



RAPPORT D'ACTIVITÉ 2020 P.L.I.E. DE LA METROPOLE ROUEN NORMANDIE

Convention bilatérale - P.L.I.E. – année 2020



Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020

Table des matières

1 - Contexte de mise en œuvre du P.L.I.E. de la Métropole Rouen Normandie	4
2 – L’objet du P.L.I.E.	5
3 – Les objectifs du P.L.I.E.	5
4 – Le public du P.L.I.E.	7
5 - Objectifs quantitatifs :	8
6 - Le repérage et la prescription des publics :	8
6 – 1 : La prescription en 2020 :	8
6 – 2 : Efficience de la prescription totale 2014/2020 :	9
6 - 3 : Les motifs de non-intégration	12
7 – Les entrées du P.L.I.E. :	14
7– 1 - Les entrées cumulées depuis le 1er janvier 2014 (début du protocole d’accord) :	14
7– 2 : Les adhérent.e.s accompagné.e.s en 2020 :	22
7 – 3 : Freins rencontrés par les personnes accompagnées depuis 2014 :	28
7 - 4 : Détails des problématiques par typologie de public	29
8 - Les étapes de parcours :	32
8 - 1 : Les étapes mobilisées en 2020 :	32
8 - 2 Les étapes mobilisées depuis 2014	38
9 - Les sorties du P.L.I.E :	43
9 - 1 : Les sorties pour Emploi :	50
9- 2 : Les Formations qualifiantes :	58
9 - 3 : Les sorties négatives	62
10 - Les Actions spécifiques du P.L.I.E. :	65
10 – 1 : L’accompagnement renforcé :	66
10 – 2 : Coordination de l’accompagnement à l’emploi :	68
10 – 3 : Le logiciel de Gestion des parcours des adhérents et adhérentes du P.L.I.E. :	70
10 – 4 : Animation du réseau d’entreprises du P.L.I.E. :	71
10 – 5 : Actions culturelles :	74
10 – 6 : Soutien à la recherche d’emploi : la prestation ASTRE (Aide à la Stratégie et aux Techniques de recherche d’emploi)	75
10 – 7 : Méthodologie des entretiens de recrutement	77
10 – 8 : Soutien à l’Elaboration du Projet Professionnel / Mobilité	79

10 – 9 : Formations individuelles et collectives des adhérent.e.s du P.L.I.E :	81
10 – 10 : Mises en situation de travail en chantier d’insertion – CURSUS et ADEP :	82
11 - Le pilotage du dispositif	82
11 - 1 : Le Comité de pilotage politique	82
11 - 2 : Le Comité Technique	82
12 - Les relations avec les partenaires institutionnels	83
12 - 1 : Les CATEF : Comités d’Animation Territoriale Emploi Formation	83
12 - 2 : Pôle emploi	84
12 - 3 : Le Comité Départemental pour l’Insertion par l’Activité Economique (CDIAE)	84
13 - Le suivi financier	85
14 - La publicité	85
14 - 1 : Publicité générale de la Métropole	85
14 - 2 : Information des prestataires du P.L.I.E.	86
14 - 3 : Information des publics accompagnés par le P.L.I.E.	86
14 - 4 : Action de communication sur l’intervention du P.L.I.E. 5	87
15 - CONCLUSION	90
16 – PRINCIPALES ORIENTATIONS 2021/2027	91

1 - Contexte de mise en œuvre du P.L.I.E. de la Métropole Rouen Normandie

Depuis 1997, l'établissement s'est engagé aux côtés de l'État, de la Région Normandie et du Département de la Seine-Maritime dans la mise en œuvre d'un Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi (P.L.I.E.). Le dispositif offre un double service d'accompagnement des publics en grandes difficultés et de mise en cohérence des interventions publiques au niveau local.

Ce dispositif cofinancé par le Fonds Social Européen, est réglementé par la Loi d'orientation relative à la lutte contre les exclusions (n° 98-657 du 29 juillet 1998 – article 16, codifié à l'article L. 5131-2 du code du travail) et par la circulaire DGEFP n° 99/40 du 21 décembre 1999 relatif au développement des Plans Locaux Pluriannuels pour l'Insertion et l'Emploi.

Le Protocole d'accord du P.L.I.E. 2014 / 2020 :

Le cadre d'intervention du P.L.I.E. est décrit au protocole d'accord du P.L.I.E. ; il a été signé le 28 novembre 2014.

Ce protocole initial a fait l'objet d'un avenant pour la période 2019/2020 ; ce dernier a été signé le 12 novembre 2019.

D'une durée de 7 ans, le dispositif doit concerner 2 300 à 2 500 personnes résidant sur l'ensemble des communes de la Métropole.

Ce plan se veut complémentaire des politiques de lutte contre l'exclusion menées sur le territoire de la Métropole.

Le contexte particulier de l'année 2020 et son impact sur la mise en œuvre des actions de la convention 2020 :

➤ Concernant la prescription :

Le protocole et son avenant ont fait l'objet d'un nouvel avenant portant sur la réactivation des intégrations dans le dispositif dès 2020, afin de faire face aux conséquences économiques et sociales de l'épidémie de covid-19 et plus particulièrement à la période de confinement du deuxième trimestre 2020.

Selon les termes du protocole initial et de son avenant pour la période 2019/2020, les intégrations avaient pris fin en septembre 2019 afin de permettre une période d'accompagnement de 18 mois minimum aux personnes accompagnées. Ainsi, au 1er janvier 2020, 709 personnes étaient en parcours P.L.I.E. pour une capacité de 980 accompagnements simultanés, les moyens humains et financiers étant maintenus au même niveau.

Les partenaires du protocole d'accord ont donc décidé de mobiliser cette capacité d'accompagnement sur le second semestre de l'année 2020. De nouvelles intégrations étaient possibles dès le 1er juillet 2020.

➤ Concernant la mission d'accompagnement :

A compter du 16 mars 2020 et durant toute la période de confinement (mesure prise par le gouvernement pour faire face à l'épidémie de covid-19), la mission d'accompagnement a été maintenue à distance. Les accompagnateurs ont mené des entretiens téléphoniques et par visio-conférence avec les adhérents du P.L.I.E.

Par la suite, la reprise des entretiens physiques s'est opérée de manière progressive, en alternant présentiel et distanciel, selon les recommandations des employeurs que sont les prestataires et la Métropole Rouen Normandie.

Ces éléments sont développés dans les rapports d'activités des prestataires de la mission d'accompagnement à l'emploi.

Pour ce qui concerne les accompagnateur.rice.s agent.e.s de la Métropole Rouen Normandie, les retours sur site se sont stabilisés à 4 jours par semaine dès le 1^{er} septembre 2020.

- Concernant la justification des actions d'accompagnement, de coordination, de relation entreprises et de la structure d'animation et de gestion :

L'équipe du P.L.I.E. a mis en place des documents pour justifier de la réalisation des actions.

Ainsi, les entretiens téléphoniques et en visio-conférence ont fait l'objet d'attestations signées par les adhérent.e.s lors de leurs rencontres physiques ; les contenus des entretiens ont été formalisés dans le logiciel métier Visual Course ; et l'équipe opérationnelle du P.L.I.E. a formalisé son activité quotidienne par l'utilisation de journaux de bord.

Quand cela était possible, des listes des participant.e.s aux visio-conférences ont été téléchargées et conservées dans les dossiers dématérialisés.

- Concernant les prestations spécifiques (développées au chapitre 10) :

Les prestations spécifiques n'ont pas pu être maintenues pendant la période de confinement.

Des solutions ont été recherchées avec les prestataires du P.L.I.E. pour les actions de soutien à l'élaboration du projet professionnel (n°15), de préparation aux entretiens de recrutement (n°16) et d'aide à la stratégie et aux techniques de recherche d'emploi (n°17) dès la fin du mois d'avril 2020 pour adapter leur offre au contexte.

2 – L'objet du P.L.I.E.

Le Plan Local Pluriannuel pour l'Insertion et l'Emploi (P.L.I.E.) permet d'améliorer l'accès à l'emploi des femmes et des hommes confronté.e.s à une exclusion du marché de l'emploi en mettant en œuvre des parcours individualisés visant leur insertion professionnelle durable.

Deux principes fondent l'intervention du P.L.I.E sur le territoire :

- **Le ciblage des publics et la concentration de moyens :**
Les moyens du P.L.I.E. doivent être concentrés pour la mise en œuvre des parcours des femmes et des hommes confronté.e.s à une exclusion du marché de l'emploi en mettant en œuvre des parcours individualisés visant leur insertion professionnelle durable. **Ce ciblage doit être défini de façon partagée avec les principaux prescripteurs.**
- **La recherche de valeur ajoutée :**
Le Plan s'articule à partir des dispositifs existants et des politiques contractuelles du territoire qu'il accompagne en permettant un renforcement des actions et des moyens. Il inscrit son action en complémentarité avec les autres dispositifs nationaux, régionaux, départementaux et locaux, actuels et à venir et dans une logique de territoire. La plus-value apportée par le P.L.I.E. peut être de nature différente :
 - Sur les parcours : la plus-value réside dans l'accompagnement renforcé, par le développement de l'offre accessible aux publics, par la mise en situation de travail et par le renforcement des liens avec les employeurs,
 - Sur le territoire : le P.L.I.E. apportera son ingénierie pour la mise en place d'actions qui élargiront le panel de l'offre accessible sur le territoire.

3 – Les objectifs du P.L.I.E.

Par son action, le P.L.I.E. a pour objectif de permettre à au moins 50 % de ses adhérents et adhérentes, une sortie positive de l'exclusion. Cette sortie du dispositif intervient à l'issue d'une période d'accompagnement de 6 mois en emploi selon les définitions suivantes :

➤ **L'accès à l'emploi durable**, sur un des types de contrats désignés ci-après :

- ↪ Contrat à Durée Indéterminée, dont les contrats aidés du secteur marchand,
- ↪ Contrat (ou cumul de contrats) à Durée Déterminée égale ou supérieure à 6 mois (soit 26 semaines) dont les contrats aidés du secteur marchand, dans les 9 derniers mois. Ces contrats devront représenter à minima et en moyenne un mi-temps choisi,
- ↪ Contrat en alternance,
- ↪ Cumul de missions en intérim classique sur une durée de 26 semaines (durée hebdomadaire moyenne de 28 heures) dans les 9 derniers mois,
- ↪ Création de sa propre activité depuis au moins 6 mois.

Pour tous les cas ne correspondant pas strictement à ces critères, la sortie positive pourra être validée par le comité technique du P.L.I.E., sur proposition de l'équipe opérationnelle.

Le comité technique décide alors, au cas par cas, si une sortie positive peut être validée sur l'examen de l'impact du rôle du P.L.I.E. dans le parcours qui s'appuiera notamment sur l'évaluation formative réalisée en cours d'emploi (mise en place de formation ou de validation des acquis de l'expérience, évaluation régulière et objective des compétences acquises...), la nature de l'emploi (qualification, durée, amplitude....), les caractéristiques du/de la participant.e (âge, genre, situation sociale...) et ses perspectives professionnelles.

➤ **L'obtention d'un diplôme ou titre :**

- ↪ délivré au nom de l'État,
- ou
- ↪ délivré par un organisme consulaire ou privé
- ou
- ↪ d'un certificat de qualification professionnelle créé par les partenaires sociaux d'une branche professionnelle.

Pour permettre la valorisation des compétences acquises au cours de la formation, toute validation non suivie d'emploi ou d'une formation d'un niveau supérieur sera complétée d'un accompagnement à la recherche d'emploi de 6 mois. Cette période pourra être adaptée aux besoins de la personne, la décision d'allongement de l'accompagnement post formation sera prise par l'équipe opérationnelle du P.L.I.E. après avis du comité technique.

La sortie du dispositif interviendra :

- au terme de ce délai de 6 mois si la personne n'est pas en situation d'emploi,
- à l'issue du 6^{ème} mois de travail si la personne obtient un emploi, selon la définition des sorties citées ci-dessus, au cours du suivi post formation.

APPLICATION DU TAUX D'INSERTION :

Le taux d'insertion de 50 % fixé ci-dessus sera appliqué sur le nombre d'adhérents et d'adhérentes au P.L.I.E. déduction faite des personnes dont le parcours aura été interrompu pour des motifs non imputables au P.L.I.E., **ainsi que des parcours amorcés sur le second semestre 2020** (conformément à l'article 2 de l'avenant 2020 au protocole d'accord).

Les situations neutralisées de ce calcul sont les suivantes :

- le déménagement hors territoire de la Métropole,
- l'incarcération longue,
- le décès,
- les problèmes durables de santé,
- le congé parental,
- la prise en charge d'un membre de la famille de l'adhérent le rendant indisponible pour sa recherche d'emploi,

- la réorientation vers un dispositif plus adapté (si évolution de la situation de la personne en cours d'accompagnement P.L.I.E.).

4 – Le public du P.L.I.E.

Le public du P.L.I.E. doit être domicilié dans l'une des communes incluses dans le périmètre de la Métropole Rouen Normandie lors de son adhésion.

Il doit nécessairement adhérer à la démarche qui lui est proposée, c'est pourquoi, préalablement à l'intégration, celui-ci devra :

1 - Exprimer clairement une volonté de trouver un emploi pour que les actions d'insertion professionnelle proposées produisent à terme, les effets escomptés,

2 - Ne pas être en mesure d'accéder directement à un emploi et avoir besoin d'un "*parcours d'insertion économique*" doublé d'un "*accompagnement social et professionnel*" pour accéder à un emploi,

3 - Ne pas rencontrer de difficultés sociales lourdes dont la nature entraverait trop le parcours d'accès à l'emploi.

Les signataires du protocole d'accord ont retenu quatre critères administratifs d'intégration pour être adhérent ou adhérente du P.L.I.E. ; être :

Soit

- Demandeur.euse d'emploi de longue durée de plus de 12 mois en continu ou en chômage récurrent,
-

Soit

- Bénéficiaire des minima sociaux : RSA, ASS, AAH,
-

Soit

- Jeune sans difficulté sociale lourde et ne relevant pas d'un autre accompagnement spécifique quel que soit le niveau de qualification,

Soit

- Personne sans emploi rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle spécifiques.

Parmi ce public, sont prioritaires :

- Les personnes seules ou parents isolés,
- Parmi les bénéficiaires du RSA, les personnes de moins de 35 ans.

Une attention particulière est portée au public « senior » dès lors qu'il adhère à la démarche (adhésion définie aux 3 points ci-dessus) et où le P.L.I.E. est la réponse adaptée à ses besoins ainsi qu'aux personnes originaires des communes en politique de la ville.

Le comité de pilotage veille au respect de l'égalité d'accès au P.L.I.E. entre les femmes et les hommes.

Le statut seul ne constitue pas un critère d'entrée. L'intégration est validée par une commission d'intégration et de suivi des parcours par suite d'un diagnostic partagé, confirmant la nécessité d'un accompagnement renforcé avec un plan d'actions individualisé.

Au-delà de 3 ans de parcours, toutes les situations des adhérents et adhérentes concerné.e.s sont réexaminées par la commission afin de déterminer la pertinence du maintien de l'accompagnement dans le cadre du P.L.I.E.

5 - Objectifs quantitatifs :

Sur la période du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2020, le P.L.I.E. avait pour objectif d'accompagner entre 2 300 et 2 500 personnes.

2505 ont été intégrées et accompagnées sur l'ensemble de la période, dont 763 spécifiquement en 2020.

6 - Le repérage et la prescription des publics :

La mobilisation de la prescription incombe aux prestataires (sélectionnés par marchés publics) et à l'équipe opérationnelle (pour les territoires sur lesquels la Métropole assure la mise en œuvre de l'accompagnement). Chacun.e organise la relation avec les prescripteur.rice.s, acteur.rice.s de l'emploi et de l'insertion intervenant sur son territoire géographique.

Le repérage et l'orientation des publics vers les accompagnateur.rice.s emploi sont réalisés sur la base d'un pré-diagnostic établi par les prescripteur.rice.s tel.le.s que le Pôle emploi, les Missions Locales, les Centres Médico-Sociaux du Département, les Centres Communaux d'Action Sociale et services communaux de l'emploi et toutes les structures accueillant habituellement des personnes en démarche d'insertion professionnelle.

6 – 1 : La prescription en 2020 :

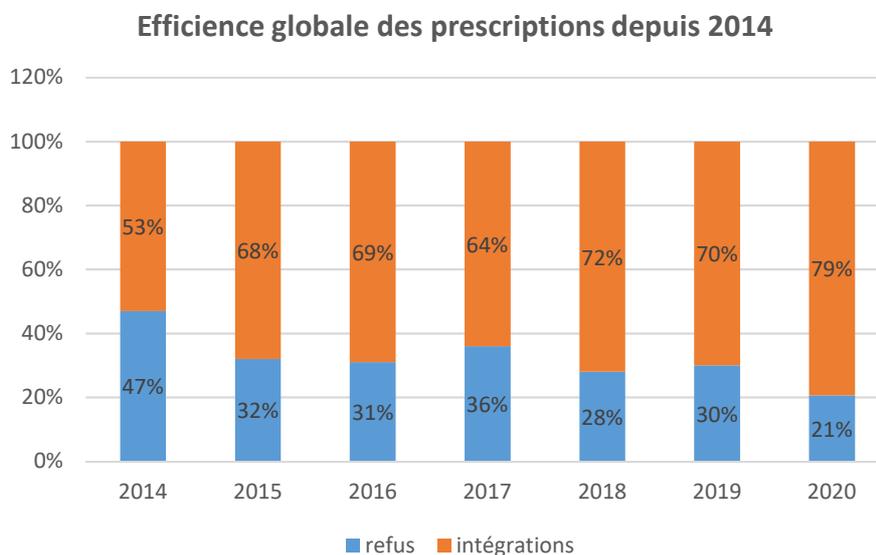
L'année 2020 a donné lieu à 68 nouvelles orientations, à la suite de la validation de l'avenant au protocole d'accord. La part des candidatures spontanées est conséquente :

	Prescription		Intégration	
	Nombre	Poids	Nombre	Taux
Candidature spontanée	18	26%	17	94%
Mission Locale	16	24%	11	69%
Pôle emploi	13	19%	12	92%
CAF	6	9%	6	100%
Inseraction	5	7%	3	60%
Emergence-s	5	7%	3	60%
Divers	3	4%	2	67%
CCAS - services communaux	2	3%	0	0%
Total	68	100%	54	79%

La fin du dispositif étant prévue au 31 décembre 2020, l'équipe du P.L.I.E. n'a pas mené d'actions dans les mêmes proportions qu'en démarrage de P.L.I.E. pour agir sur la prescription, telles que des permanences dans les agences de Pôle emploi.

6 – 2 : Efficience de la prescription totale 2014/2020 :

Depuis 2014, 3900 personnes ont été orientées vers le P.L.I.E. et 2505 ont intégré l'accompagnement, soit un taux d'efficience global de 64%.

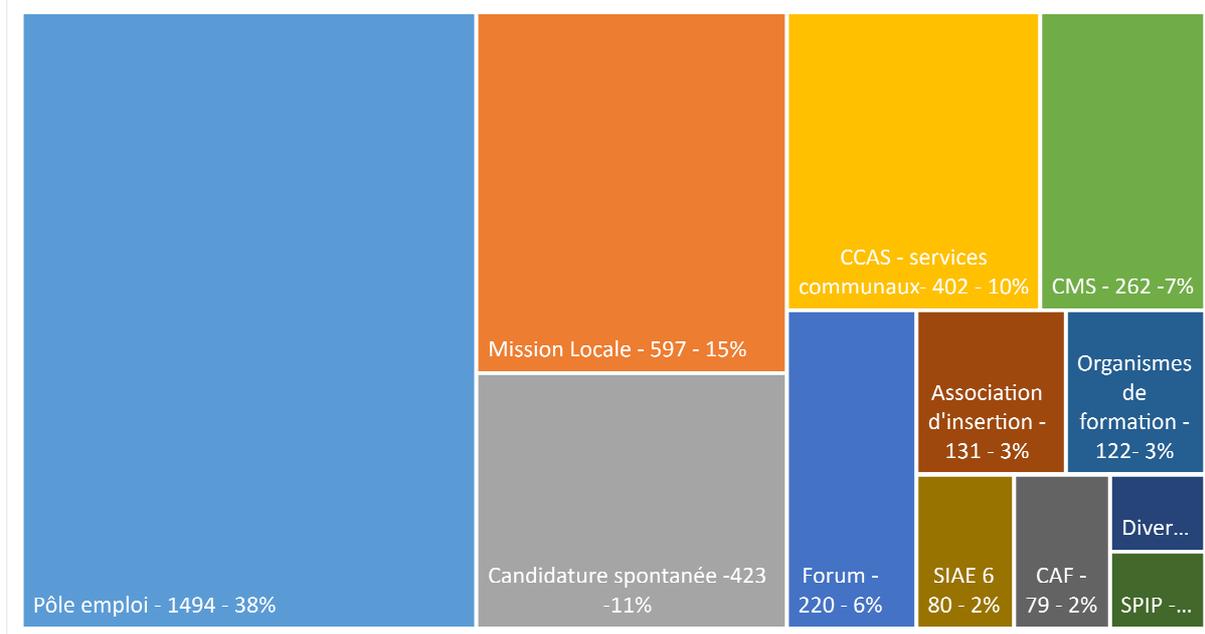


Le taux d'intégration apparaît élevé en 2020. Il s'explique par l'organisation exceptionnelle mise en place durant la crise sanitaire. Sur les 68 fiches de prescription reçues, 54 ont donné lieu à une intégration.

État de la prescription totale de 2014 à 2020, par type de prescripteur :

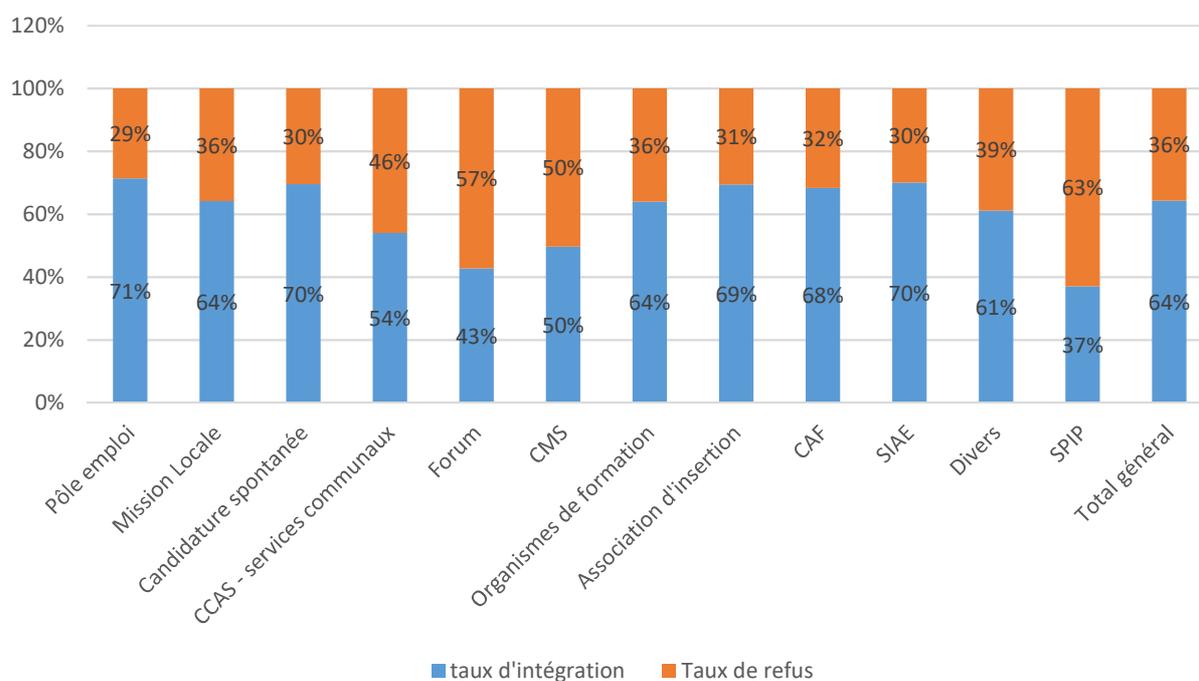
	Prescription		Intégration		Non intégration	
	Nombre	Poids	Nombre	Taux	Nombre	Taux
Pôle emploi	1494	38%	1066	71%	428	29%
Mission Locale	597	15%	383	64%	214	36%
Candidature spontanée	423	11%	294	70%	129	30%
CCAS - services communaux	402	10%	217	54%	185	46%
Forum	220	6%	94	43%	126	57%
CMS	262	7%	130	50%	132	50%
Organismes de formation	122	3%	78	64%	44	36%
Association d'insertion	131	3%	91	69%	40	31%
CAF	79	2%	54	68%	25	32%
SIAE	80	2%	56	70%	24	30%
Divers	36	1%	22	61%	14	39%
SPIP	54	2%	20	37%	34	63%
Total général	3900	100%	2505	64%	1395	36%

Réseau de prescripteurs



Les principaux prescripteurs du P.L.I.E sont les agences Pôle emploi (avec lesquelles est posée une organisation de permanences mensuelles de pré-diagnostic), les Missions Locales (dont deux peuvent orienter en interne vers l'accompagnateur.rice emploi P.L.I.E missionné.e par voie de marché public), les candidatures spontanées et les acteurs intervenant plus sur un champs social voire socio professionnel (services communaux, CMS, CAF). Arrive ensuite un ensemble de partenaires plus diffus allant des associations d'insertion, les Structures d'Insertion par l'Activité Economique, les Organismes de Formation, etc...

Efficiene de la prescription 2014-2020 par type de prescripteur



Le taux d'intégration moyen de Pôle emploi de 71% est à relativiser dans la mesure où les accueils préalables des demandeurs d'emploi en permanences P.L.I.E. dans les agences Pôle emploi ne sont pas comptabilisés. Si nous rétablissons le rapport entre le nombre de diagnostics P.L.I.E. préconisés lors des permanences Pôle emploi et le nombre de personnes intégrées, le taux d'intégration s'élève à 54%.

Les candidatures spontanées affichent le meilleur taux d'intégration avec 70%.

Les orientations faites par les Structures d'Insertion par l'Activité Economique, les associations d'insertion (qui peuvent par ailleurs être prestataires de l'accompagnement P.L.I.E.), et la C.A.F. apparaissent comme les plus pertinentes avec respectivement 70%, 69% et 68% de taux d'intégration.

A l'inverse, les taux d'intégration les plus faibles sont ceux des Forums emploi, des Services Pénitentiaires d'Insertion et de Probation, des Centres Médicaux Sociaux et des services communaux.

