 % contre 16 % en 2018), des refus d'accompagnement (13 % contre 11 % en 2018). Les réorientations vers un « autre accompagnement plus adapté » ont augmenté de 5 points (12 % contre 7 % en 2018).

PRESCRIPTIONS 2019



En 2019, le taux d'entrées est de 69 %, avec un nombre de prescriptions en augmentation de 6 %, et un nombre d'entrées en augmentation de 3,5 %

Les prescriptions :

- 76 % orientées par PE (61%) et le CD (15%), contre 69 % en 2018 (PE : 49 % et CD : 19%)
 - 24 % orientées par d'autres partenaires (contre 31 % en 2018)
- Les prescriptions de PE ont augmenté de 30 %, alors que celles du CD ont diminué de 17 %

Les entrées :

- 77 % => PE (62%) et CD (15%), contre 71 % en 2018 (PE : 50 % et CD : 21 %)
 - 23 % => Autres partenaires (contre 29 % en 2018)
- Les entrées de PE ont augmenté de 28 %, alors que celles du CD ont diminué de 27,5 %

Rétrospectives des actions de l'année 2019

En 2019, le PLIE a poursuivi le travail engagé depuis deux ans, notamment en direction des publics prioritaires, tout en enrichissant son offre de services.

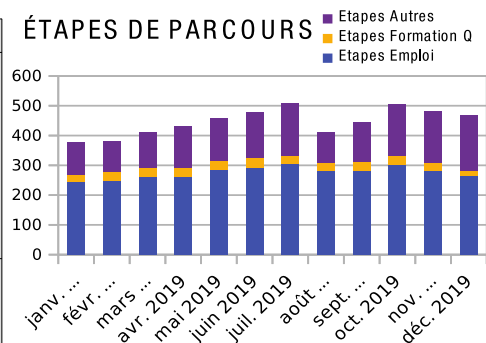
- Trois sessions Start again à destination des femmes, ont été conduites cette année, deux sur le quartier des Grésilles à Dijon et une à Chenôve
- Une action « estime de soi et valorisation des compétences » à destination des seniors, ainsi que des rencontres avec les entreprises dans le cadre de simulations d'entretiens, lors de l'événement « Regards croisés, ressources cachées ». Cette 4^e édition s'est déroulée à la CCI formation, en présence de 12 représentants d'entreprises (Adecco, CCI formation, Corhom Consulting, Infoproject, Leader intérim, Leroy Merlin, SDME, Suez)
- Deux sessions tous publics « estime de soi et valorisation des compétences » ont été conduites
- Une action de remobilisation avec l'organisation de 7 sessions
- Le maintien d'ateliers collectifs animés par les référents, en lien avec la préparation des participants à la rencontre d'entreprises (forum, job dating)
- La mise en place d'un collectif de participants depuis la fin du premier semestre
- Deux actions permettant de travailler sa posture, les compétences et le projet professionnel ont été proposées par un de nos partenaires
- Animation de Job stand up par des référents et les chargés de projets, pour accueillir les personnes nouvellement orientées sur le PLIE, sur une matinée organisée sous forme d'ateliers
- Mise en place 6 PMSMP ainsi que des simulations d'entretiens à destination des participants, avec Suez
- Organisation d'un petit déjeuner partenaires (en présence de 6 partenaires), et d'un petit déjeuner entreprises (en présence de 20 représentants d'entreprises).

Et comme chaque année des participants du PLIE ont pu bénéficier de l'enveloppe souple permettant de subvenir aux premiers besoins liés au retour à l'emploi ou à la formation.

PARTICIPANTS EN ÉTAPES DE PARCOURS Année 2019

Classification / Opération		Nb	%
Emploi	Contrat long (CDI/CDD +6 mois)	212	60%
	CDD Court (moins de 6 mois)	262	
	Mission intérim	188	
	CDDI (EI)	76	
	Interim d'insertion	63	
	CUI / CAE	8	
	Contrat de professionnalisation / apprentissage	19	
	Création ou reprise activité	10	
	Autre (CESU)	5	
	Formation Non qualifiante	DIDAQTE (Classique et module spécifique F0)	
FLE Cesam / Formation Linguistique / Ateliers Ling / VIA		43	
Une formation pour moi c'est possible		43	
Formation non qualifiante (ADM/ COM/INDUS/POEC..)		34	
Formation qualifiante	Formation qualifiante BATIMENT-TP	10	7%
	Formation qualifiante Autre (DEAU, VAE, POE Q...)	12	
	Formation qualifiante COMMERCE	14	
	Formation qualifiante ADMINISTRATIF	10	
	Formation qualifiante SERVICE À LA PERSONNE	22	
	Formation qualifiante HOTELIERIE-RESTAURATION	8	
	Formation qualifiante SECURITE	4	
	Formation qualifiante INFORMATIQUE	6	
	Formation qualifiante INDUSTRIE	5	
	Formation qualifiante ENTRETIEN	3	
	Formation qualifiante TRANSPORT	7	
Dispositif de mobilisation vers l'emploi et de mise en situation professionnelle	Chantier insertion SDAT	16	19%
	Chantier ETHIC'O FIL	12	
	Chantier Sentiers	14	
	Chantiers « Autres »	10	
	Service civique	2	
	REMOB	47	
	Ki-relooking	4	
	Action 1 PLIE « construisons et avançons ensemble »	14	
	Action 2 TALENT CAMPUS « La vie d'artiste »	9	
	Savoir valoriser ses compétences lors d'un entretien	14	
	Estime de soi et valorisation des compétences	34	
	Start Again	23	
	P. Mobilité/Permis B APIC PE/Bourse aux permis	26	
	Aide à la création et reprise d'activité	9	
PMSMP	27		
TOTAL		1410	