État de la prescription totale de 2014 à 2020, par type de public :

	Prescription	Intégration		Non intégration	
	Nombre	Nombre	Taux	Nombre	Taux
Femmes	2250	1507	67%	743	33%
Hommes	1650	998	60%	652	40%
Bénéficiaires du RSA	1749	1126	64%	623	36%
DELD	1170	763	65%	407	35%
Jeunes de moins de 26 ans	900	558	62%	342	38%
Public résidant en QPV	936	591	63%	345	37%
Personnes chargées de famille monoparentale	518	398	77%	120	23%
Pers. d'un niveau V ou Infra V	2412	1462	61%	950	39%

Par rapport au taux d'intégration moyen de 64% constaté sur l'ensemble du public, nous pouvons remarquer que les hommes, les jeunes et les personnes avec un faible niveau de formation adhèrent moins facilement à l'accompagnement du P.L.I.E.

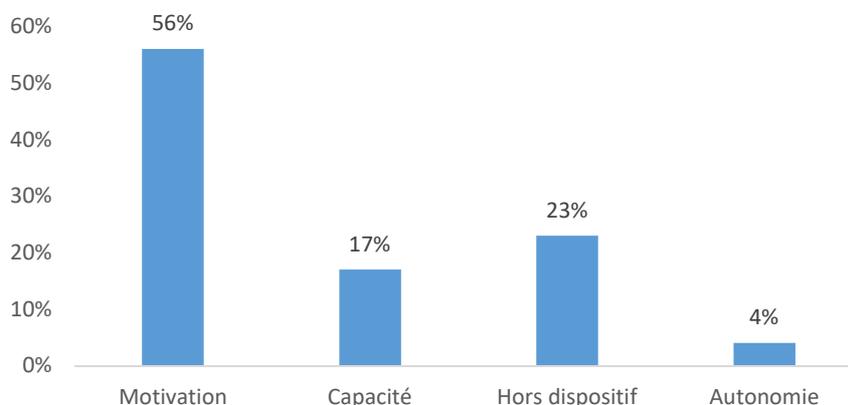
A la différence des candidatures des personnes « chargées de famille monoparentale », qui donnent davantage lieu à une intégration.

6- 3 : Les motifs de non-intégration

Sur les 1395 non intégrations, les différents motifs peuvent être regroupés en 4 grandes thématiques : motivation, capacité, hors dispositif, autonomie

	Total général	
	Nombre	taux
Absent aux rendez-vous	461	
Non intéressé par la démarche	316	
Démarches préconisées non effectuées	7	
Sous total motivation	784	56%
Parcours prématuré	233	
Sous total capacité	233	17%
Déménagement	4	
En emploi	174	
Indisponible	5	
Congé parental	1	
Relève d'un accompagnement spécifique	54	
Réside hors zone d'intervention	19	
Retour en formation initiale	3	
Sur un autre dispositif	64	
Sous total hors dispositif	324	23%
En recherche directe d'emploi	9	
Un parcours n'est pas nécessaire	45	
Sous total autonomie	54	4%
Total général	1395	100%

Motifs de non-intégration



L'absence de motivation apparaît comme le motif principal de non intégration au P.L.I.E. (56% des refus d'intégration). Elle s'observe particulièrement lors des phases d'accueil lorsque la personne n'honore pas les rendez-vous proposés.

Les motifs « capacité » et « autonomie » cumulés représentent quant à eux 21% des refus.

Ces deux critères amènent à s'interroger sur les diagnostics préalables à l'orientation vers le P.L.I.E. et sur la bonne compréhension de la notion de parcours par les prescripteur.rice.s : dans un cas (« capacité ») l'accompagnateur.rice P.L.I.E. constate que le parcours est prématuré, dans l'autre (« autonomie ») que le parcours n'est pas nécessaire ou que la personne peut être directement en recherche active d'emploi.

Concernant les situations de refus classées « hors dispositifs », l'hypothèse d'une « concurrence » entre dispositifs est à relativiser. Les candidat.e.s sont avant tout « hors dispositifs » du fait d'un retour à l'emploi. Le nombre des personnes qui relèvent d'un « accompagnement spécifique » est quasiment aussi important que celui des personnes qui sont déjà engagées sur un autre dispositif. Cela concerne des situations pour lesquelles il convient de réorienter la personne vers un accompagnement exclusivement social, vers un accompagnement spécialisé sur le champ du handicap ou vers un accompagnement Pôle emploi exclusif.

Détails des motifs par type de public :

	Femmes	Hommes	Jeunes	Adulte	BRSA	Non BRSA	QPV	Non QPV	Niveau V et infra	autres niveaux
absent aux rendez-vous	236	225	138	323	216	245	134	327	327	134
non intéressé par la démarche	160	156	65	251	141	175	69	247	220	96
démarches préconisées non effectuées	2	5	1	6	6	1	1	6	5	2
sous total motivation	398	386	204	580	363	421	204	580	552	232
parcours prématuré	145	88	23	210	136	97	60	173	179	54
sous total capacité	145	88	23	210	136	97	60	173	179	54
congé parental	1			1	1				1	1
déménagement	2	2		4	1	3	1	3	3	1
en emploi	92	82	55	119	54	120	33	141	99	75
indisponible	3	2	1	4	2	3	2	3	3	2
relève d'un accompagnement spécifique	22	32	8	46	17	37	12	42	41	13
réside hors zone d'intervention	8	11	11	8	8	11	6	13	7	12
retour en formation initiale	2	1	3			3	1	2	1	2
sur un autre dispositif	42	22	23	41	27	37	17	47	38	26
Sous total hors dispositif	172	152	101	223	110	214	72	252	192	132
en recherche directe d'emploi	5	4	6	3		9	1	8	5	4
un parcours n'est pas nécessaire	23	22	8	37	14	31	8	37	24	21
Sous total autonomie	28	26	14	40	14	40	9	45	29	25
Total général	743	652	342	1053	623	772	345	1050	952	443

	Femmes	Hommes	Jeunes	Adulte	BRSA	Non BRSA	QPV	Non QPV	Niveau V et infra	autres niveaux
Motivation	53,6%	59,2%	59,6%	55,1%	58,3%	54,5%	59,1%	55,2%	58,0%	52,4%
Capacité	19,5%	13,5%	6,7%	19,9%	21,8%	12,6%	17,4%	16,5%	18,8%	12,2%
Hors dispositif	23,1%	23,3%	29,5%	21,2%	17,7%	27,7%	20,9%	24,0%	20,2%	29,8%
Autonomie	3,8%	4,0%	4,1%	3,8%	2,2%	5,2%	2,6%	4,3%	3,0%	5,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

En considérant que pour être significatif, un écart statistique est d'au moins cinq points, nous pouvons souligner les aspects suivants :

Concernant les bénéficiaires du RSA (BRSA), un écart important se situe sur la thématique « capacité » : les bénéficiaires du RSA ont moins de chance de pouvoir intégrer le P.L.I.E. compte-tenu du fait que le parcours est prématuré et que le diagnostic révèle trop de freins périphériques.

Concernant les jeunes et les adultes : les jeunes sont davantage « hors dispositif » que la moyenne, pour de multiples raisons (reprise d'un emploi, le fait d'être déjà positionné sur un autre dispositif ou le fait de résider hors zone d'intervention, c'est-à-dire hors territoire métropolitain).

Enfin, en termes de niveau de formation : les personnes avec les niveaux supra V se retrouvent plus souvent « hors dispositif » du fait d'une reprise d'emploi.

Détails des motifs par territoire (2014/2020)

	Rouen		Elbeuf		Duclair/Le Trait		Total général	
	Nbre	taux	Nbre	taux	Nbre	taux	Nbre	taux
absent aux rendez-vous	231		185		45		461	
non intéressé par la démarche	203		71		42		316	
démarches préconisées non effectuées	4		2		1		7	
sous total motivation	438	54%	258	62%	88	54%	784	56%
parcours prématuré	133		76		24		233	
sous total capacité	133	16%	76	18%	24	15%	233	17%
déménagement	2				2		4	
en emploi	114		38		22		174	
indisponible	2		3				5	
congé parental			1				1	
relève d'un accompagnement spécifique	35		8		11		54	
réside hors zone d'intervention	11		7		1		19	
retour en formation initiale	1		2				3	
sur un autre dispositif	44		13		7		64	
Sous total hors dispositif	209	26%	72	17%	43	26%	324	23%
en recherche directe d'emploi	4		3		2		9	
un parcours n'est pas nécessaire	28		10		7		45	
Sous total autonomie	32	4%	13	3%	9	5%	54	4%
Total général	812		419		164		1395	

L'observation par territoire révèle une différence importante concernant le territoire d'Elbeuf : la difficulté de motivation y est plus élevée que la moyenne, avec 6 points d'écart.

7 – Les entrées du P.L.I.E. :

7– 1 - Les entrées cumulées depuis le 1er janvier 2014 (début du protocole d'accord) :

7-1-1 : Les entrées selon le 1^{er} critère d'intégration :

CRITERES	TOTAL	%	Hommes	%	Femmes	%	Jeunes	%	Adultes	%	QPV	%	Hors QPV	%
Bénéficiaires du RSA	1123	44,8%	453	40%	670	60%	161	14%	962	86%	307	27%	816	73%
Demandeurs d'emploi de longue durée ou en chômage récurrent	763	30,5%	333	44%	430	56%	164	21%	599	79%	157	21%	606	79%
Jeunes sans difficultés sociales lourdes	236	9,4%	87	37%	149	63%	233	99%	3	1%	43	18%	193	82%
Personnes rencontrant des difficultés d'insertion	383	15,3%	125	33%	258	67%	0	0%	383	100%	90	23%	293	77%
TOTAL	2505	100%	998	40%	1507	60%	558	22%	1947	78%	597	24%	1908	76%

Au 31 décembre 2020, 2505 personnes ont adhéré à un accompagnement avec le P.L.I.E.

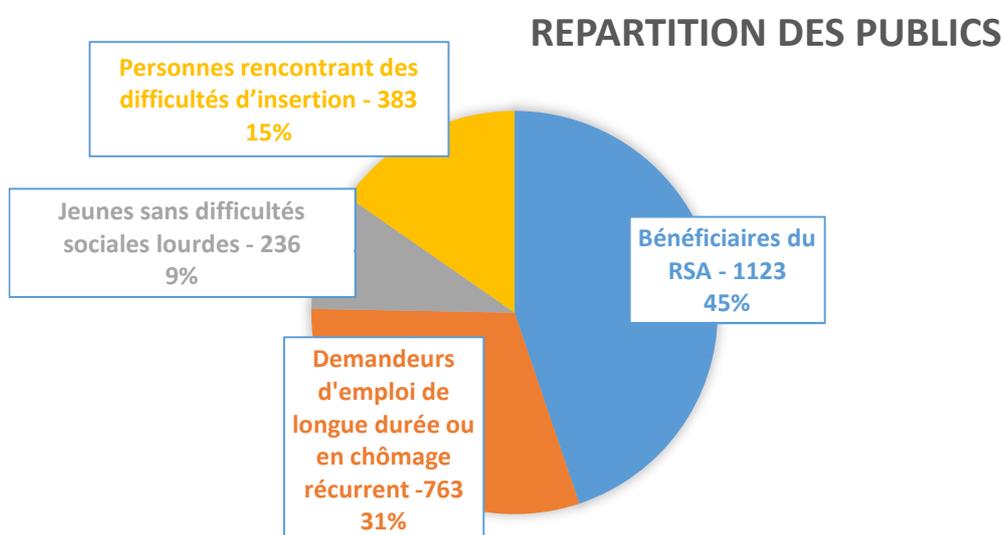
L'objectif minimum de 2300 personnes, fixé au protocole d'accord, a donc été atteint.

Le nombre d'intégrations ayant été faible en 2019 et en 2020, les typologies de public se sont stabilisées sur la base suivante :

- 60 % de femmes parmi les personnes accompagnées,
- 22% de jeunes,
- 24% de personnes relevant d'un Quartier Prioritaire Politique de la Ville.

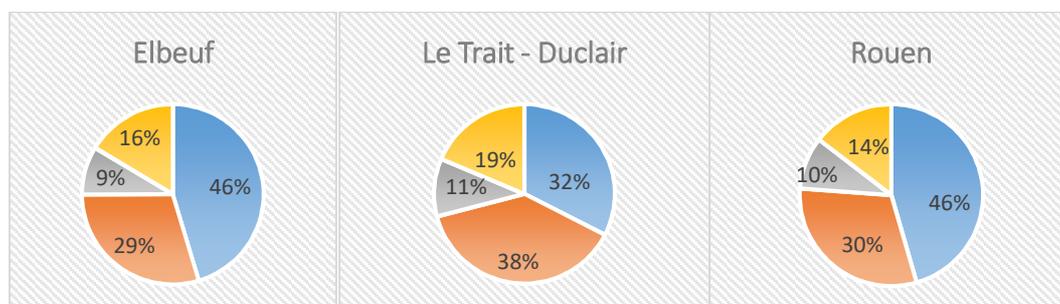
Les bénéficiaires du RSA sont proportionnellement plus nombreux parmi les résident.e.s en Quartier Prioritaire de la Ville (QPV) ; les femmes plus largement représentées par la catégorie « personne rencontrant des difficultés d'insertion » et les hommes sont davantage inscrits dans la catégorie « Demandeur d'emploi de longue durée ou en chômage récurrent ».

Enfin, on remarque une part non négligeable des jeunes en catégorie « bénéficiaires du RSA » (14% des jeunes accompagné.e.s perçoivent cette allocation).

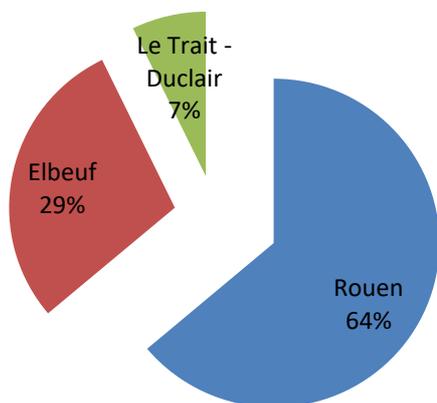


Les entrées selon le territoire

La répartition des publics selon le premier critère d'intégration est légèrement différente selon les territoires et concerne principalement la représentation des bénéficiaires du RSA. Sensiblement identique à Rouen et Elbeuf, leur nombre est plus faible à Duclair et Le Trait.

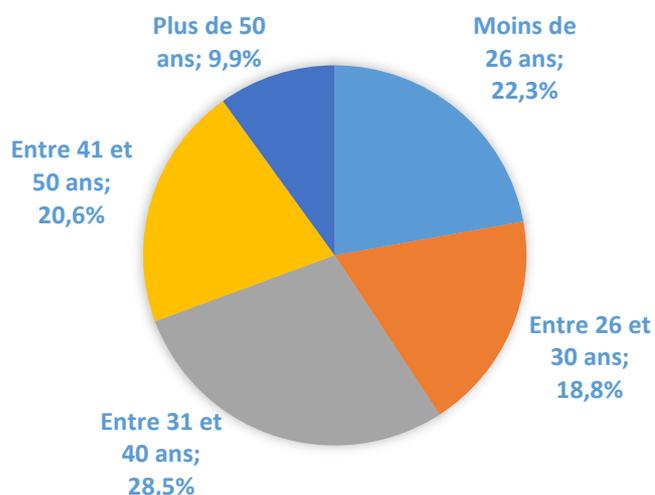


	Total	%	♂	%	♀	%	Jeunes	%	Adultes	%	QPV	%	Hors QPV	%	Niveau V et Infra	%	Autres Niveaux	%
Rouen	1613	64%	648	40%	965	60%	364	23%	1249	77%	384	24%	1229	76%	888	55%	725	45%
Elbeuf	721	29%	281	39%	440	61%	163	23%	558	77%	212	29%	509	71%	467	65%	254	35%
Le Trait - Duclair	171	7%	69	40%	102	60%	31	18%	140	82%	1	1%	171	100%	107	63%	64	37%
Total	2505	100%	998	40%	1507	60%	558	22%	1947	78%	597	24%	1909	76%	1462	58%	1043	42%



La répartition par territoire est en adéquation avec les prévisions de déploiement sur chacun des 3 territoires (telles que prévues au protocole d'accord).

7-1-2 : La répartition des adhérent.e.s par tranche d'âge :

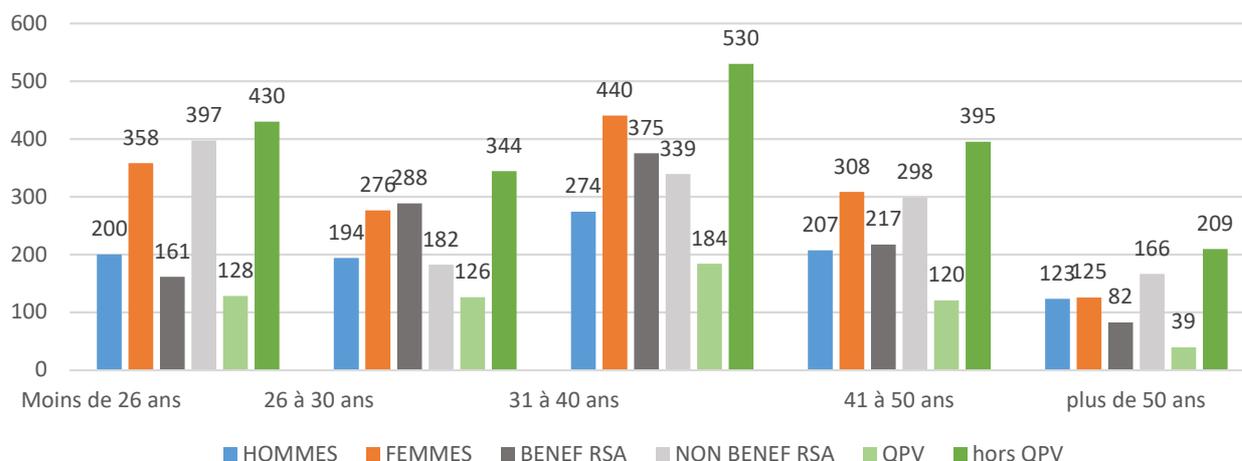


Toutes les tranches d'âge sont représentées de façon relativement équilibrée jusqu'à 50 ans, avec une légère dominante des 31-40 ans.

L'effectif des adhérent.e.s de plus de 50 ans s'est stabilisé à 10% à la suite d'une légère augmentation constatée en 2018 (passant de 8,85% en 2017 à 10% en 2018).

Le public sénior accepte davantage l'accompagnement proposé que précédemment. Ainsi, leur taux d'adhésion est passé sur ce P.L.I.E. à 63,6% contre 37,5% sur le P.L.I.E. précédent.

Analyse détaillée des tranches d'âge



Les femmes sont plus nombreuses dans toutes les tranches d'âge à l'exception des « plus de 50 ans ». La représentation des hommes est quant à elle plus équitablement répartie sur l'ensemble des tranches d'âge.

Les bénéficiaires du RSA sont majoritairement représentés dans les catégories allant de 26 à 40 ans, avec un écart marqué sur les 26-30 ans (où les bénéficiaires du RSA représentent 61% de cette catégorie d'âge contre les 45% sur l'ensemble du public).

7-1-3 : La répartition des adhérent.e.s par niveau de formation :

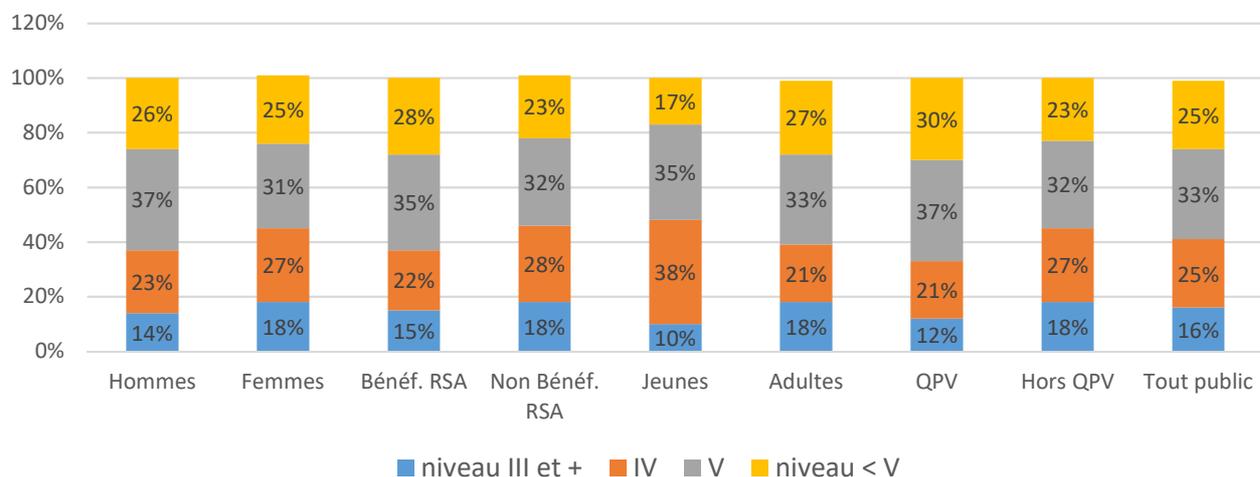
Rappel de la nomenclature de formation :

Niveau VI	4ème Formation professionnelle ou pré-professionnelle (en 1 an) sans diplôme
Niveau V bis	3ème 1ère année de CAP / BEP
Niveau V	CAP / CAPA / BEP (avec ou sans diplôme)
Niveau IV	Niveau BAC (avec ou sans diplôme) brevet professionnel, brevet de maîtrise, BAC +2 sans diplôme
Niveau III	BAC +2 (DEUG, DUT, BTS, ...)
Niveau II	BAC +3 et BAC +4 (licence, maîtrise, ...)
Niveau I	BAC +5 et plus (master, DEA, doctorat, ...)

Niveau de formation	TOTAL	%	Hommes	%	Femmes	%	BRSA	%	Non BRSA	%
I	66	3%	18	27%	48	73%	28	42%	38	58%
II	126	5%	31	25%	95	75%	57	45%	69	55%
III	220	9%	95	43%	125	57%	82	37%	138	63%
IV	631	25%	225	36%	406	64%	249	39%	382	61%
V	835	33%	374	45%	461	55%	397	48%	438	52%
V bis	272	11%	125	46%	147	54%	135	50%	137	50%
VI	211	8%	82	39%	129	61%	93	44%	118	56%
<VI	144	6%	48	33%	96	67%	82	57%	62	43%
TOTAL	2 505	100%	998	40%	1 507	60%	1123	45%	1 382	55%

Niveau de formation	TOTAL	%	Jeunes	%	Adultes	%	QPV	%	Hors QPV	%
I	66	3%	3	5%	63	95%	14	21%	52	79%
II	126	5%	14	11%	112	89%	24	19%	102	81%
III	220	9%	38	17%	182	83%	35	16%	185	84%
IV	631	25%	213	34%	418	66%	123	19%	508	81%
V	835	33%	193	23%	642	77%	219	26%	616	74%
V bis	272	11%	50	18%	222	82%	71	26%	201	74%
VI	211	8%	24	11%	187	89%	68	32%	143	68%
<VI	144	6%	23	16%	121	84%	43	30%	101	70%
TOTAL	2 505	100%	558	22%	1947	78%	597	24%	1908	76%

Répartition par niveau de formation



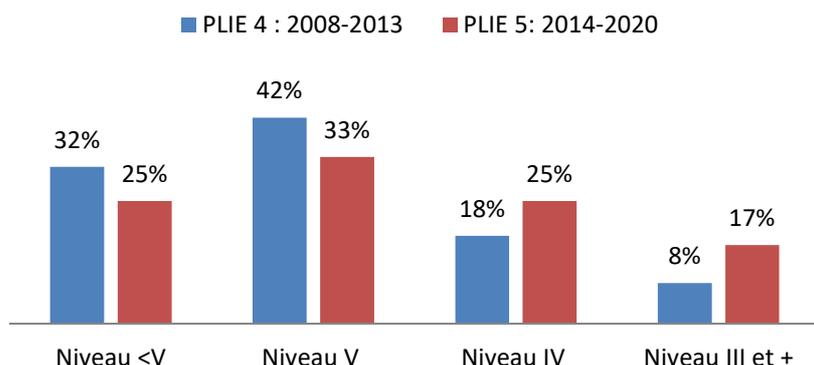
A leur entrée dans le P.L.I.E, 58% des adhérent.e.s ont un niveau Infra Bac, la majorité dispose d'un niveau CAP BEP et un quart des adhérent.e.s ont un bas niveau de qualification (infra V).

En référence aux niveaux « BAC et plus » (niveau IV et III+), on constate que : le niveau de formation des hommes est globalement inférieur à celui des femmes avec 8 points d'écart ; celui des bénéficiaires du RSA est plus faible également des autres publics avec un écart de 9 points, celui des adultes est inférieur à celui des jeunes avec 9 points d'écart ; l'écart de niveau de formation « bac et plus » est le

plus marqué entre les résident.e.s en QPV et les autres publics avec un écart de 12 points.

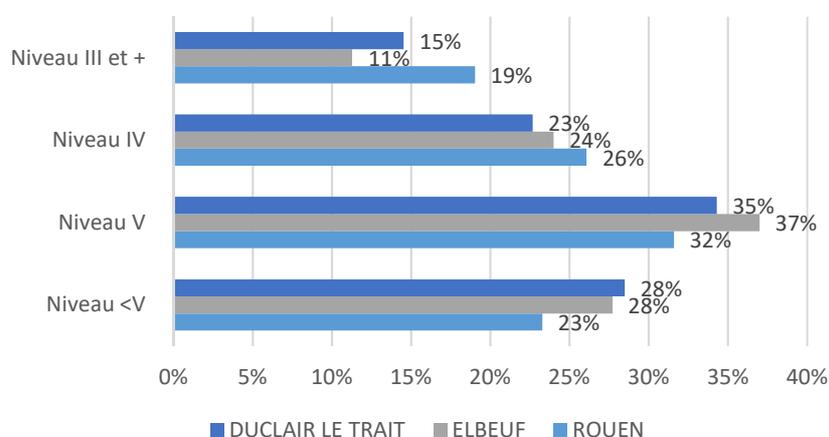
Les niveaux infra V concernent davantage les résident.e.s en QPV, les bénéficiaires du RSA et les adultes.

Evolution des niveaux de formation entre les P.L.I.E 4 et 5



Comparativement au P.L.I.E précédent, le niveau de formation des adhérent.e.s a nettement évolué avec 16 points de plus sur les niveau IV et plus.

Les niveaux de formation par territoire

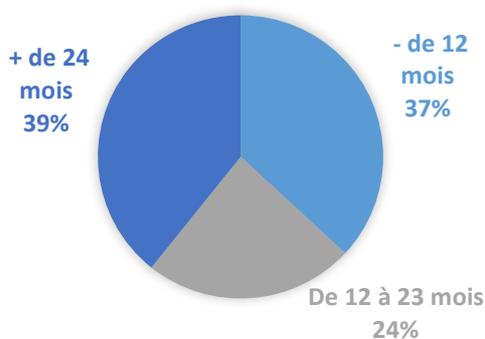


Les territoires d'Elbeuf et de Duclair – Le Trait ont proportionnellement les plus bas niveaux de formation avec respectivement 65% de niveau V et infra V pour Elbeuf et 63% pour Duclair-Le Trait.

7-1-4 : La répartition des adhérent.e.s par durée d'inactivité :

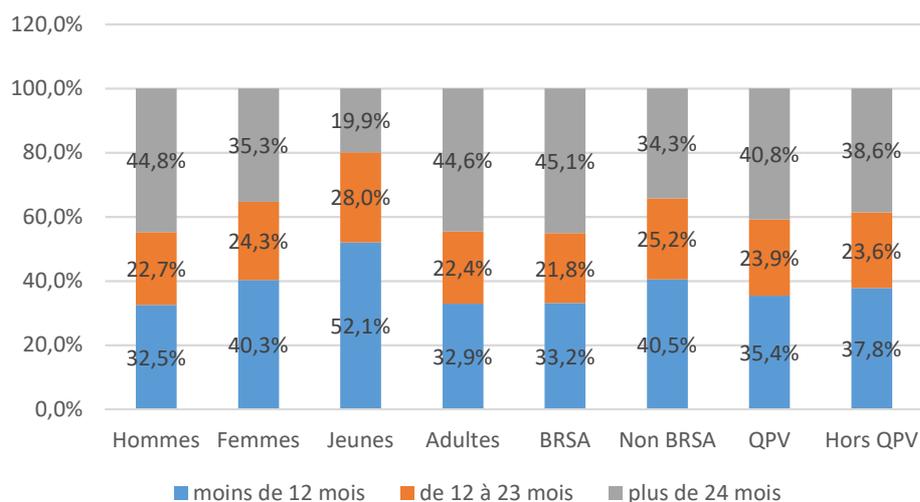
Remarque préalable : il s'agit de la durée d'inactivité réelle des personnes et non pas de l'ancienneté d'inscription à Pôle emploi. Cette donnée a été recueillie auprès de 2491 adhérent.e.s (sur les 2505).

REPARTITION PAR DUREE D'INACTIVITE



L'inactivité de très longue durée (plus de 24 mois) est maintenue dans une proportion importante avec 39% des publics concernés.

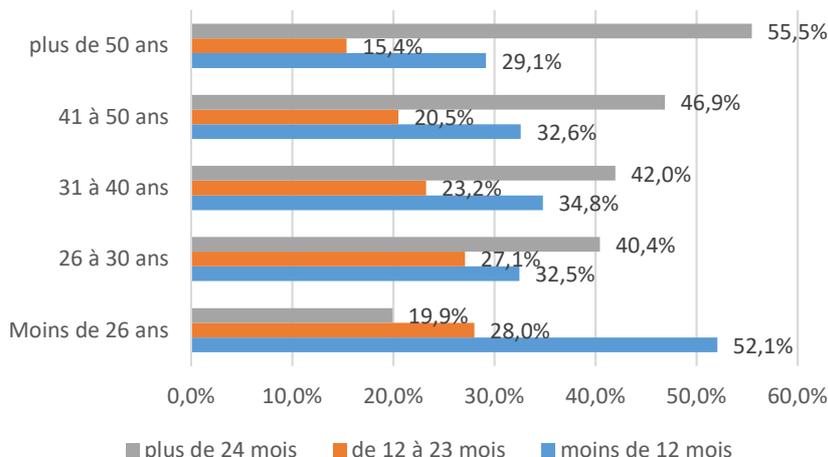
Durée d'inactivité par typologie de public



Le chômage de très longue durée concerne plus significativement les hommes, les adultes ainsi que les bénéficiaires du RSA.

45,1% des bénéficiaires du RSA sont inactifs depuis plus de 24 mois contre 34,3% des autres publics. Ceci révèle que les bénéficiaires du RSA accèdent moins à l'emploi, même précaire, que les autres publics.

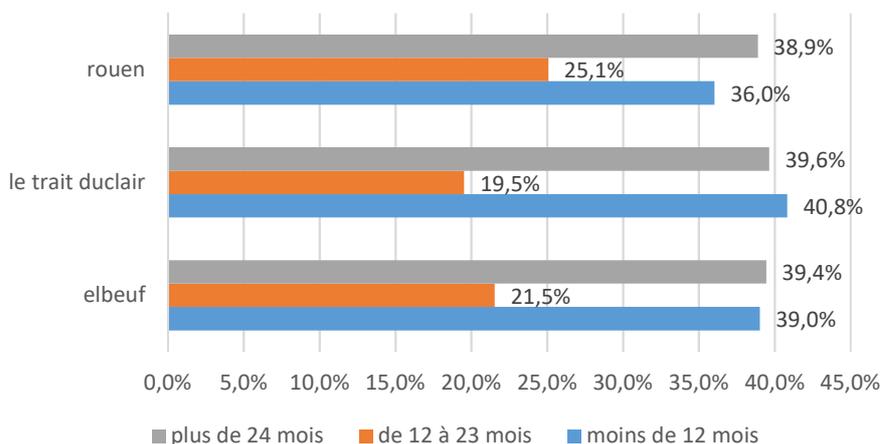
Durée d'inactivité par âge



Le chômage de longue durée augmente plus régulièrement avec l'âge.

Celui des + de 50 ans est le plus élevé. Ce score reste majoritaire depuis 2018 (sachant que les adhérent.e.s P.L.I.E. de plus de 50 ans au chômage de longue durée représentaient 50,55% en 2017).

Durée d'inactivité par territoire

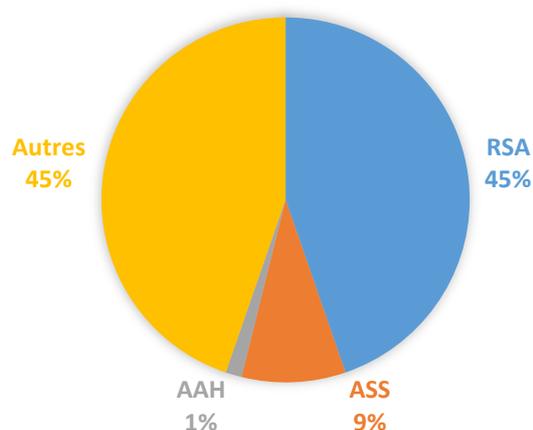


Il n'y a pas de fortes disparités territoriales concernant les durées d'inactivité.

Le territoire de Rouen affiche une légère sur-représentation de la durée d'inactivité intermédiaire 12 – 23 mois.

7-1-5 : La répartition des adhérent.e.s par type de ressources

55% des personnes accompagnées sont entrées dans le dispositif avec un minimum de ressources comme le montre le graphique ci-dessous :



Les 45% d'autres types de ressources concernent généralement des allocations de chômage, voire des ressources existantes dans le foyer.

7-1-6 : La proportion d'adhérent.e.s chargé.e.s de famille monoparentale

Sur les 2505 personnes accompagnées, 16% sont chargées de famille monoparentale. 74% d'entre elles bénéficient du RSA et 92% sont des femmes.

Chargé.e.s de famille monoparentale	Nombre d'adhérent.e.s	%
Total	403	16%
dont Femmes	371	92%
dont Hommes	32	8%
dont Bénéficiaire du RSA	300	74%

7-1-7 : Le profil des adhérent.e.s en matière de mobilité

56% des adhérent.e.s disposent du permis B mais seul.e.s 36% possèdent un véhicule.

La majorité (59%) se déplace grâce aux transports en commun, comme le montre le tableau ci-dessous :

Moyen de locomotion	Nombre
Aucun	39
Auto	901
Bus, métro	1497
Cyclomoteur	33
Indéfini	21
Moto	5
Vélo	9
Total général	2505

7- 2 : Les adhérent.e.s accompagné.e.s en 2020 :

Au cours de l'année 2020, 763 personnes ont été accompagnées :

- 709 poursuites de parcours débutés avant le 1er janvier 2020
- 54 nouvelles entrées 2020

L'année 2020 correspondant à la fin de la programmation 2014-2020, c'est une phase du dispositif portant normalement sur la finalisation des accompagnements, sans nouvelle intégration. L'équipe du P.L.I.E a cependant mobilisé sa capacité d'accompagnement sur le dernier semestre 2020 au regard de la crise sanitaire. Ce contexte explique la baisse conséquente du nombre de personnes accompagnées par rapport aux autres années qui portent en général près de 1200 accompagnements par an.

Territoires	Nombre d'adhérent.e.s	%	Prévu au protocole
Rouen	507	66,4%	64,20%
Elbeuf	215	28,2%	28,60%
Le Trait - Duclair	41	5,4%	7,20%
Total	763	100%	100%

En moyenne, un.e accompagnateur.rice emploi a accompagné 55 personnes au cours de l'année 2020. Le tableau ci-dessous montre quelques variations en fonction des territoires :

Territoire	Nombre d'adhérent.e.s
Secteur 14 "jeunes et adultes"	41
Sous total Duclair Le Trait	41
Lot 2: "jeunes" rive gauche agglo Rouen	54
Lot 3: "jeunes" rive droite agglo Rouen	48
Lot 6: "adultes" Pt et Gd Quevilly, Pt Couronne	54
Lot 7: "adultes" St Etienne du Rouvray, Oissel, Gd Couronne, Moulineaux, La Bouille	62
Lot 8: "adultes" Rouen Gauche, Sotteville	54
Lot 9 : "adultes" Rouen, Hauts de Rouen	63
Lot 10: "adultes" Mt St Aignan, Rouen	50
Secteur 12: "adultes" Plateau Est	52
Secteur 13: "adultes" Vallée du Cailly	70
Sous total Rouen	507
Lot 1: "jeunes" agglo Elbeuf	48
Lot 4: "adultes" rive droite agglo Elbeuf	56
Lot 5: "adultes" rive droite agglo Elbeuf	56
Secteur 11: Elbeuf	55
Sous total Elbeuf	215
Total général 2020	763

Trois territoires affichent des résultats inférieurs à la moyenne : il s'agit des lots « jeunes » 1 et 3, et le secteur 14.

La sous-réalisation des lots jeunes s'explique par la difficulté de relance des prescriptions des années précédentes, liée particulièrement à la montée en charge de la Garantie Jeune.

Concernant le secteur 14, c'est le changement d'accompagnateur emploi de l'été 2019 qui a pu générer des sorties prématurées par perte du lien, sorties qui n'ont pas été compensées par de nouvelles prescriptions en début d'année.

7-2-1 : Répartition des adhérent.e.s accompagné.e.s en 2020 selon le 1er critère d'intégration et par territoire :

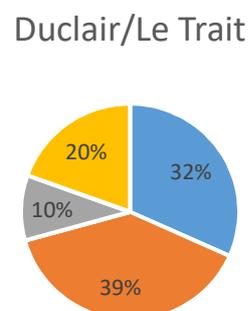
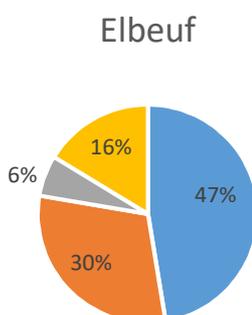
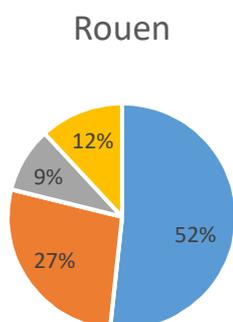
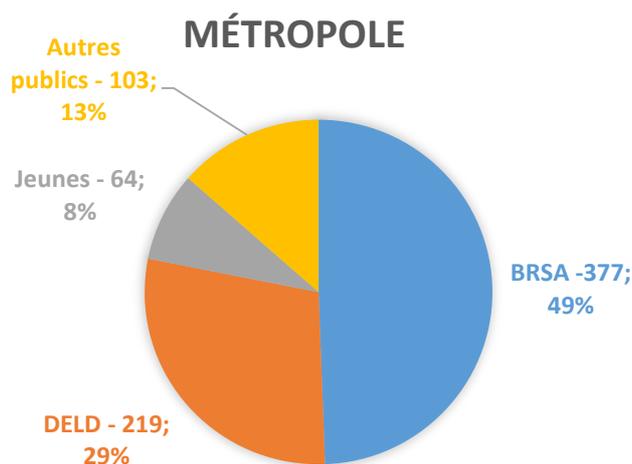
CRITERES	Total	%	Hommes	%	Femmes	%	Jeunes	%	Adultes	%	QPV	%	Hors QPV	%
Bénéficiaires du RSA	377	49%	144	38%	233	62%	48	13%	329	87%	98	26%	279	74%
Demandeurs d'emploi de longue durée ou en chômage récurrent	219	29%	92	42%	127	58%	37	17%	182	83%	52	24%	167	76%
Jeunes sans difficultés sociales lourdes	64	8%	19	30%	45	70%	64	100%	0	0%	10	16%	54	84%
Personnes rencontrant des difficultés d'insertion	103	13%	34	33%	69	67%	0	0%	103	100%	22	21%	81	79%
TOTAL	763	100%	289	38%	474	62%	149	20%	614	80%	182	24%	581	76%

Comparativement à l'année 2019, on constate une augmentation du poids de bénéficiaires du RSA dans la composition des personnes accompagnées en 2020. Cette donnée peut s'expliquer par deux hypothèses :

- premièrement, le résultat d'un plan d'action mené avec le réseau de prescripteurs en 2018 et 2019 pour fléchir davantage ce public dans les dernières prescriptions vers le P.L.I.E. afin d'atteindre l'objectif des 50% fixé au protocole d'accord ;
- deuxièmement, la tendance des bénéficiaires du RSA à sortir plus difficilement en sortie positive du dispositif et donc à rester en accompagnement plus longtemps que les autres publics.

La répartition hommes-femmes reste stable ainsi que celle de la domiciliation en QPV.

CRITERES	Duclair-Le Trait	Elbeuf	Rouen
Bénéficiaires du RSA	13	102	262
Demandeurs d'emploi de longue durée ou en chômage récurrent	16	65	138
Jeunes sans difficultés sociales lourdes	4	13	47
Personnes rencontrant des difficultés d'insertion	8	35	60



Les poids des bénéficiaires du RSA a augmenté de la même manière sur les territoires de Rouen et Elbeuf, tandis qu'il a fléchi sur le territoire de Duclair/Le Trait.

7 – 2 – 2 : Répartition des adhérent.e.s accompagné.e.s en 2020 selon l'âge :

Tranches âge	TOTAL	%	HOMMES	%	FEMMES	%	BRSA	%	Non BRSA	%
Moins de 26 ans	148	19%	43	29%	105	71%	48	32%	100	68%
Entre 26 et 30 ans	136	18%	60	44%	76	56%	94	69%	42	31%
Entre 31 et 40 ans	224	29%	75	33%	149	67%	128	57%	96	43%
Entre 41 et 50 ans	166	22%	66	40%	100	60%	75	45%	91	55%
Plus de 50 ans	89	12%	45	51%	44	49%	32	36%	57	64%
TOTAL	763	100%	289	38%	474	62%	377	49%	386	51%

La répartition par tranches d'âges des personnes accompagnées en 2020 se situent dans les mêmes proportions que les années précédentes.

7 – 2 - 3 : Répartition des adhérent.e.s accompagné.e.s en 2020 selon le niveau de formation :

Niveau de formation	TOTAL	%
I	25	3%
II	47	6%
III	61	8%
IV	179	23%
V	242	32%
V bis	65	9%
VI	67	9%
<VI	77	10%
TOTAL	763	100%

Hommes	%
7	28%
14	30%
29	48%
71	40%
92	38%
30	46%
21	31%
25	32%
289	38%

Femmes	%
18	72%
33	70%
32	52%
108	60%
150	62%
35	54%
46	69%
52	68%
474	62%

BRSA	%
13	52%
24	51%
24	39%
91	51%
123	51%
29	45%
26	39%
47	61%
377	49%

Non BRSA	%
12	48%
23	49%
37	61%
88	49%
119	49%
36	55%
41	61%
30	39%
386	51%

Niveau de formation	TOTAL	%
I	25	3%
II	47	6%
III	61	8%
IV	179	23%
V	242	32%
V bis	65	9%
VI	67	9%
<VI	77	10%
TOTAL	763	100%

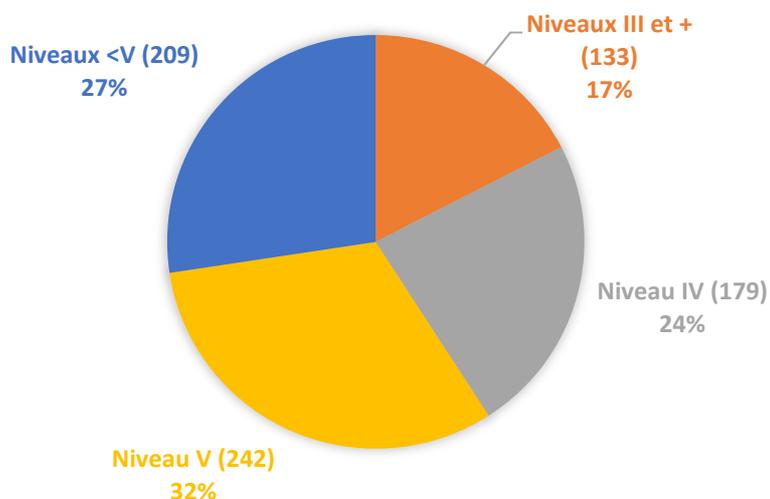
Jeunes	%
2	8%
2	4%
11	18%
53	30%
49	20%
7	11%
10	15%
14	18%
148	19%

Adultes	%
23	92%
45	96%
50	82%
126	70%
193	80%
58	89%
57	85%
63	82%
615	81%

QPV	%
4	16%
8	17%
12	20%
31	17%
66	27%
18	28%
20	30%
23	30%
182	24%

Hors QPV	%
21	84%
39	83%
49	80%
148	83%
176	73%
47	72%
47	70%
54	70%
581	76%

NIVEAUX DE FORMATION DES ADHÉRENT.E.S ACCOMPAGNÉ.E.S EN 2020

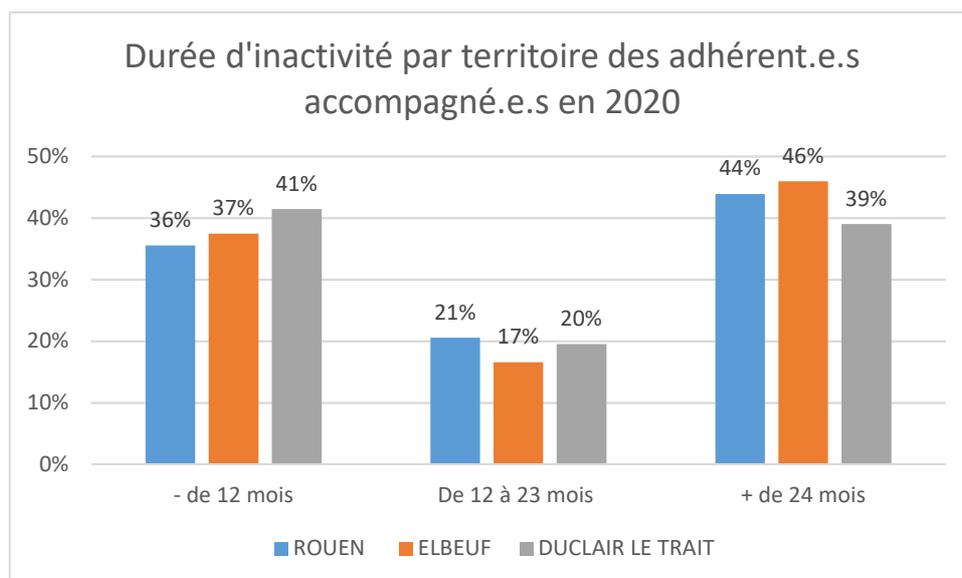
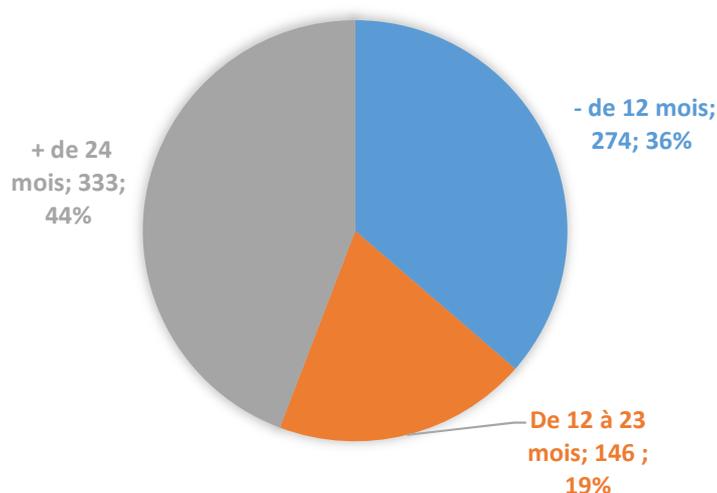


On note une légère augmentation de deux points de la proportion des personnes de niveaux infra V dans les accompagnements 2020 par rapport à 2019 et 2018. De la même manière que les bénéficiaires du RSA, la sortie positive de ce public est plus difficile et l'accompagnement dans le P.L.I.E. a pu être maintenu jusqu'à la fin du plan.

7 – 2 - 4 : Répartition des adhérent.e.s accompagné.e.s en 2020 selon la durée d'inactivité :

Précaution méthodologique : le recueil de l'information sur la durée d'inactivité a été fait pour 753 personnes sur les 763 accompagnées.

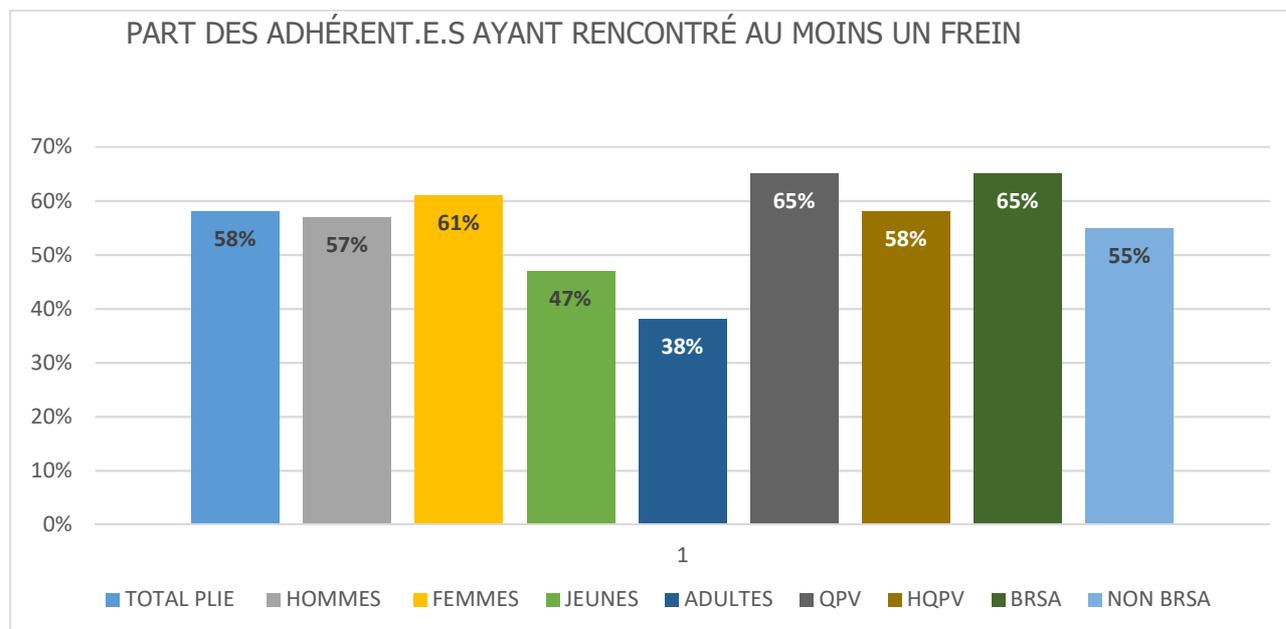
DUREE D'INACTIVITE DES ADHERENT.E.S ACCOMPAGNE.E.S EN 2020



7 – 3 : Freins rencontrés par les personnes accompagnées depuis 2014 :

Près de 6 personnes sur 10 accompagnées sont confrontées à des freins périphériques à l'emploi qui ralentissent ou empêchent leur accès à l'emploi.

Les habitant.e.s des Quartiers Politique de la Ville (65%), les bénéficiaires du RSA (65%), les femmes (61%) et les jeunes (47%) sont davantage concerné.e.s. Tous les publics sont touchés en moyenne par près de 2 freins voire 3.



	Nombre	%
Total adhérent.e.s accompagnés depuis 2014	2505	
Total adhérent.e.s concerné.e.s par au moins un frein	1421	57%
Nature des freins identifiés	Nombre	%
Santé	606	24%
Mobilité	456	17%
Confiance en soi	322	12%
Logement	335	13%
Revenus	284	11%
Situation familiale	259	10%
Maitrise de la langue	150	6%
Garde d'enfants	158	6%
Manque d'autonomie	38	1%
Total freins	2609	100%

7- 4 : Détails des problématiques par typologie de public

Six principaux freins sont communs à l'ensemble des publics accompagnés et concernent des problèmes de santé (23%), de mobilité (17%) de logement (13%) de confiance en soi (12%), de revenus (11%) et de situation familiale (10%).

Les problèmes de santé sont les plus complexes à aborder dans un parcours d'insertion professionnelle et au-delà de favoriser l'accès aux soins lorsque cela paraît nécessaire, la gravité des pathologies ne permet pas toujours la poursuite du parcours. Ce motif est une cause importante des ruptures de parcours depuis le démarrage du présent protocole d'accord et est en constante progression depuis 2014. A la fin de l'année 2020 le pourcentage de personnes ayant un frein santé est resté stable par rapport à l'année précédente.