ÉTAPES DE PARCOURS



- 1410 étapes de parcours ont été mobilisées en 2019

- Les étapes « emploi » représentent une part stable correspondant à environ deux tiers des étapes de parcours, soit 885 contrats de travail signés, en y incluant les contrats vers l'IAE

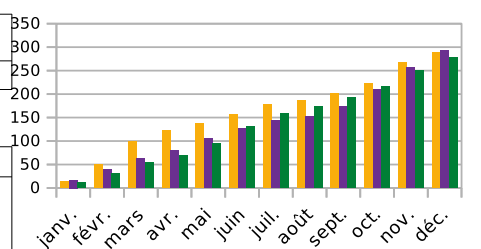
- 191 étapes vers l'IAE ont été mobilisées, soit 13 % des étapes

- Les actions de mobilisation vers l'emploi augmentent (+7 points par rapport à 2018), → 57 % de ces étapes sont mobilisés par les actions de la programmation du PLIE

SORTIES

SORTIES POSITIVES

Sorties positives du mois en cours	Sorties positives cumulées	Sorties « autres » cumulées
27	277	281



SORTIES CUMULÉES

Motifs sortie		NB	%
Positives	CREATION ENTREPRISE	1	50%
	EMPLOI	198	
	FORMATION QUALIFIANTE	78	
Total		277	
Autres	A SA DEMANDE	17	50%
	AUTRE ACCOMPAGNEMENT PLUS ADAPTE	32	
	DEMEGEMENT	18	
	INDISPONIBLE POUR RECHERCHE D'EMPLOI	21	
	MATERNITE	9	
	NON-RESPECT DU CONTRAT D'ENGAGEMENT	103	
	SANTE	40	
	SITUATION ADMINISTRATIVE INCOMPATIBLE AVEC L'EMPLOI	4	
SUIVIPLIE + 30 MOIS	37		
Total		281	

- Le taux de sorties positives est de 50 % (contre 49 % en 2019), ou 57 % (hors déménagement, santé, retraite, décès)

- 72 % des sorties positives sont des sorties vers l'emploi, et 28 % vers la formation qualifiante (contre 21 % en 2018)

- La structure des « sorties autres » reste semblable à 2018, avec cependant une augmentation des sorties pour raison de santé, 14 % contre 10 % en 2018

- 37 % des « sorties autres » pour non-respect du contrat d'engagement (contre 36 % en 2018)

Accroissement des entrées et de la file active. Taux de sorties positives au plus haut.
Augmentation du taux de sorties vers la formation qualifiante (+ 7 points).
Partenariat de grande qualité avec Pôle emploi, premier prescripteur du PLIE.
Bonne mobilisation des actions de la programmation du PLIE.

VII. Illustration de la lettre semestrielle d'information aux communes



Information à l'attention des communes : Dijon Bilan des clauses d'insertion – Année 2019

I. Les salariés

776 personnes ont signé un contrat de travail dans le cadre des clauses d'insertion dont **406** sur la commune de Dijon.

Les dijonnais ont réalisé **57,41 %** des heures d'insertion, 201 451,82 heures sur 350 896,11 heures au total.

308

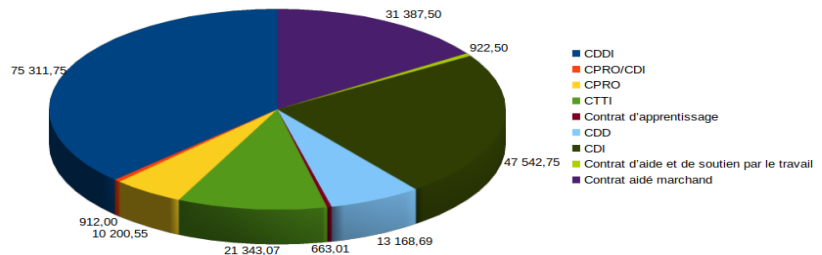


98



Communes	Nombre de salariés
Dijon	406
Chenôve	52
Chevigny-Saint-Sauveur	16
Quetigny	24
Longvic	16
Talant	11
Autres communes de la métropole	26
Autres communes	225

Répartition du nombre d'heures réalisées par modalités de contrat des Dijonnais

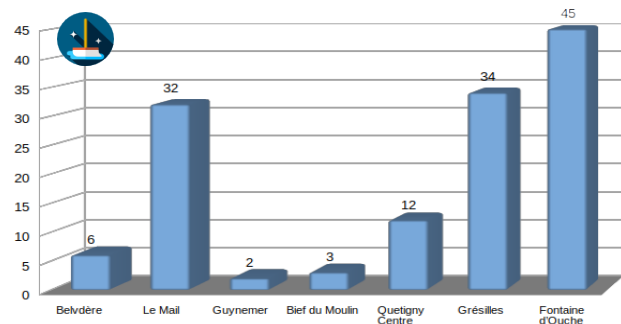
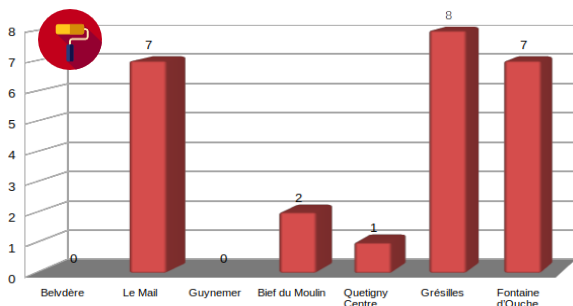


II. Les secteurs d'activité

Sur les 160 salariés ayant travaillé dans le secteur BTP, **77** sont domiciliés à Dijon, soit 48 %, dont **7** dans le quartier de la Fontaine d'Ouche et **8** dans le quartier des Grésilles.

Sur les 616 salariés (dont 549 personnes sont salariées d'une AI, ACI, EI, EA et ESAT) ayant travaillé dans le secteur des marchés de services, **329** sont domiciliés à Dijon, soit 53,4 %, dont **45** dans le quartier de la Fontaine d'Ouche et **34** dans le quartier des Grésilles.

Ensemble des salariés résidents en QPV par communes



III. Les sorties positives

75 salariés ont bénéficié d'une sortie positive, **46** d'entre eux sont domiciliés à Dijon, soit 61 %, dont **6** résidant dans le quartier de la Fontaine d'Ouche et **4** dans le quartier des Grésilles. On comptabilise :

- 25 embauches en CDI,
- 7 embauches en contrat de professionnalisation,
- 7 embauche en CDD de plus de 6 mois,
- 5 formation qualifiante.
- 2 créations d'entreprise



33 salariés



13 salariés

IV. Les orientations des dijonnais

Sur les 175 prescriptions, ce sont **113** résidents de Dijon, soit 64 %, qui ont été orientés sur les clauses d'insertion dont **21** domiciliés dans le quartier de la Fontaine d'Ouche et **10** dans le quartier des Grésilles.

V. La commande publique de Dijon

Au 2ème semestre 2019, mise en place de clauses d'insertion sur l'opération RENOVATION TECHNIQUE ET THERMIQUE DE LA PISCINE DE GRESILLES qui a permis la réalisation de 2 215 heures d'insertion et l'embauche de 12 personnes, dont 2 en CDI.

Organisme prescripteur	Nombre d'orientation
Intérim d'insertion	42
PLIE	30
Pôle Emploi	17
ARIQ BTP	12
SDAT	5
ID 21	4
MILO	2
ADEFO	1



Ce projet est financé par le Fonds Social Européen dans le cadre du programme opérationnel régional "Emploi et Inclusion" (2014-2020)

Information à l'attention des communes : Dijon * Bilan PLIE 2019

I. Prescriptions

COMMUNE D'HABITATION	Nb de participants	%	QPV
DIJON	568	66 %	FdO 99 Grésilles 69
CHENOVE	83	10 %	Le Mail 43
LONGVIC	64	7 %	Le Bief du moulin 24
QUETIGNY	52	6 %	
TALANT	35	4 %	Belvédère 24
AUTRES	55	6 %	
TOTAL	857	100 %	259

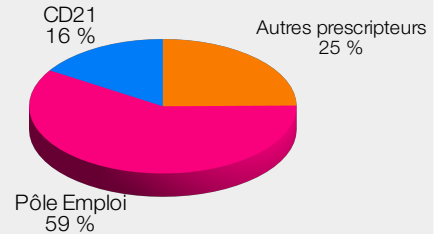
857 prescriptions dont **568** Dijonnais, soit 66 % des prescriptions. 30 % de ces Dijonnais habitent les Quartiers Politiques de la Ville.