21% des freins à la mobilité concernent les populations des QPV, 18% concernent les bénéficiaires du RSA et 25 % les jeunes ; c'est pour cela que depuis plusieurs années, les questions de mobilité font l'objet d'une réflexion de l'équipe du P.L.I.E. et différentes actions ont été expérimentées pour les prendre en charge. Ces actions qui sont, soit des prestations propres au P.L.I.E., soit des actions menées en partenariat, portent principalement sur les freins psychologiques et la résistance au changement. Un partenariat avec la TCAR et d'autres partenaires comme la plateforme mobilité SVP BOUGER permet également d'aider les publics à mieux appréhender leur déplacement et le réseau de transport en commun et à accéder à la tarification sociale accordée par la Métropole.

La confiance en soi associée à la problématique Santé au sens large du bien-être, est récurrente chez les personnes en recherche d'emploi en tant que frein majeur au changement, et la mobilisation dans le parcours. Elle fait suite à une baisse d'estime de sa valeur due à l'isolement, au regard que porte la société sur les bénéficiaires des minimas sociaux ou les demandeur.euse.s emploi. Des outils de développement social sont utilisés ainsi que des actions collectives sont mises en place par le P.L.I.E pour redonner cette estime de soi nécessaire à la dynamique de parcours emploi.

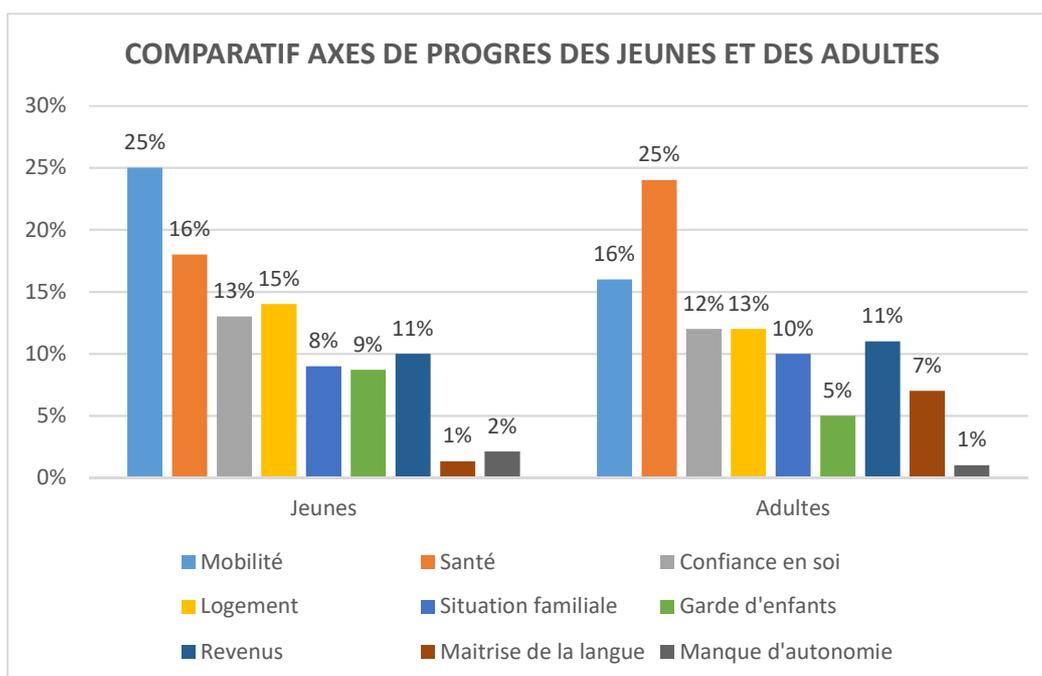
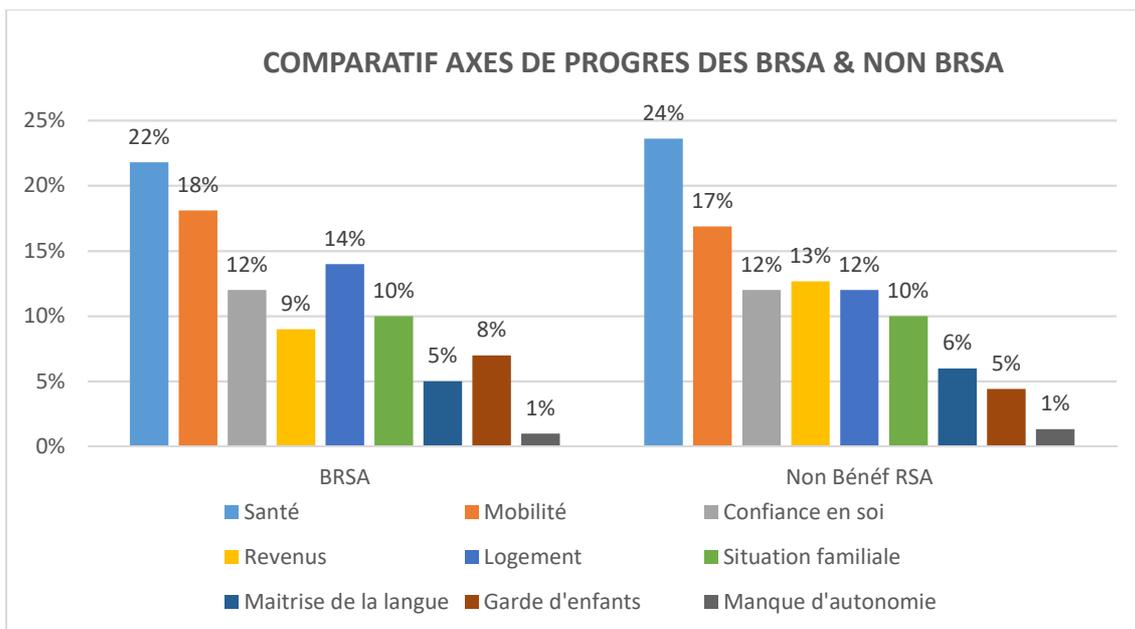
La particularité de l'année 2020 dans l'accompagnement a été de renforcer le coaching des personnes intégrées dans le dispositif pour faire face aux difficultés liées au contexte sanitaire en s'appuyant sur un réseau d'aide psychologique et des solutions alternatives pendant le confinement.

Concernant les problèmes de logement : ceux-ci impactent principalement les jeunes (15%) les bénéficiaires du RSA (14%), les hommes (13%) ainsi que les publics hors QPV (13%).

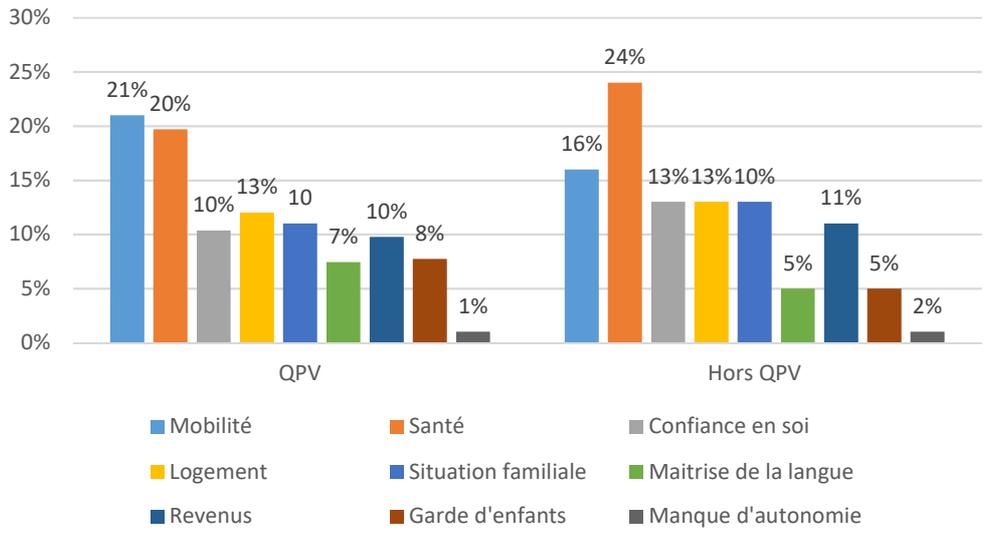
A cela s'ajoutent les difficultés de revenus à l'entrée dans le dispositif qui vont concerner majoritairement les hommes (14%), les non-bénéficiaires du RSA (13%). Un zoom spécifique montre que les freins liés à la situation familiale et la garde d'enfants sont plus prégnants chez les femmes et les populations des QPV. En effet 11% pour la situation familiale et 9 % pour la garde d'enfants concernent les femmes et 10% pour la situation familiale et 8% pour la garde d'enfants concernent les populations des QPV.

L'identification de ces 6 freins majeurs induit un accompagnement centré, soit au démarrage soit en cours de parcours, sur leur résolution en lien avec les référents sociaux partenaires. Ce qui permettra d'enclencher et/ou de consolider la dynamique réelle de parcours d'insertion.

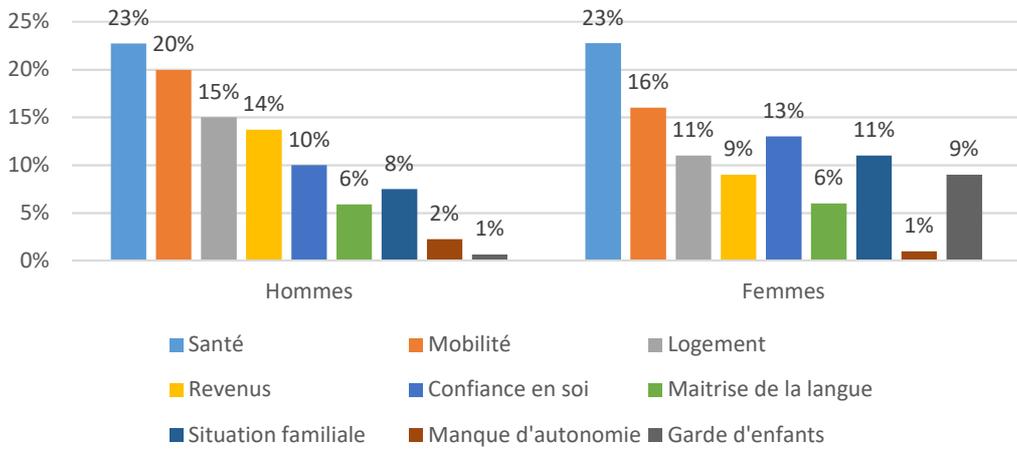
A La fin du P.L.I.E. 5, il n'y a pas d'écart significatif entre l'année 2019 et 2020. Cela démontre que le P.L.I.E., sur toute sa durée, répond bien aux enjeux du protocole à savoir celui d'intégrer et accompagner les personnes les plus éloignées de l'emploi et rencontrant au moins un frein périphérique.



COMPARATIF AXES DE PROGRES DES ADHERENT.E.S QPV ET HORS QPV



COMPARATIF AXES DE PROGRES DES HOMMES & DES FEMMES



8 - Les étapes de parcours :

8-1 : Les étapes mobilisées en 2020 :

En 2020, 1285 étapes ont été mobilisées pour 763 adhérent.e.s accompagné.e.s, soit 1,68 étapes de parcours par adhérent.e.

Ces étapes ont été regroupées selon 8 catégories :

Type d'étape mobilisée en 2020	Nombre	%
Actions d'aide au placement	143	11,13%
Actions de formation non qualifiantes	108	8,40%
Actions de mobilisation	115	8,95%
Actions d'orientation	94	7,32%
Actions qualifiantes	105	8,17%
Emplois durables	153	11,91%
Emplois de parcours	541	42,10%
Evaluation / bilan	26	2,02%
Total général	1285	100%

Le nombre d'étapes continue de baisser fortement par rapport à 2018 (3112 étapes) et 2019 (2463 étapes). Les raisons sont multiples :

- tout d'abord la fin du plan 2014-2020 se traduit par une diminution du nombre de personnes en accompagnement et par la finalisation de parcours d'insertion au cours desquels les adhérent.e.s sont davantage positionné.e.s sur des étapes dites de « fin de parcours » telles que la formation ou l'emploi.
Ces types d'étapes ne sont comptabilisés qu'une fois dans les parcours, pour autant elles sont plus conséquentes en terme de durée.
- D'autre part, le contexte sanitaire de 2020, avec ses phases de confinement et de restriction par rapport à l'accueil de public, a eu un impact sur l'organisation de certaines étapes de type ateliers collectifs qui n'ont pas pu se mettre en place.

Type d'étapes	2020	2019	2018	2017	2016	2015
Emplois de parcours	↑ 42%	⇒ 32%	⇒ 33%	↑ 39%	↑ 38%	↓ 27%
Actions d'aide au placement	↓ 11%	↑ 15%	↑ 15%	↑ 16%	↑ 15%	↓ 13%
Actions d'orientation	↓ 7%	↓ 11%	⇒ 13%	↓ 11%	⇒ 15%	↑ 22%
Actions de formations non qualifiantes	↓ 8%	↑ 12%	↑ 12%	⇒ 10%	↑ 13%	↓ 9%
Actions de mobilisation	⇒ 9%	↑ 11%	⇒ 9%	⇒ 8%	↓ 4%	↑ 14%
Actions qualifiantes	↑ 8%	↓ 6%	↓ 6%	↓ 6%	⇒ 6%	↓ 5%
Emplois durables	↑ 12%	↑ 9%	⇒ 8%	↓ 5%	↓ 3%	⇒ 7%
Actions d'évaluation et de bilan	↓ 2%	⇒ 4%	↓ 3%	⇒ 5%	↑ 6%	⇒ 4%
Nombre total d'étapes	1285	2463	3112	3370	3734	2331
Nombre d'adhérent.e.s accompagné.e.s dans l'année	763	1139	1294	1272	1344	980
Nombre moyen d'étapes par adhérent.e.s	↓ 1,68	⇒ 2,16	⇒ 2,4	↑ 2,65	↑ 2,78	⇒ 2,38

Légende : Les flèches représentent les variations par rapport aux moyennes enregistrées par étape, sur les 6 années d'observation

Exemple : la moyenne des étapes « emploi de parcours » est de 33%, toutes années confondues. L'année 2015, indique une flèche rouge car le nombre d'étapes « emploi de parcours » de 27%, était bien inférieur à la moyenne.

Les variations à souligner par rapport aux années précédentes :

- Augmentation générale des étapes d'emploi, que ce soient des emplois dits « de parcours » (c'est-à-dire temporaires ou en-deçà des critères d'emploi durable fixés au protocole d'accord du P.L.I.E.) ou des emplois durables.

- Baisse des formations non qualifiantes mais augmentation des actions qualifiantes. Au-delà des avancées de parcours d'insertion des adhérent.e.s P.L.I.E se traduisant par des entrées en formation qualifiante, il faut également mettre en perspective la mise en place du Programme d'Investissement dans les Compétences (2018 - 2022) qui a renforcé l'offre de formation.
- Baisse des actions d'aide au placement et d'orientation. La baisse des actions d'orientation s'explique très logiquement avec le stade d'avancement du dispositif où les adhérent.e.s ont déjà opéré des choix par rapport à leur projet d'insertion. En revanche, la baisse des actions d'aide au placement s'explique très certainement par les contraintes d'organisation liées au contexte sanitaire qui a empêché ou retardé la mise en place d'ateliers et ou de prestations spécifiques (Méthodologie des Entretiens de Recrutement par exemple).

De manière générale, on observe une structuration des étapes différentes en fonction de l'état d'avancement du dispositif.

Les étapes d'emploi durables augmentent progressivement avec l'avancée des parcours, tandis que les actions d'orientation diminuent au fur et à mesure que les projets professionnels se construisent.

Les actions de mobilisation sont assez stables depuis 2017, ce qui correspond à la stratégie d'accompagnement du P.L.I.E. qui s'appuie sur des actions dites « inter-étapes » pour soutenir les dynamiques de parcours, en attendant ou pour sécuriser la mise en place de l'étape clé. Dans ce domaine, l'ensemble de l'équipe du P.L.I.E. est force de proposition en animation d'actions collectives (y compris dans le domaine culturel) et l'on peut constater une réelle plus-value en termes de développement de compétences des adhérent.e.s.

Les actions d'aide au placement sont quant à elles assez stables, sauf pour l'année 2020 qui a été impactée par le contexte sanitaire. Les actions qualifiantes ont été stables de 2015 à 2019 et enregistrent une nette progression en 2020, sans doute du fait des premiers résultats du Programme d'Investissement dans les Compétences. Les emplois de parcours oscillent d'année en année et enregistrent une forte hausse en 2020, cela peut être traduit à la fois par le contexte économique dégradé par la crise sanitaire, empêchant l'accès à l'emploi durable, mais de manière plus positive, on peut lire dans cet indicateur une progression de l'employabilité des adhérent.e.s accompagnés.e.s.

Détails des étapes par catégorie	Nombre	%
Actions d'aide au placement	143	
100 chances / 100 emplois	3	2%
Accompagnement à la création de son entreprise - CCI	1	1%
Action de Formation Préalable au Recrutement	4	3%
Atelier P.L.I.E et prestataire AE	16	11%
Atelier Pôle emploi "TRE"	1	1%
Ateliers Cité des Métiers	8	6%
Ateliers Multithèmes Mission Locale	1	1%
Ateliers partenaires	11	8%
Evaluation en Milieu de Travail Préalable au Recrutement	1	1%
Forum emploi	3	2%
Méthode de Recrutement par Simulation	2	1%
Parrainage (Mission Locale et CREPI)	6	4%
PDI Accompagnement à la création de son emploi	1	1%
P.L.I.E prestation "Aide à la Stratégie et aux Techniques de Recherches d'Emploi "	51	36%
P.L.I.E prestation "Méthodologie des Entretiens de Recrutement"	20	14%

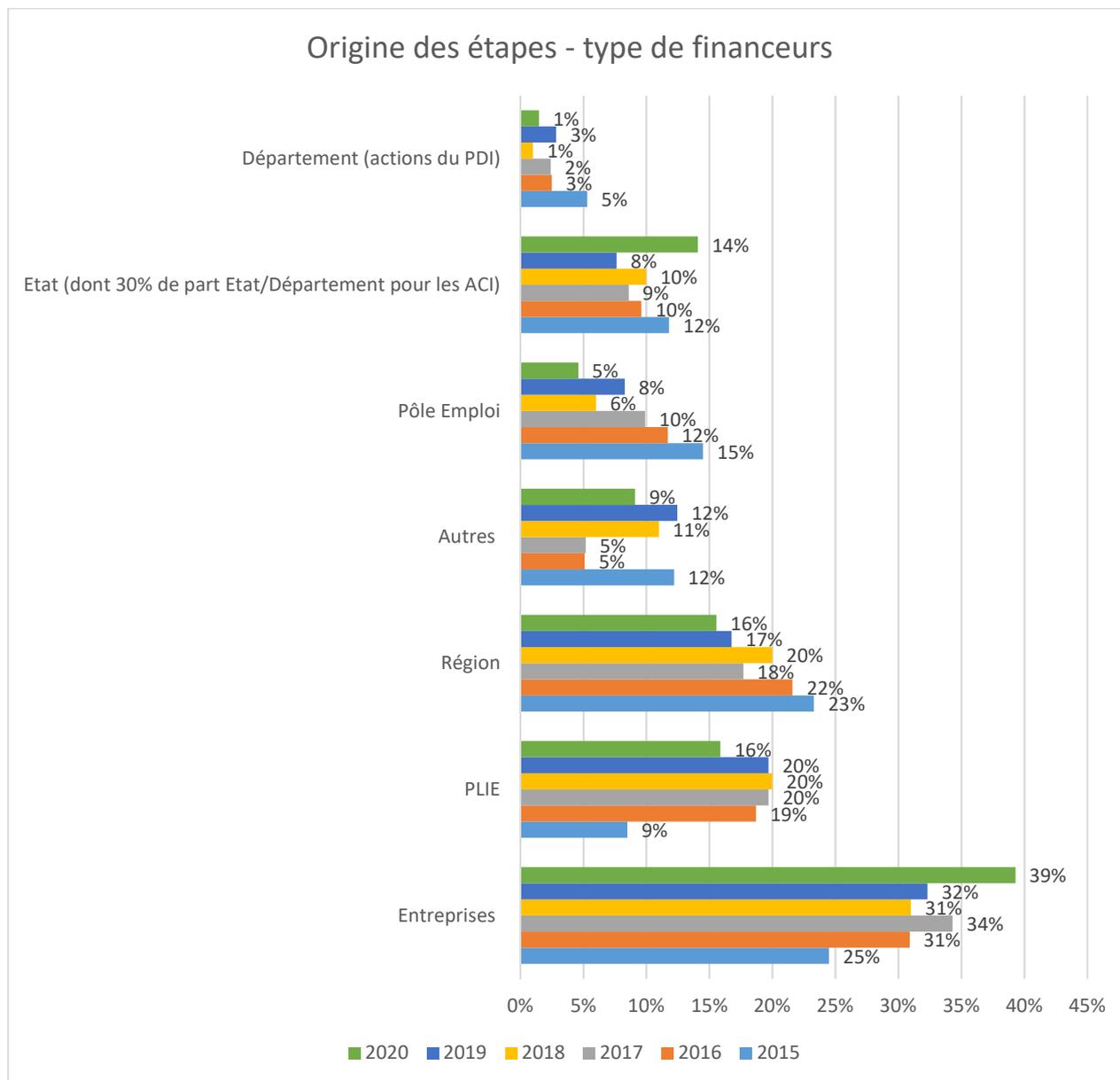
P.L.I.E prestation "Préparation aux Entretiens de Recrutement"	2	1%
Préparation Opérationnelle à l'Emploi	4	3%
Prestation Pôle emploi (Accélèr'emploi, Activ'emploi...)	1	1%
Visites d'entreprise	7	5%
Actions de formation non qualifiantes	108	
Action de Formation Conventionnée Non qualifiante Pôle emploi	13	12%
Compétences clés	6	6%
Formations diverses	21	19%
PRFP Créer ou reprendre une entreprise	1	1%
PRFP Développer ses compétences bureautiques	1	1%
PRFP Développer ses compétences linguistiques	4	4%
PRFP Entreprise d'Entraînement Pédagogique	2	2%
PRFP Préparer sa qualification	26	24%
PRFP Préparer sa qualification (dont CAQ, #avenir)	1	1%
PRFP Préparer son concours	1	1%
PRFP Qualification non diplômante	4	4%
PRFP Renforcer ses savoirs de base	27	25%
VAE	1	1%
Actions de mobilisation	115	
AGIRC ARRCO	8	7%
Ateliers Multithèmes Mission Locale	1	1%
Ateliers partenaires	3	3%
Ateliers P.L.I.E et prestataire AE	41	36%
Coiffeur de l'espoir	2	2%
Diagnostic Mobilité - SVP BOUGER	4	3%
Engagement Bénévole	2	2%
PDI accompagnement logement	1	1%
PDI accompagnement santé	17	15%
P.L.I.E Action culturelle	27	23%
P.L.I.E Mobilité	5	4%
portes ouvertes "PC pour Tous"	4	3%
Actions d'orientation	94	
Atelier P.L.I.E et prestataire AE	1	1%
Ateliers Cité des Métiers	1	1%
Ateliers Pôle emploi	1	1%
Diagnostic ou évaluation préalable à la création d'entreprise	2	2%
Elaboration projet professionnel - DECLIC'H	1	1%
Enquêtes métiers	8	9%
Entretien Equipe d'Orientation Spécialisée - Pôle emploi	1	1%
P.L.I.E prestation - Soutien à l'Elaboration du Projet Professionnel	27	29%
Prestations Pôle emploi (Confirmer son projet professionnel, Activ Projet...)	8	9%
PRFP Construction Projet Professionnel (dont CAQ, #avenir...)	38	40%
PRFP Qualification non diplômante	5	5%
PRFP Se préparer à l'emploi	1	1%
Actions qualifiantes	105	
Autres qualifiants	33	31%

PRFP Qualification	72	69%
Emploi durable	153	
CDD temps complet > 6 mois	40	26%
CDD temps partiel > 6 mois	21	14%
CDI temps complet	31	20%
CDI temps partiel	31	20%
Contrat d'apprentissage	8	5%
Contrat de Professionnalisation	10	7%
Création d'entreprise	8	5%
Mission intérim > 6 mois	4	3%
Emplois de parcours	541	
Action "mini entreprise"	10	2%
CDD Temps complet < 6 mois	153	28%
CDD Temps partiel < 6 mois	126	23%
CDI temps partiel < mi-temps	12	2%
Chantiers d'insertion	53	10%
Chèque Emploi Service	2	0%
Contrat entreprise d'insertion	13	2%
Contrat entreprise travail temporaire insertion	15	3%
Emploi d'avenir - CUI CAE - PEC	30	6%
Mission association intermédiaire	61	11%
Mission intérim	61	11%
Service Civique	5	1%
Evaluation / bilan	26	
Chantier Coup de POUCE	2	8%
Evaluation Compétences Capacités Professionnelles	2	8%
Période de mise en situation en milieu professionnel	22	85%
Total général	1285	

Le détail des étapes confirme l'impact de la crise sanitaire sur l'agencement des parcours d'insertion : on relève par exemple que les ateliers Pôle emploi (dans les actions d'orientation ou de placement) n'ont quasiment pas été activés alors qu'en 2019, 34 orientations étaient comptabilisées.

De la même manière, les Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP) dans la catégorie « Evaluation/Bilan » ont très fortement diminué par rapport à 2019. Même si le public en accompagnement était moins nombreux en 2020, la proportion de cette étape, ramenée au nombre de personnes accompagnées confirme ce phénomène (2,8% de PMSMP en 2020 contre 7,8% des étapes en 2019).

Ces étapes ont pour origine les financeurs (ou acteurs) suivants :



Ces graphiques démontrent la diversité des interventions qu'elles soient publiques ou privées et leur complémentarité. L'appui sur les prestations internes au P.L.I.E. est stable de 2016 à 2019, puis décroît en 2020 du fait du contexte sanitaire.

L'augmentation de la contribution des entreprises et de l'État correspondant à la hausse 2020 des étapes emplois durables et emplois de parcours (dont les emplois en Structures d'Insertion par l'Activité Economique).