A Dijon :

- la prescription de Pôle Emploi représente 59 % des orientations, là où elle représente 61 % sur l'ensemble du PLIE.

- La prescription du Conseil départemental représente 15 %, au même titre que sur l'ensemble du PLIE.

PRESCRIPTIONS LOCALES



II. Entrées



196



179

375 entrées de dijonnais en 2019, soit 63 % des entrées globales du PLIE.

31 % de ces participants ont 45 ans ou plus, 49 % d'entre eux sont bénéficiaires du RSA (BRSA) ;

183 non-entrées, soit 74 % du total des non-entrées du PLIE.

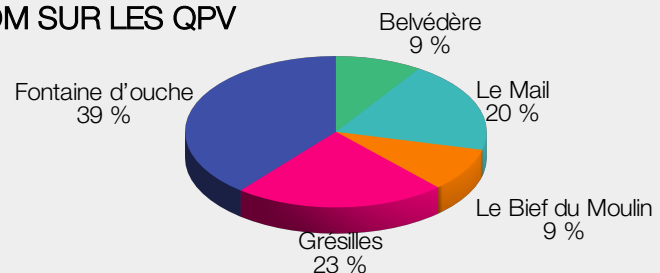
Les non-entrées sont essentiellement liées aux absences aux rendez-vous (37%) ainsi qu'au fait que les personnes sont finalement déjà en emploi ou formation (18%). 9 % de ces non-entrées sont dues à une réorientation sur un dispositif plus adapté.

III. Personnes accompagnées

COMMUNES HABITATION	Nb participants	QPV
DIJON	833	Grésilles 93 FdO 160
CHENOVE	140	Le Mail 80
LONGVIC	84	Le Bief du moulin 38
QUETIGNY	68	
TALANT	57	Belvédère 38
AUTRES	92	
TOTAL	1274	409

833 Dijonnais ont été accompagnés en 2019, soit 65 % du nombre total de participants accompagnés sur le PLIE.

ZOOM SUR LES QPV



253 Dijonnais résident en QPV, soit **63 %** des participants résidents en QPV accompagnés en globalité sur le PLIE.

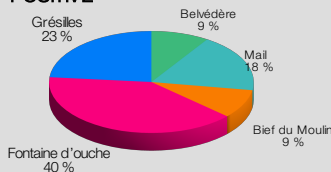
Parmi les 833 Dijonnais accompagnés, 52 % sont des femmes, 49 % sont BRSA et 34 % ont 45 ans ou plus.

IV. Sorties

SORTIES CUMULÉES

Motifs sortie		TOTAL	Dijonnais	Dijonnais %
Positives	EMPLOI	194	123	63 %
	EMPLOI AIDE (ou - d'un mi-temps)	4	4	100 %
	CREATION ENTREPRISE	1	1	100 %
	FORMATION QUALIFIANTE	78	51	65 %
Total		277	179	65 %
Autres	NON-RESPECT DU CONTRAT D'ENGAGEMENT	103	65	63 %
	SANTÉ	40	24	60 %
	SUIVI PLIE + 30 MOIS	37	22	59 %
	AUTRE ACCOMPAGNEMENT PLUS ADAPTE	32	21	66 %
	INDISPONIBLE	21	17	81 %
	DÉMENAGEMENT	18	14	78 %
	A SA DEMANDE	17	9	53 %
	MATERNITE	9	7	78 %
	SITUATION ADMINISTRATIVE INCOMPATIBLE AVEC UNE RECHERCHE D'EMPLOI	4	4	100 %
Total		281	183	65 %

ZOOM SUR LES QPV EN SORTIE POSITIVE



264 Dijonnais ont signé **362** contrats de travail. Parmi eux, **113** sont en sorties positives.

En 2019, **277** participants sont en sorties positives, **65 %** d'entre eux habitent Dijon. 98 personnes habitent les QPV de la Métropole dont 23% habitent le quartier des Grésilles et 40% habitent Fontaine d'Ouche. 49 % des dijonnais en sorties positives sont BRSA, 50% sont des femmes et 31 % ont plus de 45 ans.

COMMUNE	Nb participants en sortie positive	Dont QPV
DIJON	179	Grésilles 23 FdO 39
CHENOVE	29	Le Mail 18
LONGVIC	16	Le Bief du moulin 9
QUETIGNY	18	
TALANT	13	Belvédère 9
AUTRES	22	
TOTAL	277	98

* Ceci est une photographie des habitants de la commune accompagnés par le PLIE