Analyse de la mobilisation des étapes en 2020 en fonction des profils d'adhérent.e.s :

Etapes mobilisées en 2020 par type de public	Tout public	Femmes	Hommes	Jeunes	Adultes
Actions d'aide au placement	11%	11%	12%	5%	13%
Actions de formation non qualifiantes	8%	9%	8%	6%	9%
Actions de mobilisation	9%	8%	11%	2%	11%
Actions d'orientation	7%	7%	7%	5%	8%
Actions qualifiantes	8%	8%	8%	9%	8%
Emplois durable	12%	12%	11%	13%	11%
Emplois de parcours	42%	43%	40%	55%	38%
Evaluation / bilan	2%	2%	3%	4%	2%

Etapes mobilisées en 2020 par type de public	Tout public	BRSA	non BRSA	QPV	Hors QPV
Actions d'aide au placement	11%	13%	10%	13%	11%
Actions de formation non qualifiantes	8%	9%	8%	8%	8%
Actions de mobilisation	9%	11%	7%	6%	10%
Actions d'orientation	7%	8%	6%	9%	7%
Actions qualifiantes	8%	8%	9%	10%	8%
Emplois durable	12%	11%	13%	12%	12%
Emplois de parcours	42%	39%	45%	40%	43%
Evaluation / bilan	2%	2%	2%	3%	2%

Les femmes représentent 62% des personnes accompagnées en 2020, et elles ont mobilisé 63% des étapes comptabilisées dans les parcours en 2020. Elles se mobilisent davantage sur des emplois de parcours que les hommes et sont moins concernées par des actions de mobilisation.

Les jeunes représentent 20% des personnes accompagnées en 2020 et ils ont mobilisé 24% des étapes. Leurs étapes de parcours se concentrent fortement sur les emplois de parcours et ils sont beaucoup moins mobilisés sur les actions d'aide au placement ou de mobilisation que les adultes.

Les bénéficiaires du RSA représentent 49% des personnes accompagnées et mobilisent 46% des étapes recensées dans les parcours 2020. Un écart important est constaté par rapport aux étapes « emploi de parcours » qui sont beaucoup moins activées pour les bénéficiaires du RSA, et au niveau des actions de mobilisation qui sont à l'inverse davantage utilisées par elles.eux. Enfin, les bénéficiaires du RSA ont davantage mobilisé les actions d'aide au placement que les autres publics.

Les résident.e.s des Quartiers Politique de la Ville représentent 24% des personnes accompagnées et ont mobilisé 24% des étapes. La variation la plus significative concerne les actions de mobilisation, moins activées pour ce public et les emplois de parcours, moins représentés également dans leurs parcours comparativement aux autres publics.

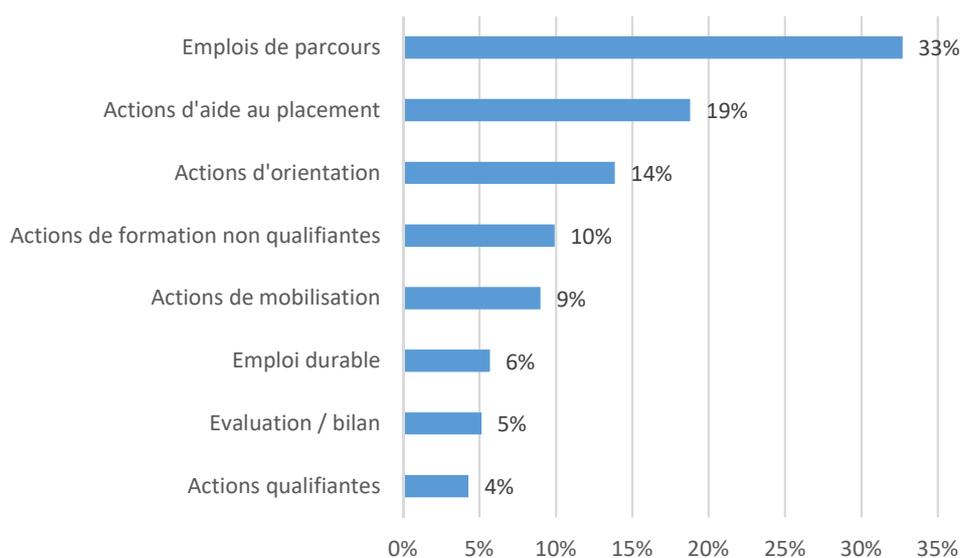
8- 2 Les étapes mobilisées depuis 2014

Depuis 2014, 16 037 étapes de parcours ont été mobilisées pour les 2505 adhérent.e.s accompagné.e.s depuis le début du protocole d'accord, soit une moyenne de 6,4 étapes par parcours.

Ces étapes sont regroupées selon 8 types ci-dessous :

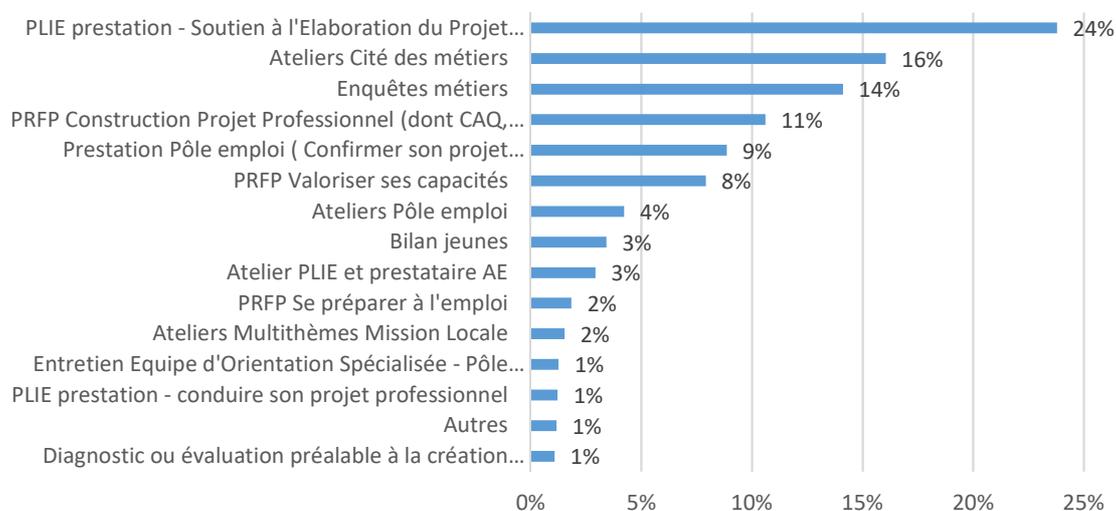
Types d'étapes	Nombre	%
Actions d'aide au placement	3014	19%
Actions de formation non qualifiantes	1591	10%
Actions de mobilisation	1541	9%
Actions d'orientation	2224	14%
Actions qualifiantes	687	4%
Emploi durable	911	6%
Emplois de parcours	5245	33%
Evaluation / bilan	824	5%
Total général	16 037	100%

Types d'étapes de parcours de 2014 à 2020
(16 037)

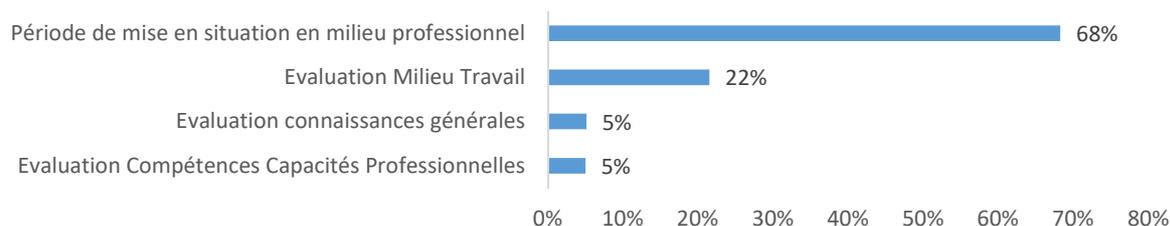


Contenu des étapes de parcours :

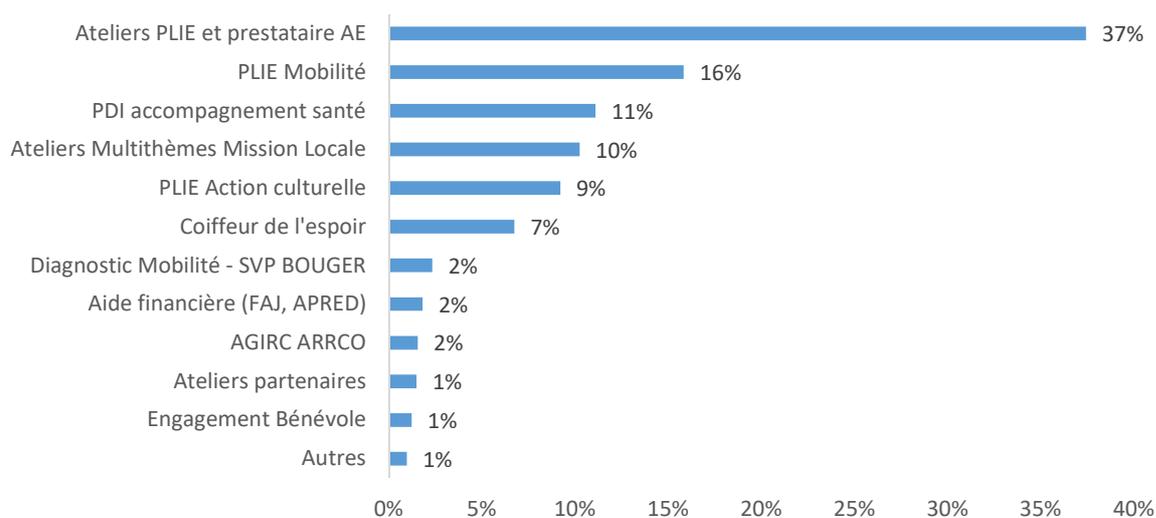
Actions d'orientation (2 224)



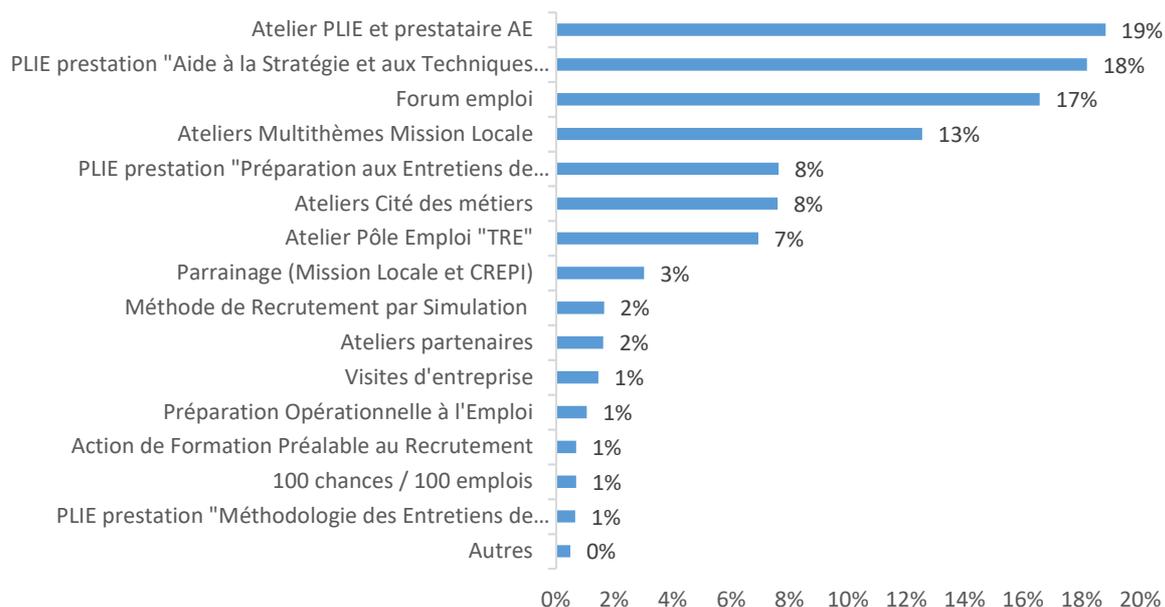
Actions d'évaluation et de bilan (817)



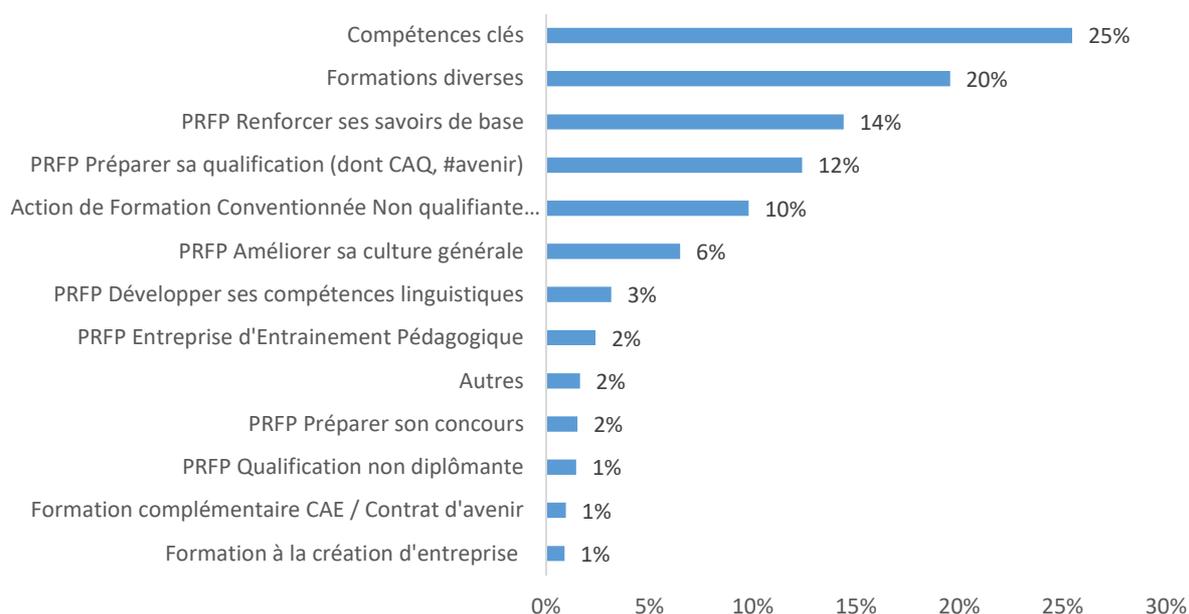
Actions de mobilisation (1 541)



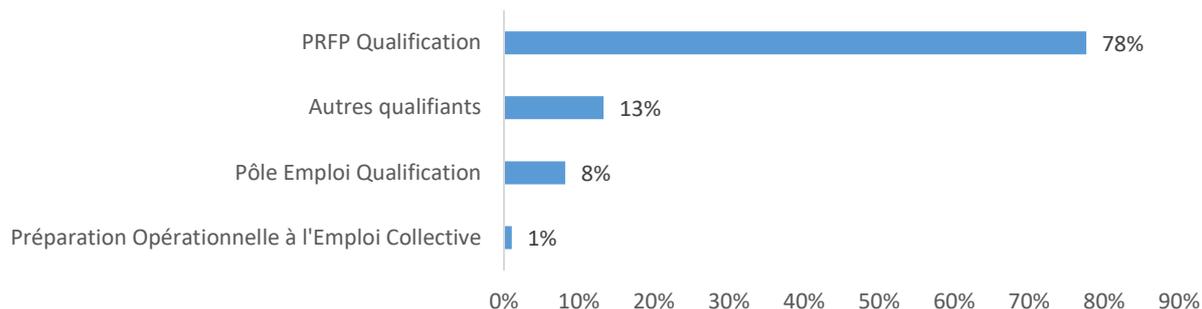
Actions d'aide au placement (3 014)



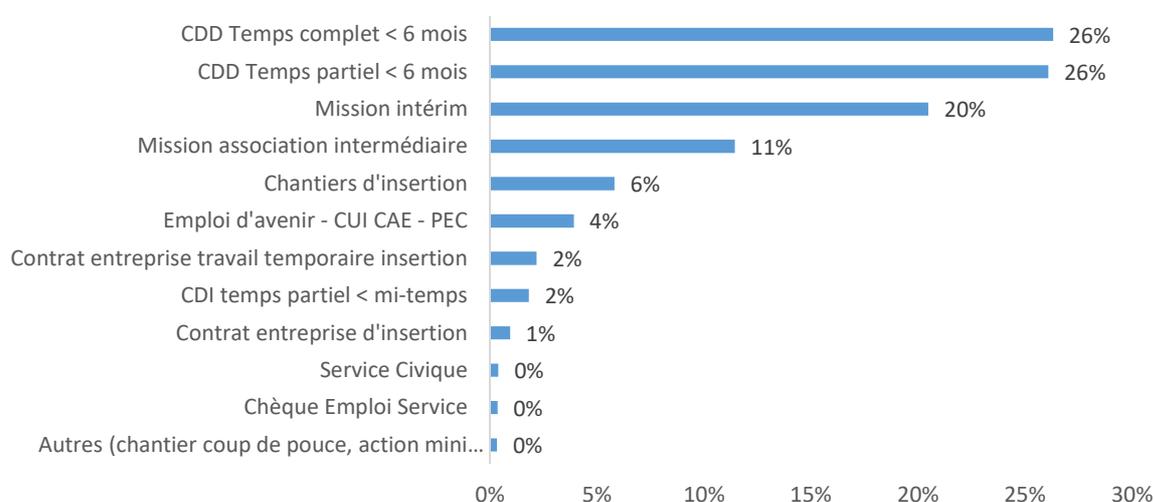
Actions de formations non qualifiantes (1 591)



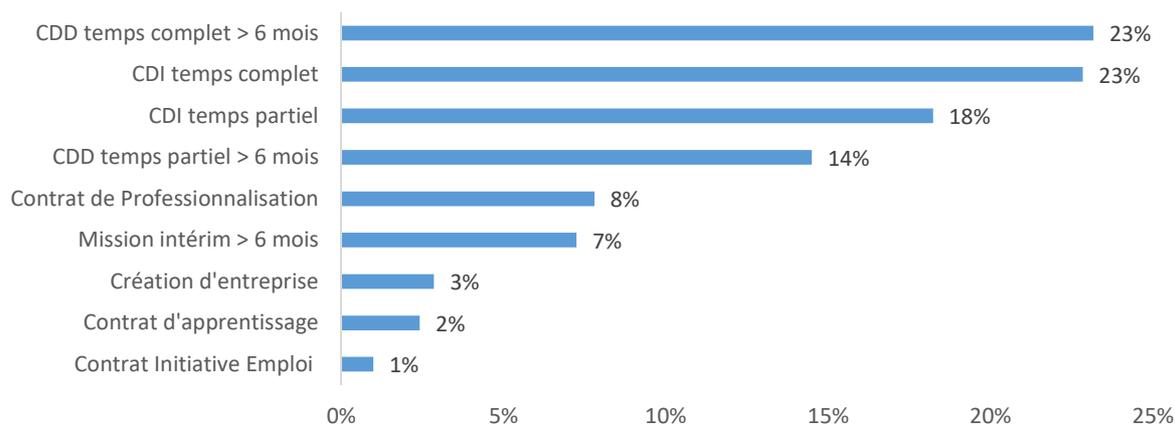
Actions qualifiantes (687)



Emplois de parcours (5 252)

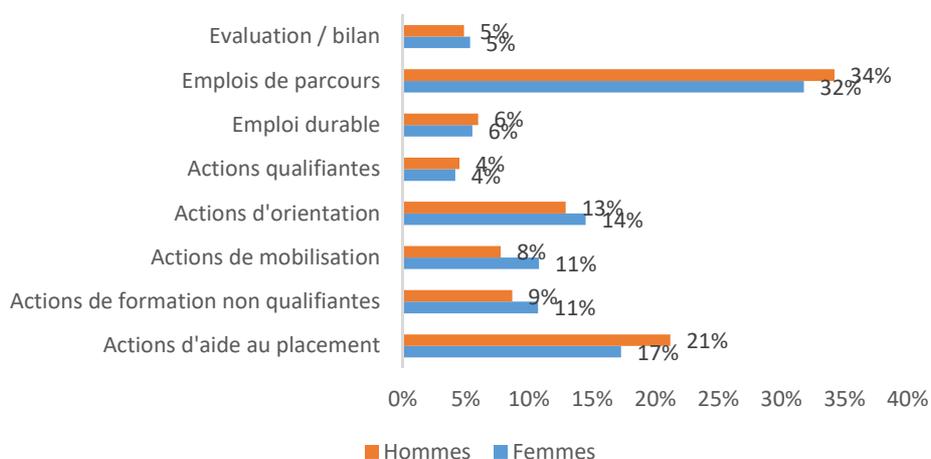


Emplois durables (911)



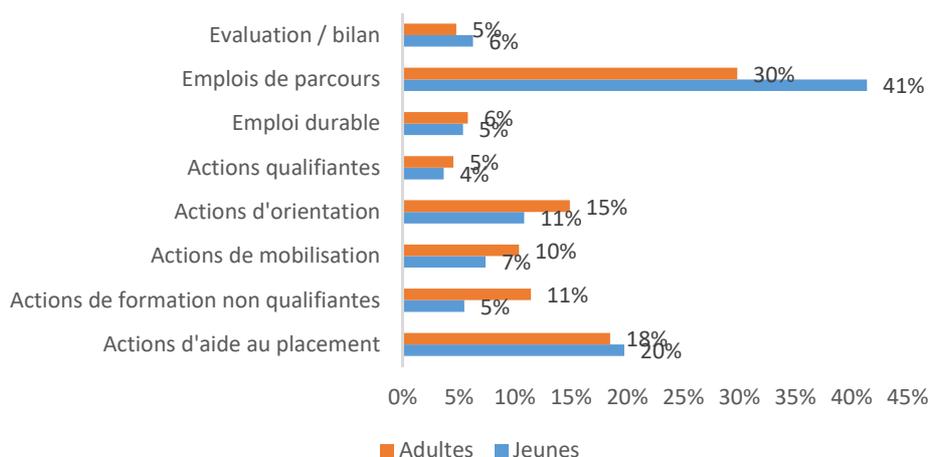
Analyse de la mobilisation des étapes en fonction des profils d'adhérent.e.s :

Zoom sur la mobilisation des étapes par genre



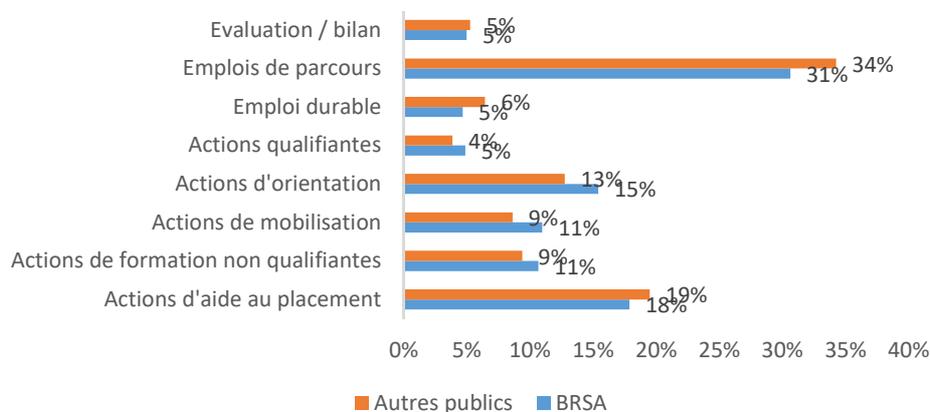
Les actions de mobilisation sont plus importantes dans les parcours des femmes. Celles-ci accèdent moins facilement que les hommes aux étapes d'emplois de parcours.

Zoom sur la mobilisation des étapes par âge



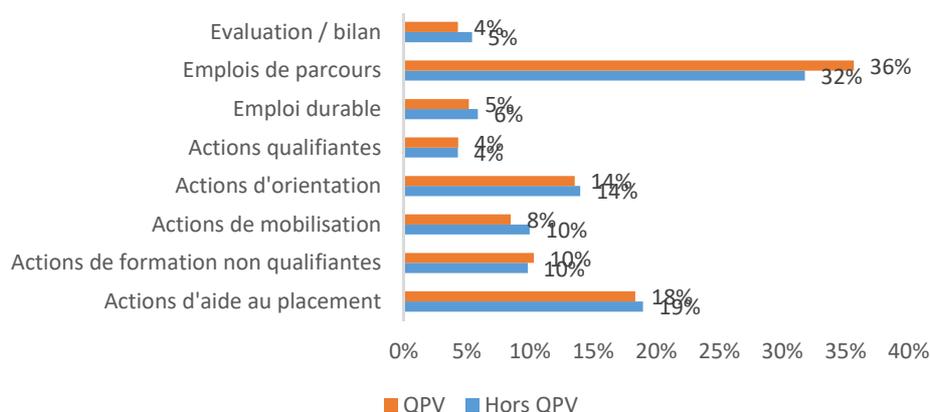
Les jeunes de moins de 26 ans s'orientent davantage sur des étapes d'emplois de parcours que les autres publics. Globalement, ils sont plus difficilement mobilisés sur des actions de mobilisation ou d'orientation.

Zoom sur la mobilisation des étapes par les bénéficiaires du RSA



Les bénéficiaires du RSA ont davantage besoin de passer par des étapes de type actions d'orientation et formations (qualifiantes et non qualifiantes) que les autres publics. Ils accèdent plus difficilement aux emplois de parcours et durables.

Zoom sur la mobilisation des étapes par lieu de résidence



Les parcours des résident.e.s des quartiers Politique de la Ville s'appuient davantage sur des étapes d'emplois de parcours que les autres publics. Sur les autres types d'étapes il n'y a pas de disparités avec les autres publics.

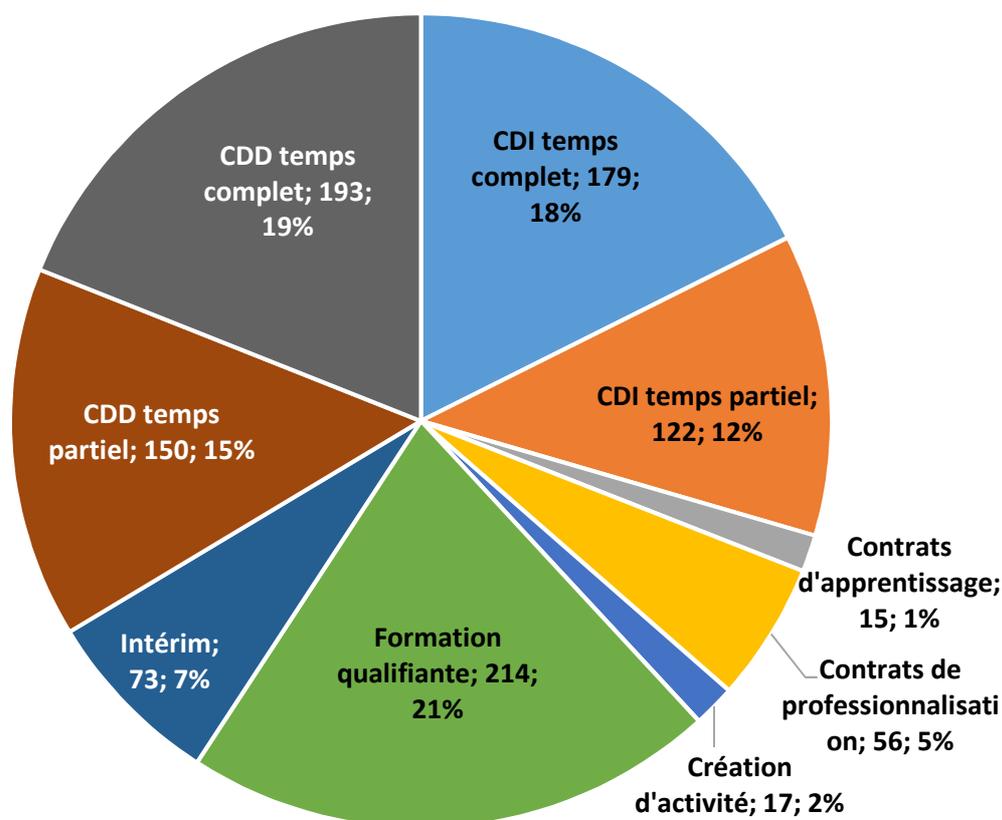
9 - Les sorties du P.L.I.E :

Par son action, le P.L.I.E. a pour objectif de permettre, à au moins 50 % de ses adhérent.e.s, une sortie positive de l'exclusion. Cette sortie du dispositif intervient à l'issue d'une période d'accompagnement de 6 mois selon les définitions d'accès à l'emploi durable ou d'obtention d'un diplôme ou titre qualifiant.

L'observation des sorties et taux d'insertion s'opère sur la base de 2 408 personnes sorties du dispositif au 31/12/2020.

97 personnes ayant bénéficié d'une poursuite de parcours vers le P.L.I.E. VI ne sont pas comptabilisées dans les données.

Au 31 décembre 2020, on dénombre 1 019 sorties positives définitives, selon la définition du protocole d'accord dont 805 pour emploi et 214 pour formation qualifiante.



L'objectif que le P.L.I.E. se fixe est de favoriser la transformation des formations dites qualifiantes en emploi durable. Les formations qualifiantes représentent 21% des sorties positives. En cumul depuis le démarrage du cinquième plan, 173 formations qualifiantes (au sens du protocole d'accord) ont abouti à une sortie pour emploi.

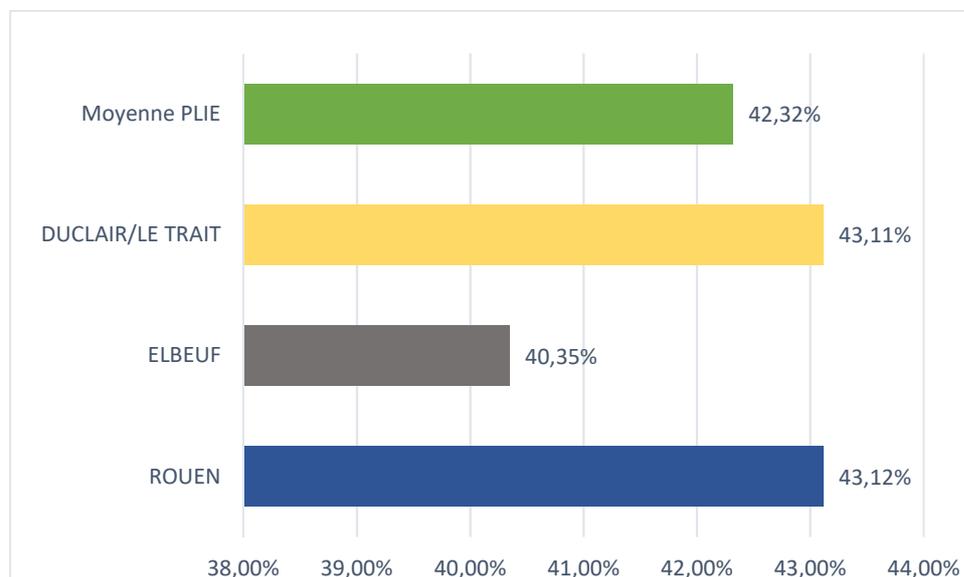
La répartition des sorties pour emploi a été en faveur du temps complet pendant toute la durée du protocole. La répartition entre CDD et CDI observée est restée relativement stable par rapport à 2019. Ils représentent les 2/3 des situations, avec un tiers pour chaque. A noter cependant : la part des CDD a progressé positivement, passant de 30 à 34% entre 2017 et 2020. La part des contrats en alternance s'établit à 6%, contre plus de 8% en 2017, un recul avait déjà été observé en 2019.

Le taux d'insertion s'approche des 42%, contre près de 46% au moment du bilan 2019. Deux éléments expliquent ce fléchissement :

- le contexte sanitaire de l'année 2020 a impacté négativement certains parcours selon le métier,
- la part des personnes accompagnées jusqu'au 31.12.2021, n'ayant pu obtenir une issue positive, impacte le nombre de « sorties autres » au terme du dispositif (constat observé sur chaque fin de plan).

A noter également, 109 personnes sorties pour le motif « fin de parcours avec résultats positifs », qui ne sont pas comptabilisées dans les sorties emploi / formation. Il s'agit de personnes pour lesquelles une issue positive n'a pas pu être valorisée, faute de justificatifs suffisants dans la grande majorité des cas.

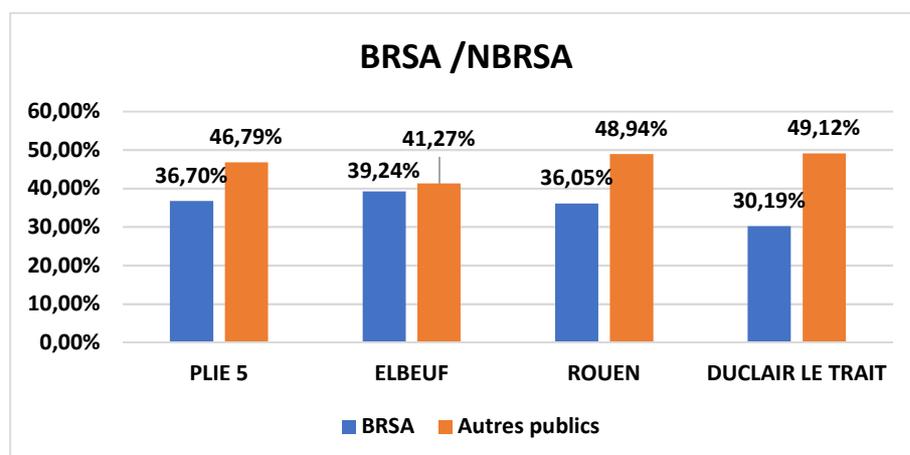
Dans le détail, les territoires de Rouen et Duclair/Le Trait affichent un taux d'insertion supérieur à la moyenne, et Elbeuf se positionne en-dessous. Plus précisément, le taux d'insertion sur Elbeuf a plus fortement diminué (40% contre 43% au 31/12/2019).



Ces chiffres sont à analyser au regard des spécificités des trois territoires et de la typologie des publics concernés et des secteurs d'activité.

La typologie des publics s'observera sur les quatre critères suivants :

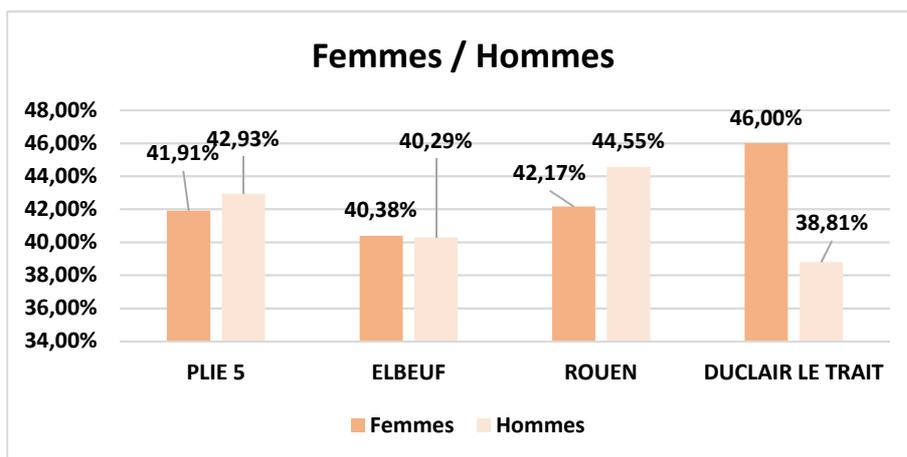
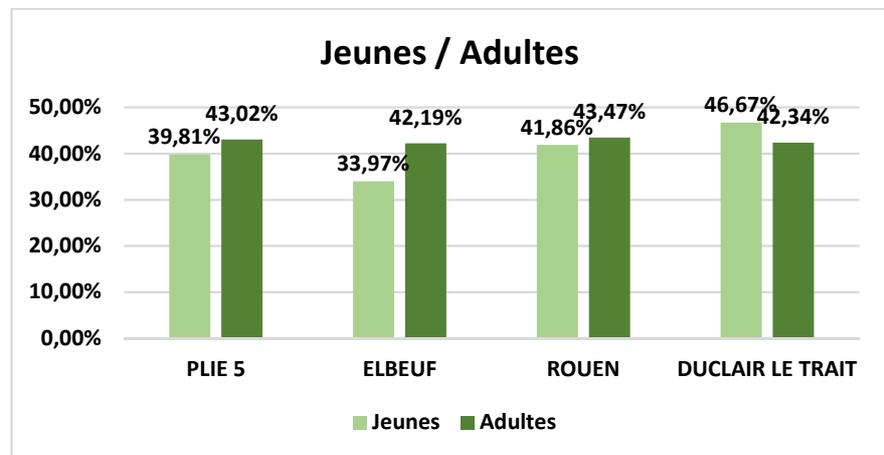
- Bénéficiaires du RSA ou non
- Jeunes / Adultes
- Femmes / Hommes
- Habitant.e.s des QPV ou non



L'insertion des bénéficiaires du RSA reste moins favorable sur le territoire de Duclair / Le Trait, avec un taux en recul depuis 2018 (39,39%).

A noter : c'est à Elbeuf que le taux demeure supérieur, n'ayant fléchi que d'un seul point (40,35% en 2019).

Concernant les jeunes, le phénomène inverse s'observe : le taux est nettement meilleur à Duclair/Le Trait quand il est nettement inférieur à Elbeuf. Le taux est également supérieur à la moyenne à Rouen. L'insertion des adultes est plus équilibrée.

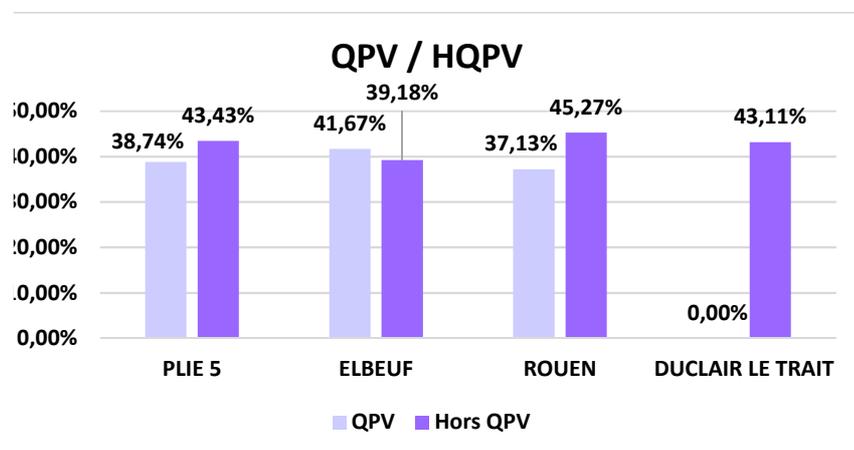


A Duclair/Le Trait, une très forte disparité apparaît selon le genre : l'insertion des femmes est nettement supérieure. À Rouen, le taux d'insertion est proche de la moyenne quel que soit le genre. A Elbeuf, le taux d'insertion est inférieur à la moyenne et présente un équilibre entre les deux genres.

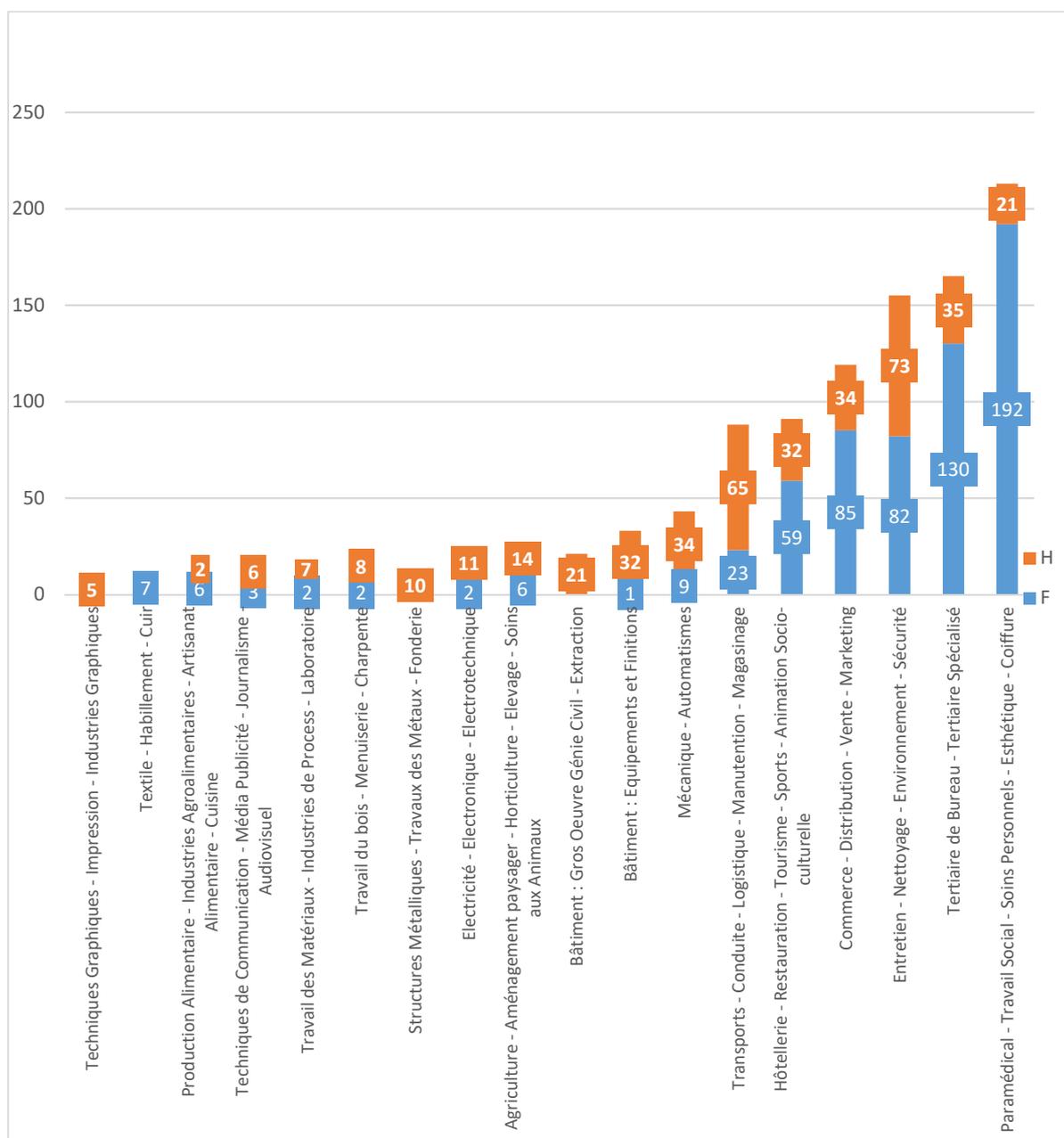
Le taux d'insertion des habitants des QPV d'Elbeuf, à l'instar des bénéficiaires du RSA, est resté supérieur à la moyenne.

Il n'y a pas de QPV à Duclair / Le Trait.

Deux autres données sont confortées : un taux d'insertion plus fort pour les quartiers non prioritaires de Rouen et un taux d'insertion des habitants des QPV meilleur en moyenne que celui du public bénéficiaire du RSA.



Les sorties dites positives ventilées par GFE et par genre :



Les quatre GFE les mieux représentés sont toujours les secteurs du paramédical / travail social (213), du tertiaire spécialisé (165), de l'entretien / gardiennage (155), et du commerce (119).

À noter que le public féminin y est mieux représenté que le public masculin.

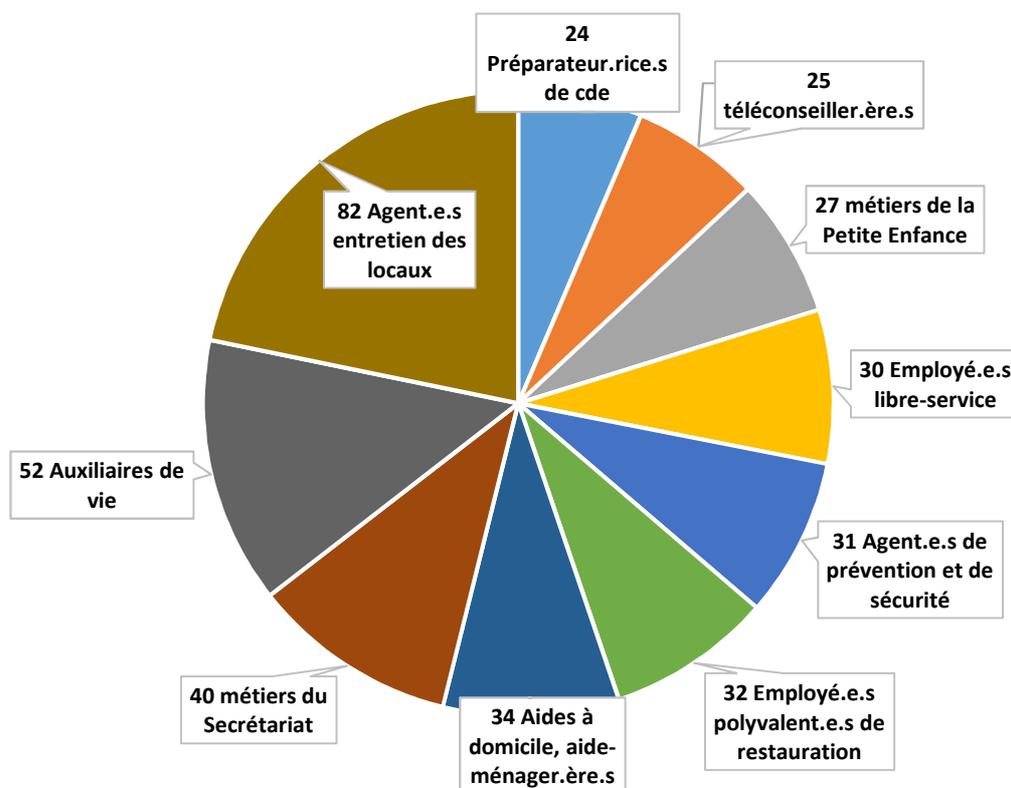
Suivent l'hôtellerie / restauration (91) et le transport / logistique (88).

Les tendances se confirment :

- les 4 GFE les mieux représentés se sont maintenus d'année en année, avec peu de variations dans les proportions.

- le GFE du tertiaire/tertiaire spécialisé a nettement progressé, passant de 120 à 165 situations emploi/formation, à l'instar du GFE du paramédical qui maintient également son positionnement en passant de 161 à 213 situations emploi / formation. A l'intérieur de ceux-ci, on observe une diversité de métiers représentés.

Les 10 métiers (par code ROME), les mieux représentés au 31 décembre 2020 et équivalant à un peu plus d'un tiers des sorties emploi/formation, sont :



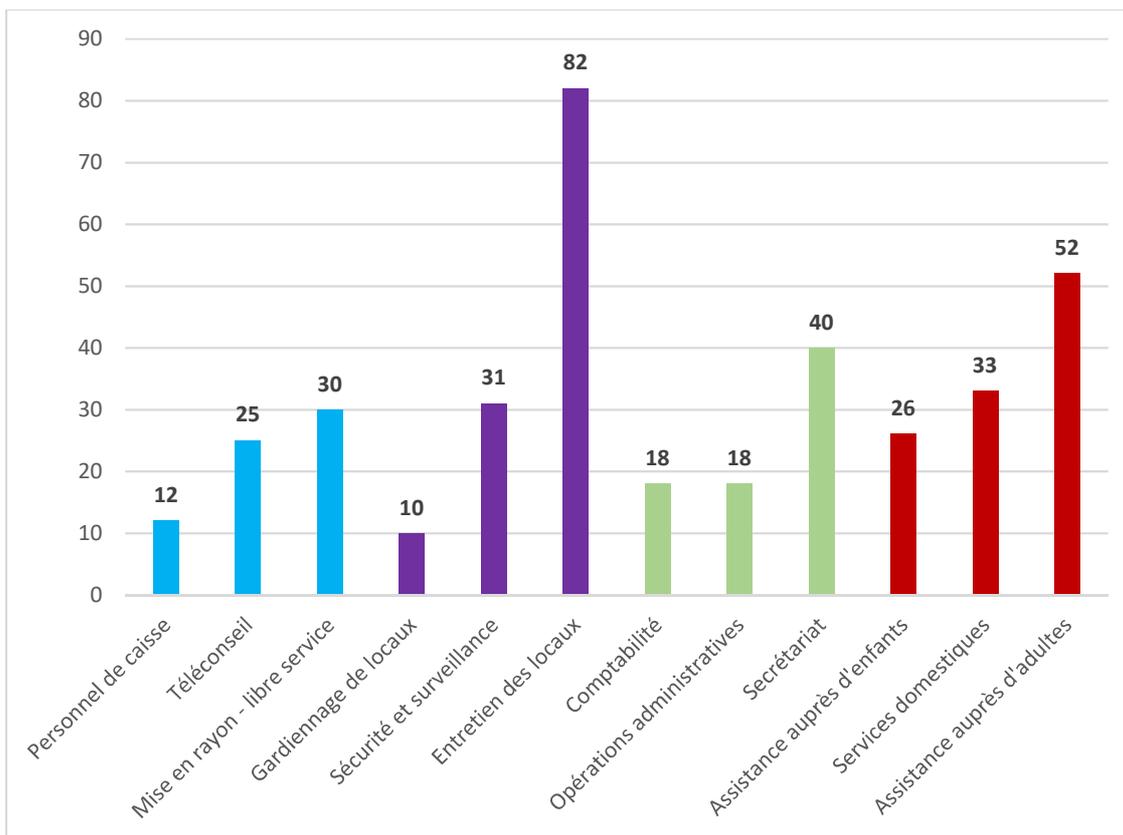
Légende :

- K2204 - Agent.e d'entretien de locaux : 82
- K1302 - Auxiliaire de Vie : 52
- M1607 – Métiers assistantat / secrétariat : 40
- K1304 - Aide à domicile / aide ménager.ère : 34
- G1603 - Employé.e polyvalent.e de restauration : 32
- K2503 - Agent.e de prévention et de sécurité : 31
- D1507 – Employé.e de libre-service : 30
- K1303 – Métiers de la petite enfance : 27
- D1408 – Téléconseiller.ère : 25
- N1103 - Préparateur.rice de commandes : 24

Une donnée également confortée tout au long du P.L.I.E. V : les métiers relevant de la catégorie K (service à la personne et à la collectivité) sont les mieux représentés dans les sorties emploi/formation. Leur proportion s'élève à 22%. Les métiers de l'entretien et de l'aide à domicile/auxiliaire de vie restent les métiers les plus importants.

Sur l'ensemble de ces métiers, on observe que ce sont les activités de service qui sont très majoritairement représentées. Par ailleurs, les quatre premiers métiers sont fortement féminisés.

Les 3 métiers les plus plébiscités pour les 4 GFE les mieux représentés :



Légende :

- : Paramédical - Travail Social - Soins Personnels - Esthétique - Coiffure
- : Tertiaire de Bureau - Tertiaire Spécialisé
- : Entretien - Nettoyage - Environnement - Sécurité
- : Commerce - Distribution - Vente - Marketing

Répartition des adhérent.e.s sorti.e.s positivement du dispositif, par motif :

	BRSA	Autres publics	Jeunes	Adultes	Femmes	Hommes	QPV	Hors QPV
CDI	111	190	53	278	172	129	62	239
CDD	116	227	65	248	238	105	75	268
Formation qualifiante	118	96	36	178	131	83	54	160
Contrat en alternance	22	49	32	39	36	35	11	60
Mission intérim	21	52	23	50	25	48	17	56
Création d'entreprise	4	13	2	15	7	10	2	15
Totaux	392	627	211	808	609	410	221	798

→ Par âge : Distinction public jeune / public adulte

En proportion, le public jeune sort davantage du dispositif sur des actions en alternance et d'intérim que le public adulte. On remarque que le public adulte accède plus facilement aux CDI ; ces contrats représentent 34% des sorties pour emploi des adultes alors qu'ils ne représentent que 25% des sorties pour emploi des jeunes.

→ **Par type de public : allocataires du RSA et genre**

Distinction public bénéficiaire du RSA / public non bénéficiaire du RSA

Le public bénéficiaire du RSA sort du dispositif sur obtention d'un titre ou diplôme qualifiant dans des proportions supérieures aux autres publics : 30% contre 15%.

A l'inverse, il accède dans des proportions sensiblement moindres à toutes les catégories d'emploi.

Distinction femmes / hommes

Les femmes sont très majoritairement plus nombreuses à sortir du dispositif suite à l'obtention d'un CDD et s'insèrent moins par le biais de l'alternance, de la création d'entreprise et de l'intérim.

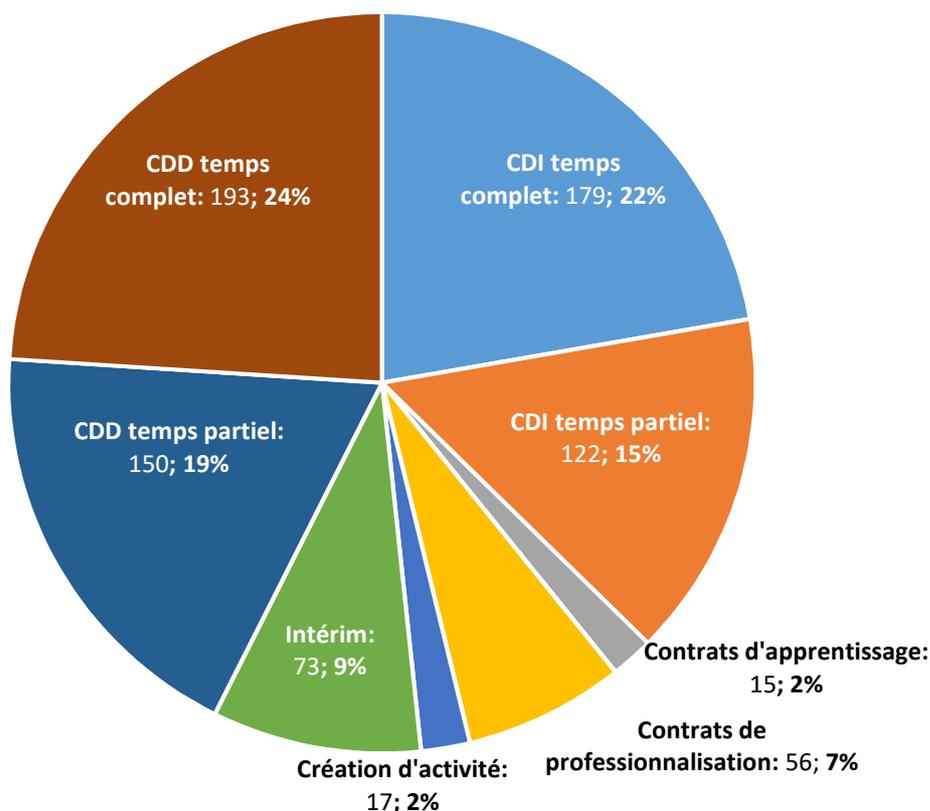
→ **Par lieu d'habitation : QPV et territoire hors QPV**

Distinction habitant.e.s des QPV / habitant.e.s hors QPV :

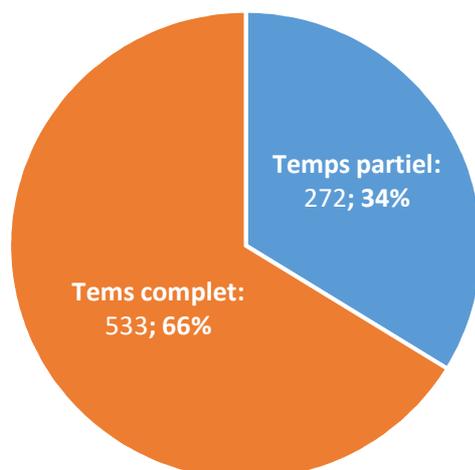
Les habitant.e.s des QPV présentent des proportions proches de celles des publics hors QPV dans la répartition des motifs de sortie, quelle que soit la catégorie de situation emploi / formation.

9 - 1 : Les sorties pour Emploi :

805 sorties au 31 décembre 2020 :



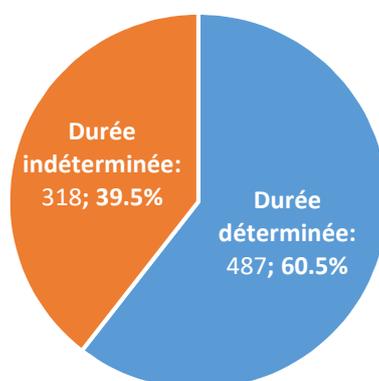
Sorties emploi et temps de travail



La répartition des sorties emploi : la part des CDD a progressé jusqu'à représenter finalement 43% des situations d'emploi durable, celle des CDI a aussi progressé mais reste proche du tiers des situations avec 37%.

Le temps plein est toujours mieux représenté, cependant il a décru sensiblement d'année en année.

Répartition des sorties emploi par typologie de public et par durée de l'emploi obtenu :



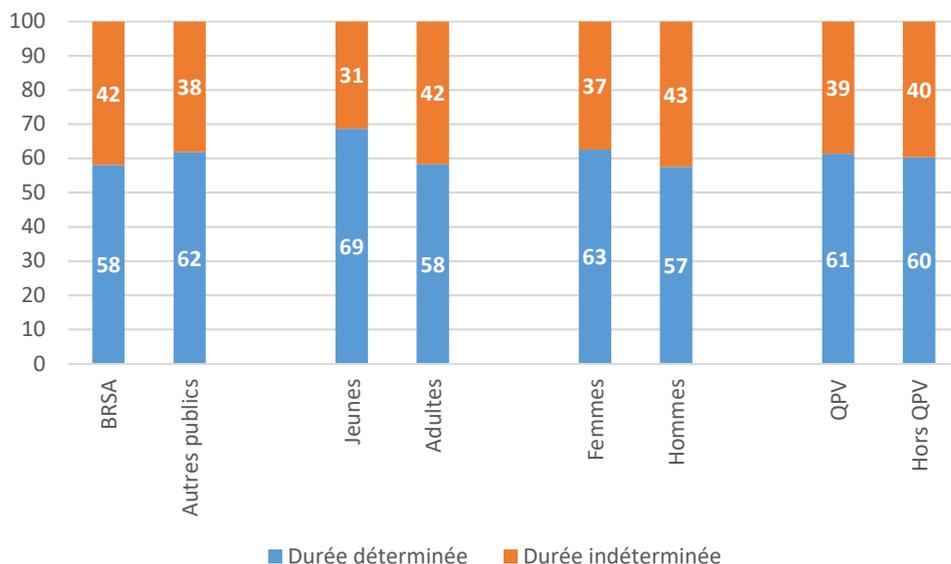
Les **situations d'emploi à durée déterminée** regroupent tous les CDD, les contrats d'apprentissage et de professionnalisation et les missions d'intérim régulières, soit **487** contrats.

Les **situations d'emploi à durée indéterminée**, comprennent les CDI et les créations d'entreprise soit **318** situations.

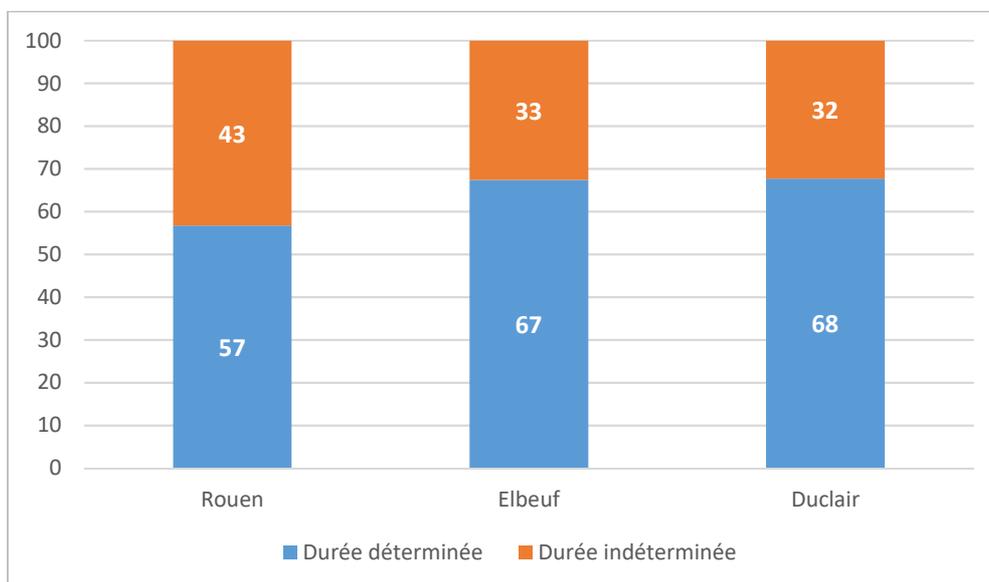
Cette proportion est restée stable durant le P.L.I.E V.

Au regard des typologies de publics, nous observons qu'à 1 ou 2 points près cette proportion est respectée chez les bénéficiaires du RSA et les habitant.e.s des QPV.

L'écart se creuse avec le public féminin et se renforce pour le public jeune pour lequel on observe une plus importante proportion de situations d'emploi à durée déterminée (69%).



Répartition des sorties emploi par territoire et par durée de situation d'emploi :



Sur les territoires d'Elbeuf et de Duclair/Le Trait, on observe une nette prépondérance des situations d'emploi à durée déterminée.

Répartition des sorties emploi par territoire et type de contrat :

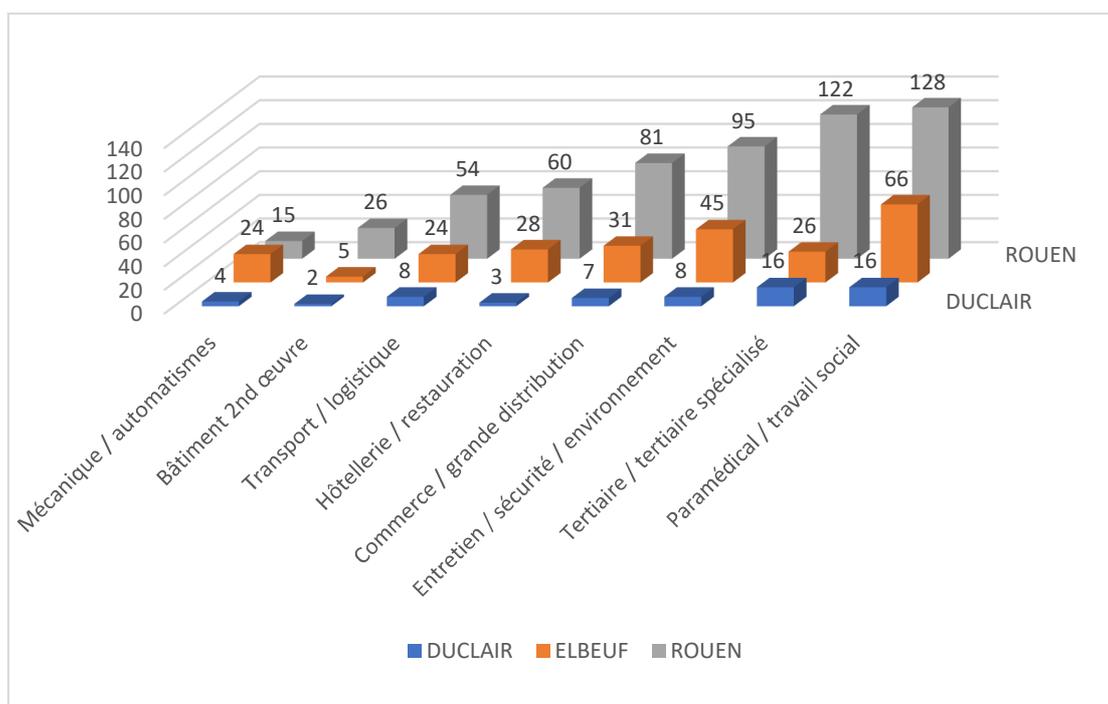
Pour compléter les données du précédent graphique, il apparaît pertinent d'observer si les typologies de contrats sont également concernées par des disparités entre territoires.

	Duclair	Elbeuf	Rouen
CDI	32%	31%	41%
CDD	39%	43%	43%
Contrat en alternance	11%	9%	8%
Mission intérim	18%	15%	5%
Création d'entreprise	0%	2%	2%
Totaux	62	221	522

On observe que l'intérim est plus présent sur les territoires de Duclair et d'Elbeuf. Les CDI représentent quant à eux une proportion nettement supérieure à Rouen.

Ces deux données combinées à la forte représentation des CDD au global expliquent cette prépondérance des situations d'emploi à durée déterminée marquée sur les secteurs Duclair / Elbeuf en comparaison de celui de Rouen.

Répartition des sorties emploi par territoire sur les 8 GFE les mieux représentés :



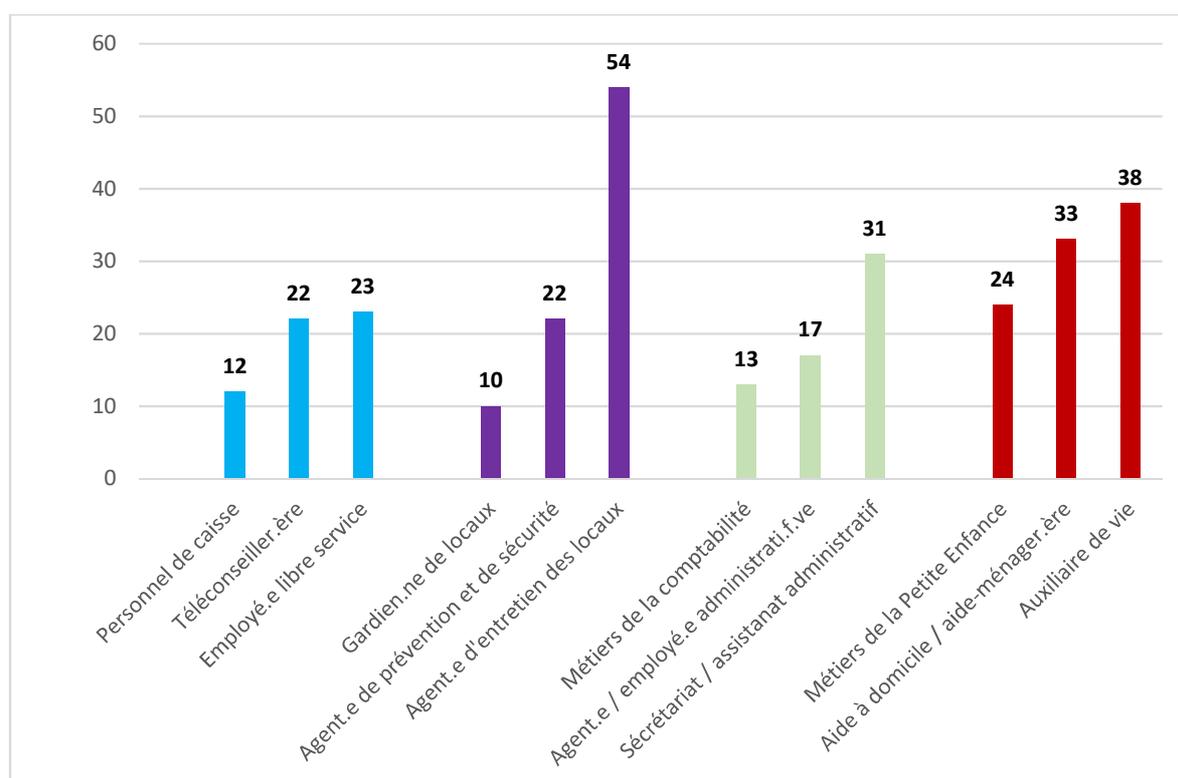
Le bâtiment 2nd œuvre et le tertiaire sont des GFE particulièrement pourvoyeurs d'emplois durables pour Rouen, contrairement aux deux autres territoires.

Particularité elbeuvienne persistante : la part des emplois dans la mécanique / automatismes, expliquée en partie par la présence de l'entreprise Renault à Cléon.

Sur cette dernière année, les données ont évolué sur le territoire de Duclair qui désormais ne fait plus une place plus importante à la logistique / transports.

A l'instar des deux autres territoires, il montre une prépondérance pour le paramédical/travail social et également pour le tertiaire / tertiaire spécialisé.

Les 3 métiers les plus pourvoyeurs d'emploi dans les 4 GFE les mieux représentés



Légende :

- : Paramédical - Travail Social - Soins Personnels - Esthétique - Coiffure
- : Tertiaire de Bureau - Tertiaire Spécialisé
- : Entretien - Nettoyage - Environnement - Sécurité
- : Commerce - Distribution - Vente - Marketing

D1505	Personnel de caisse	K2501	Métiers de la comptabilité
D1408	Téléconseiller.ère	K2503	Agent.e administrati.f.ve
D1507	Employé.e libre-service	K2204	Secrétaire / assistant.e adminitratif.ve
M1203	Gardien.ne de locaux	K1303	Métiers de la Petite Enfance
M1602	Agent.e de prévention et de sécurité	K1304	Aide à domicile / aide-ménager.ère
M1607	Agent.e d'entretien des locaux	K1302	Auxiliaire de Vie

Dans ce graphique, nous observons que les métiers du secteur du paramédical / travail social concernent majoritairement l'activité de l'aide à la personne. Pour les emplois du tertiaire / tertiaire spécialisé, il s'agit des métiers administratifs et de la comptabilité. Également, pour le secteur de l'entretien / sécurité, ce sont les métiers de l'entretien les plus représentés.

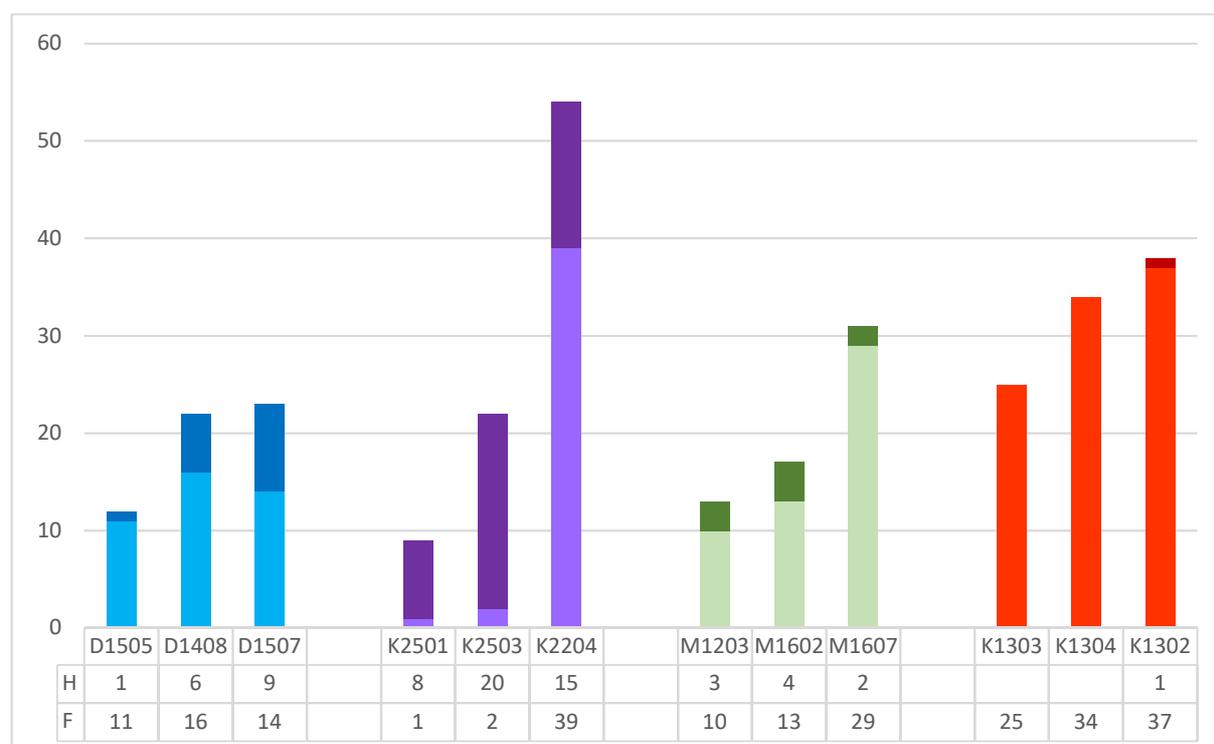
Dans le secteur du Commerce / Distribution, ce sont les métiers de la grande distribution en première position, avec une part importante de contrats d'employé.e libre-service.

Le métier d'agent.e d'entretien est représenté de manière importante dans les sorties emploi du dispositif, malgré une diversité des métiers et des secteurs observée.

En comparaison du graphique global incluant les sorties formation, nous restons dans les mêmes métiers et les mêmes proportions.

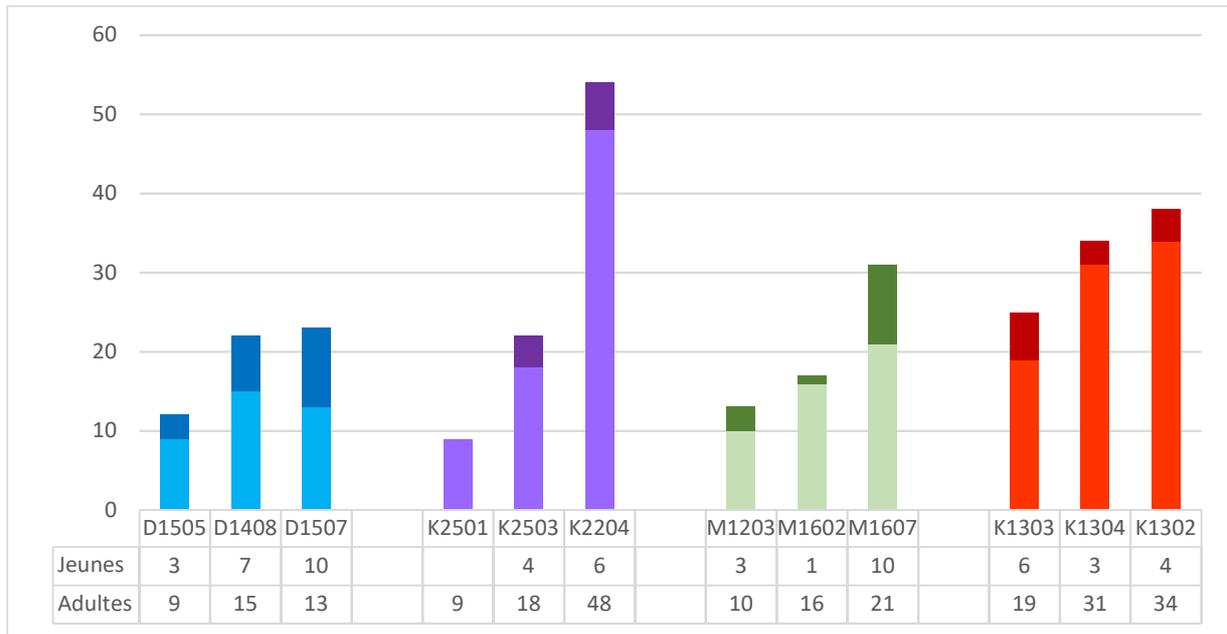
Répartition par typologie de public des emplois obtenus dans les quatre GFE les mieux représentés :

Par genre, sur l'ensemble du territoire, et pour les métiers les plus pourvoyeurs d'emploi : (en accord avec la précédente légende, femmes = couleurs claires ; hommes = couleurs foncées)



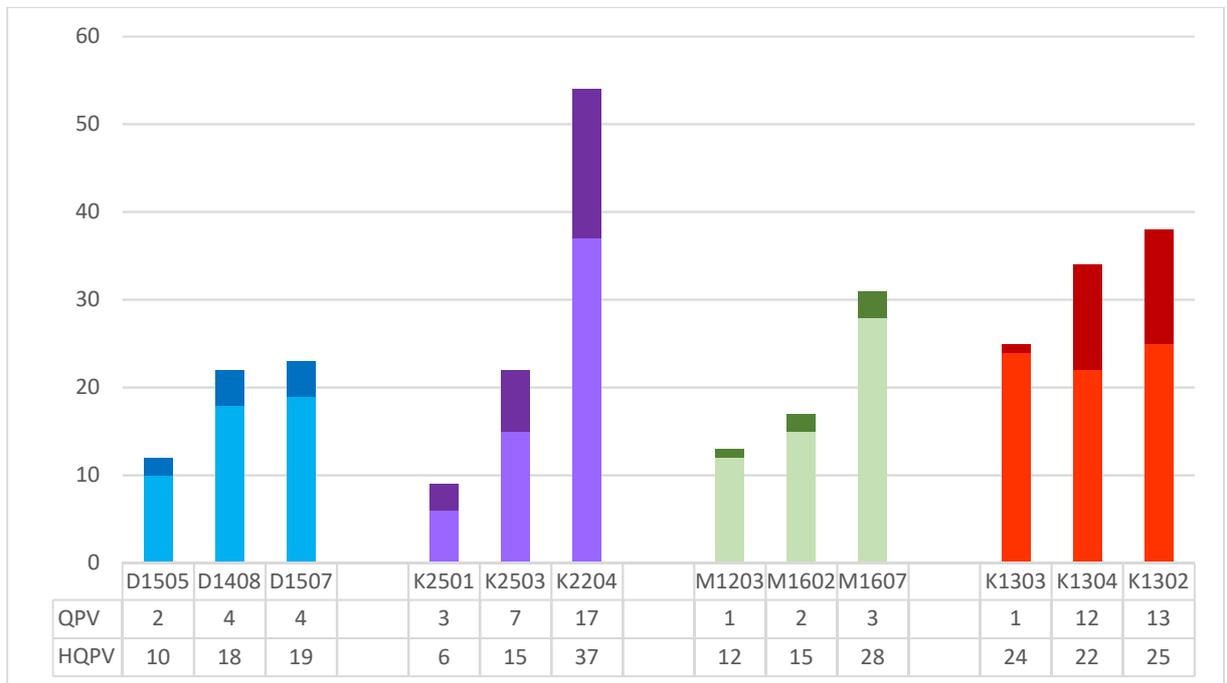
Les hommes sont plus présents dans les métiers de la sécurité et du gardiennage. En-dehors de cette exception, les femmes sont plus nombreuses dans toutes les autres catégories de métier.

Par âge : (adultes = couleurs claires ; jeunes = couleurs foncées)



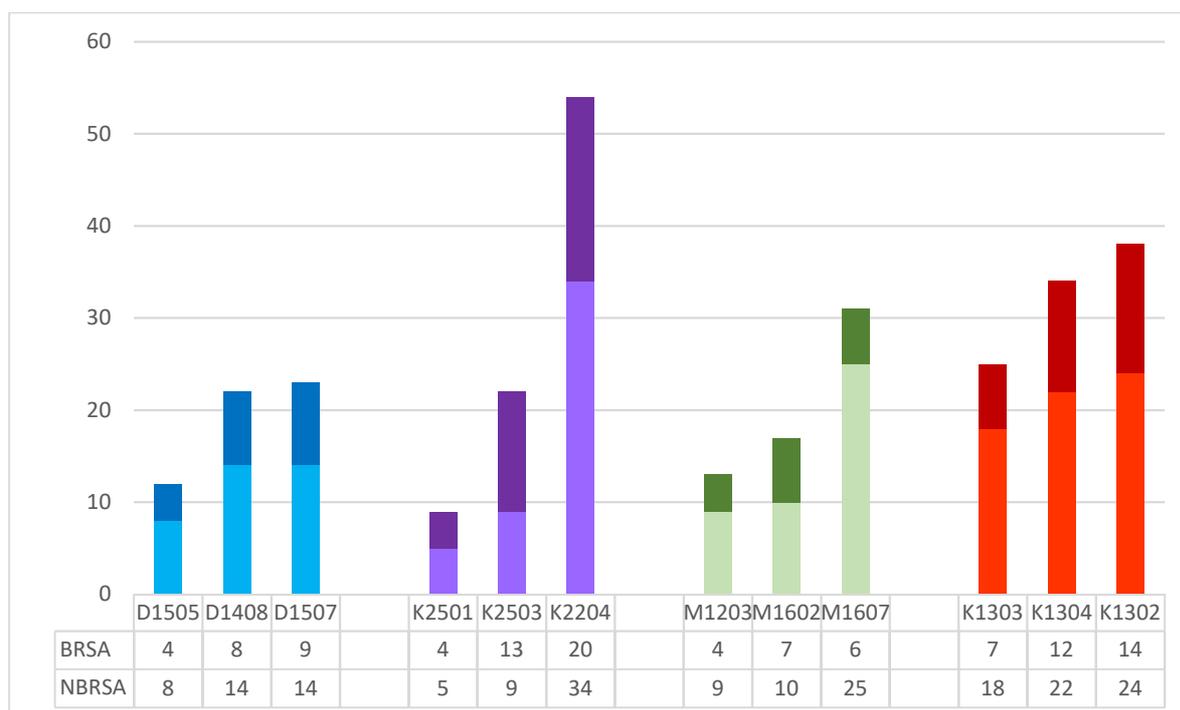
Les publics jeunes s'insèrent particulièrement dans les métiers de la grande distribution (ELS), du secrétariat et de la petite enfance. A noter également en 2020, le métier de téléconseil où les jeunes sont également bien représenté.e.s.

Par territoire de résidence : (QPV = couleurs foncées ; HQPV = couleurs claires)



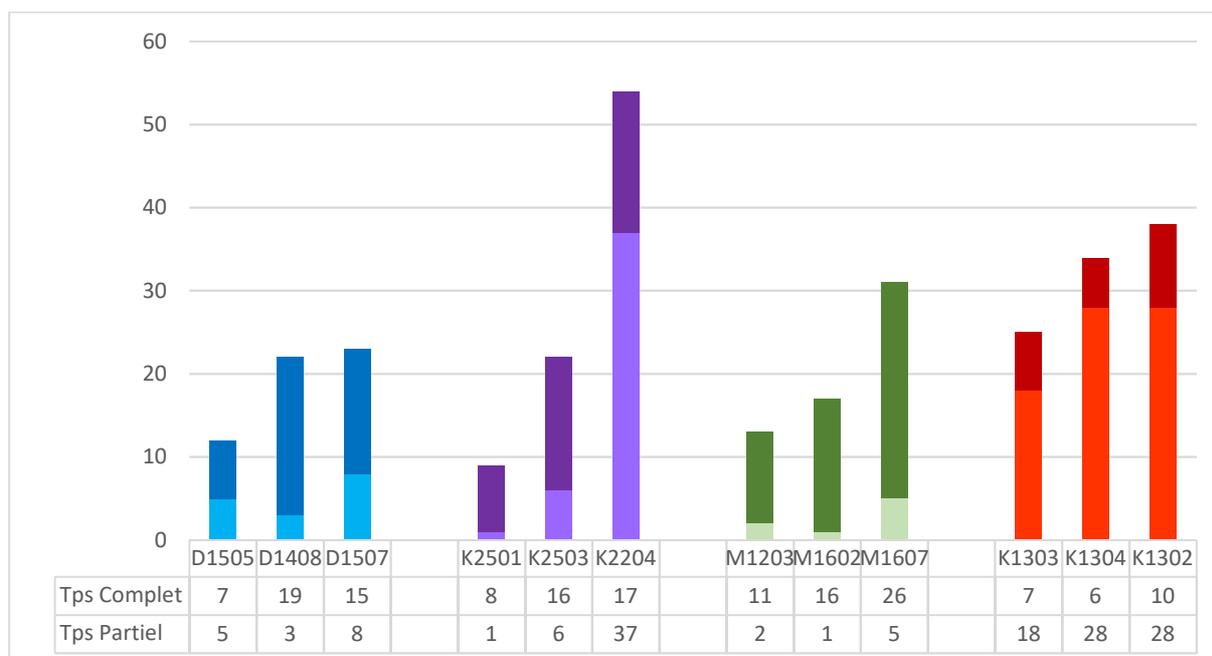
Les publics des QPV s'insèrent majoritairement dans les métiers de l'entretien, de la sécurité et de l'aide à la personne.

Par critère d'intégration « Bénéficiaire du RSA » : (Bénéficiaires du RSA = couleurs foncées ; Non Bénéficiaires du RSA = couleurs claires)



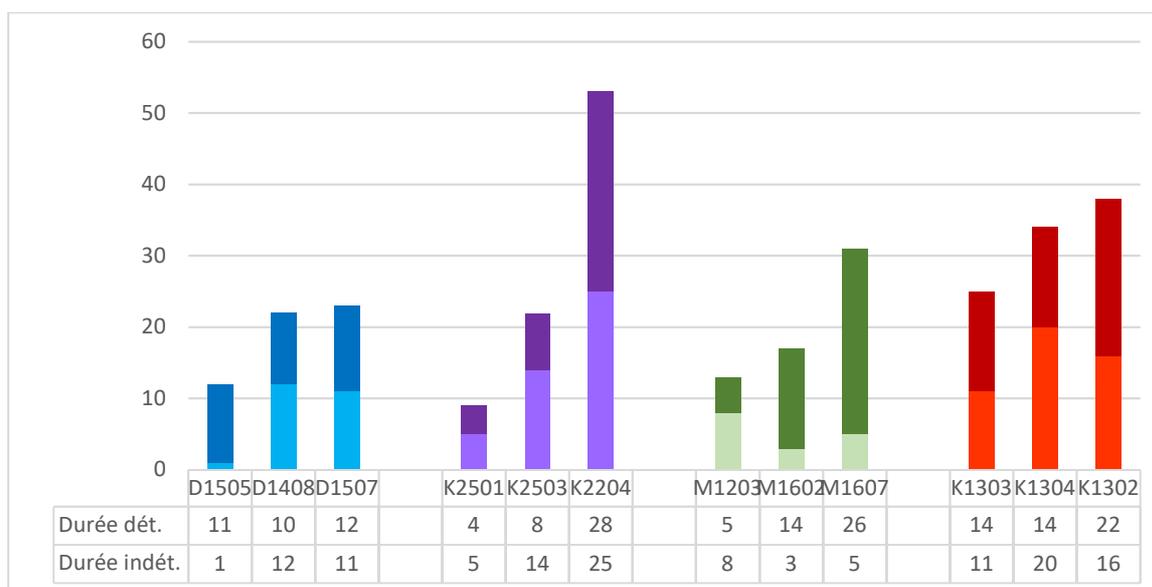
Le panel des métiers dans lesquels les publics bénéficiaires du RSA s'insèrent durablement est diversifié en comparaison des deux précédentes typologies de public. Ils sont particulièrement représentés dans les métiers de la sécurité.

Par temps de travail sur l'ensemble du territoire : (Temps partiel = couleurs claires ; temps complet = couleurs foncées)



Les activités de l'aide à la personne et de l'entretien sont fortement pourvoyeuses d'activité à temps partiel. Une constante sur toute la durée du P.L.I.E V.

Par durée de contrat sur l'ensemble du territoire : (Durée déterminée = couleurs claires ; durée indéterminée = couleurs foncées)



Dans les métiers administratifs et liés au commerce, les emplois à durée déterminée sont toujours fortement prioritaires. En 2020, ce constat est désormais aussi observé dans les métiers de l'entretien et de l'aide à la personne, hors services domestiques.

En résumé, les situations d'emploi observées dans le cadre des sorties dites positives confirment les tendances du P.L.I.E V :

- Prépondérance du GFE du paramédical / travail social, malgré une forte représentation des contrats en qualité d'agent.e d'entretien ;
- Le temps complet toujours majoritaire, mais pas dans les deux GFE les mieux représentés (entretien/sécurité – paramédical/travail social) ;
- Forte représentation des femmes, en particulier dans les métiers pourvoyeurs de contrats à durée déterminée et à temps partiel ;
- Habitant.e.s des QPV / Bénéficiaires du RSA : moins de diversité de métiers pour les habitant.e.s des QPV mais un accès similaire à toutes les typologies de contrat par rapport aux autres catégories de public accompagné.

Pour les bénéficiaires du RSA, plus de diversité dans les métiers mais aussi une plus forte propension à sortir pour formation « qualifiante ».

- Particularités locales : le territoire rouennais impacte les chiffres en raison de son poids (en nombre) mais dans le détail. Il y a une spécificité effective sur Elbeuf et Duclair/Le Trait, dans les métiers pourvoyeurs d'emploi et les types de contrats obtenus (Intérim notamment).

9- 2 : Les Formations qualifiantes :

Entre le 1er janvier 2014 et le 31 décembre 2020, 680 actions de formation ont été réalisées et terminées.

1. Données générales sur la validation des formations et l'accès à l'emploi

- Taux de validation des formations qualifiantes
Il reste relativement stable à 73%.

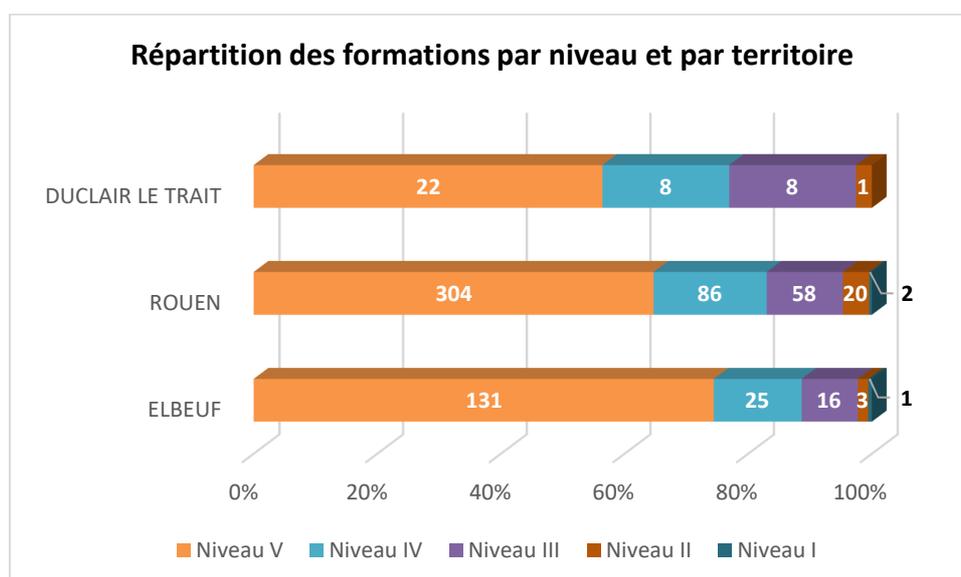
Il n'y a pas véritablement de différence selon le genre. Le taux de réussite des jeunes (68%) est sensiblement inférieur à la moyenne.

- Causes de la non validation :
 - 55,8% pour échec à l'examen
 - 41,9% pour abandon de la formation en cours (dont 15,7% par manque d'intérêt, 11,1% pour raisons de santé, 6,5% pour emploi)
Autres causes : finances, problèmes familiaux, problème de niveau, incarcération.
 - 2,3% pour exclusion

Zoom par territoire

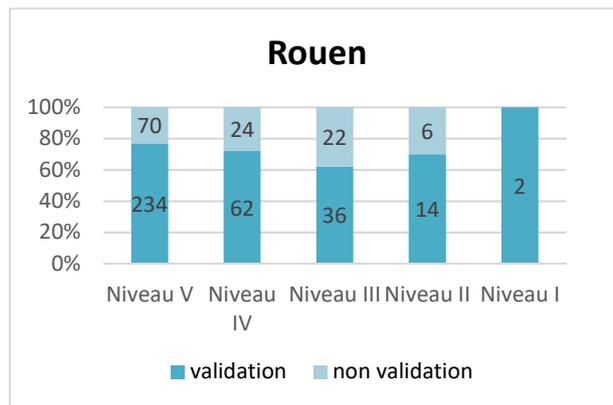
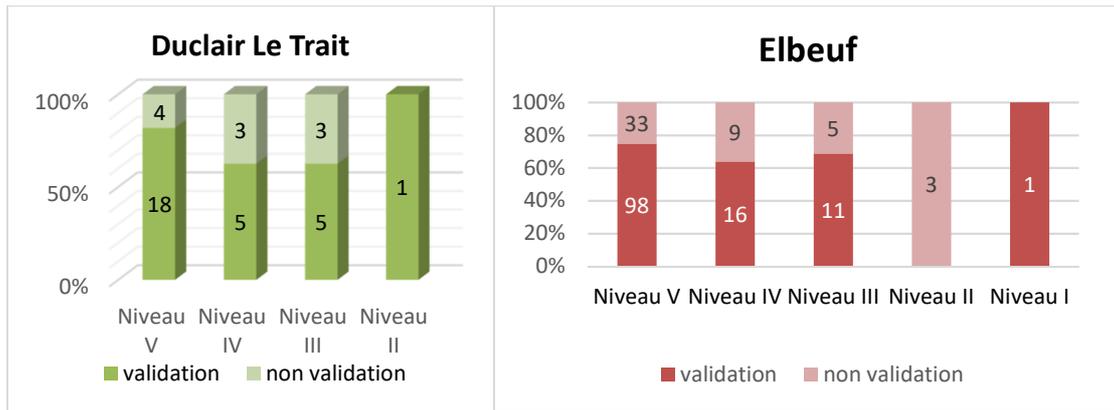
	Duclair – Le Trait	Elbeuf	Rouen
Taux de validation des formations qualifiantes 2020	74%	71,6%	74%
Taux de validation des formations qualifiantes 2019	75%	65%	72%

La différence de taux de validation entre territoires s'est réduite par rapport aux années antérieures, même si celui d'Elbeuf est toujours un peu en dessous de ceux des autres territoires.



Elbeuf présente la plus forte proportion de formations de niveau V (131/176, soit 74,4%) et une assez faible proportion de formations de niveau IV (25/176, soit 14%), comparativement aux autres territoires.

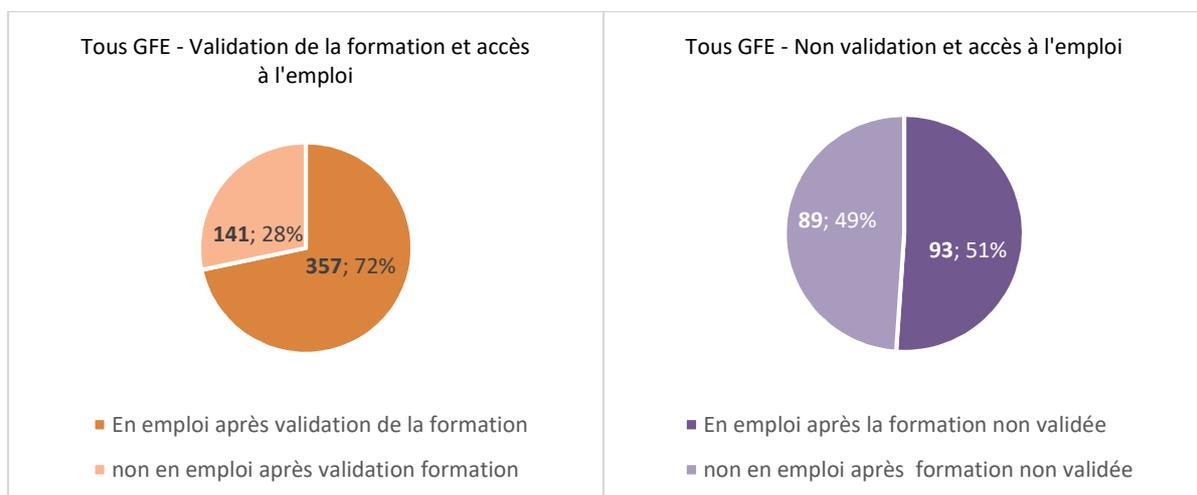
Duclair - Le Trait présente une répartition plus équilibrée des niveaux III (20,5%), IV (20,5%) et V (56,4%).



Le taux de validation est au global moins bon pour les niveaux intermédiaires (IV et III). Il est globalement plus faible sur Elbeuf, pour l'ensemble des niveaux.

Accès à l'emploi

L'analyse de la **suite des parcours des adhérent.e.s ayant suivi une formation qualifiante** démontre que sa validation constitue toujours un atout pour le retour à l'emploi.



72% des personnes ayant validé leur formation ont trouvé un emploi à la suite (dont 38% ont accédé à un emploi durable). Tandis que seulement 51% des personnes n'ayant pas validé leur formation ont accédé à l'emploi (dont 24% ont accédé à un emploi durable).

Par ailleurs, parmi les personnes ayant validé une formation et accédé à un emploi durable, l'emploi est plus souvent à temps complet (62%) que pour les personnes n'ayant pas validé la formation (45%).

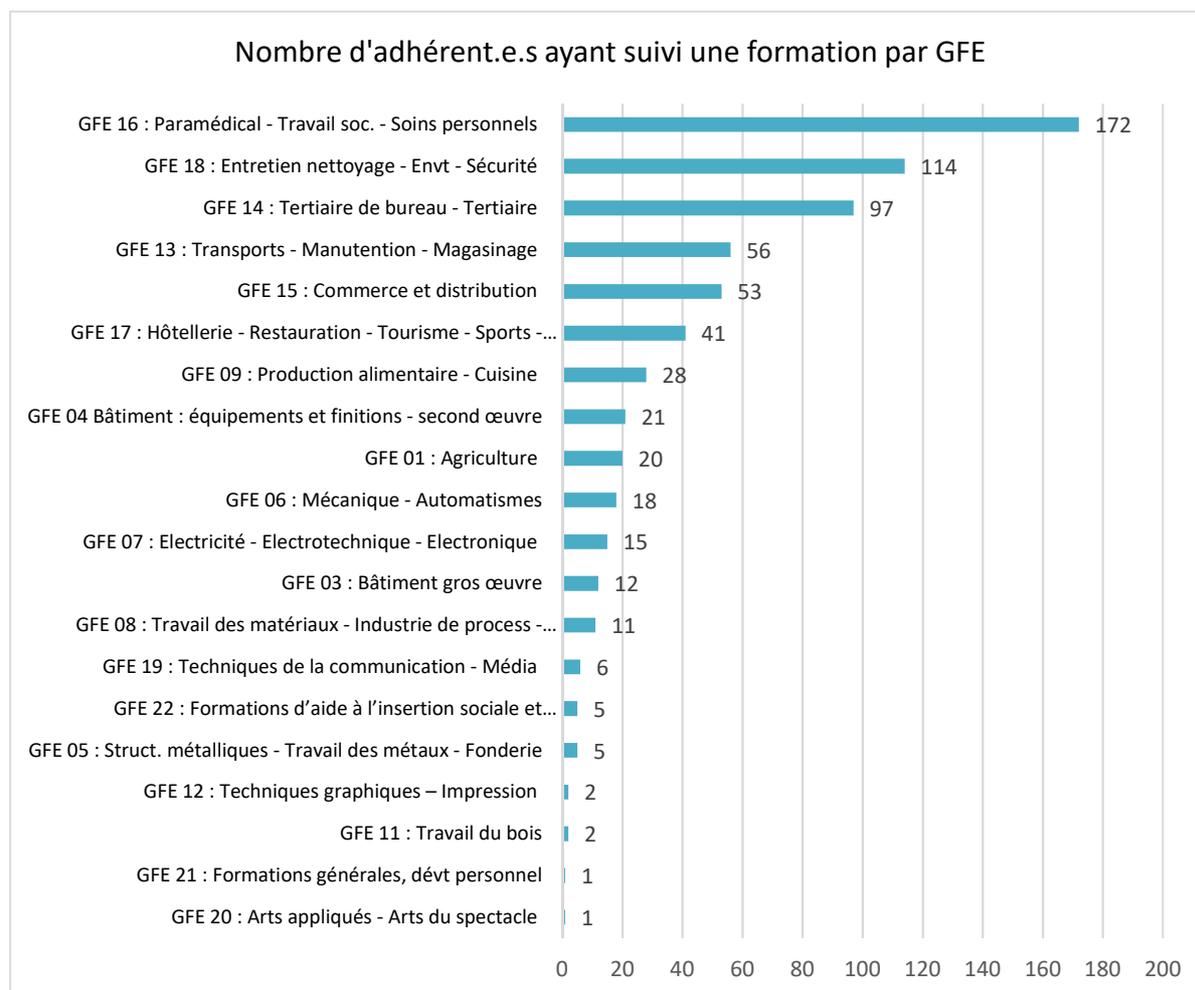
Au-delà de ces chiffres globaux, la relation entre formation et accès à l'emploi est variable selon les GFE. Un zoom sur les GFE les plus représentés montre une situation contrastée.

Répartition des actions de formation par GFE

Trois GFE représentent en tout 56,4% des actions de formation :

- Le paramédical et les services à la personne (GFE 16) avec 172 formations (25,3%),
- L'entretien – sécurité (GFE 18) avec 114 formations (16,8%),
- Le tertiaire de bureau (GFE 14) avec 97 formations (14,3%).

Arrivent ensuite les GFE Transports – manutention – magasinage (8,2%) et Commerce – distribution (7,8%).



2. Données détaillées pour les secteurs les plus représentés

	Tous GFE	GFE 16 Paramédical – Travail social – Soins personnels	GFE 18 Entretien- nettoyage – environnement - sécurité	GFE 14 Tertiaire de bureau
Validation des formations	73% (72%)	72% (71%)	82% (80%)	65% (59%)
Accès à l'emploi après validation de la formation	71% (72%)	79% (77%)	72% (74%)	63% (65%)
Accès à l'emploi après non validation de la formation	52% (54%)	63% (67%)	48% (48%)	47% (47%)
Evolution de la plus-value d'une formation validée pour l'accès à l'emploi	=		=	=

Chiffres 2019

Sur l'ensemble des trois GFE les plus représentés, la validation de la formation augmente les chances d'accéder à l'emploi, même si l'écart est moins marqué pour les GFE 16 et 14 (16 points d'écart). On constate toutefois une évolution dans le GFE 16 : l'écart s'accroît, par rapport aux années précédentes (10 points en 2019, 7 points en 2018).

9 - 3 : Les sorties négatives

Des sorties « autres » ont été enregistrées depuis le 1^{er} janvier 2014. Cette année, en plus des situations qui étaient qualifiées sorties négatives, s'intègre un motif de sortie lié à la fermeture du dispositif.

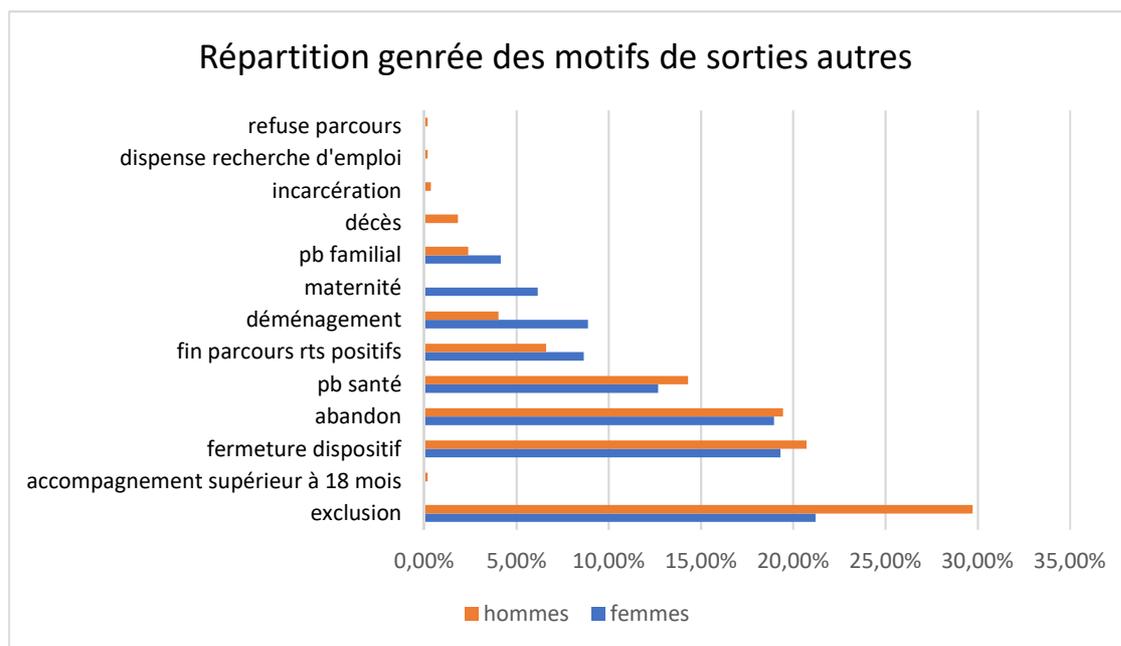
Les sorties autres concernent 1389 personnes depuis 2014 :

Motif de sorties "autres"	Nombre de sorties	%	sans le motif "fermeture du dispositif"	Rappel 2019
Exclusion	341	24,55%	30,64%	33,20%
Fermeture dispositif	276	19,87%		
Abandon	266	19,15%	23,90%	25,20%
Problème de santé	185	13,32%	16,62%	17,30%
Fin parcours résultats positifs	109	7,85%	9,79%	4,60%
Déménagement	97	6,98%	8,72%	9,40%
Maternité	52	3,74%	4,67%	4,50%
Problème familial	48	3,46%	4,31%	4,90%
Décès	10	0,72%	0,90%	0,70%
Incarcération	2	0,14%	0,18%	0,20%
Accompagnement supérieur à 18 mois	1	0,07%	0,09%	
Dispense recherche d'emploi	1	0,07%	0,09%	0,10%
Refus de parcours	1	0,07%	0,09%	
Total des sorties autres	1389	100,00%		
Total sans le motif "Fermeture du dispositif"	1113		100,00%	

Parmi les sorties autres, on constate le même classement : l'exclusion arrive toujours en tête devant l'abandon puis les problèmes de santé. On trouve dans ces « sorties autres » des parcours qui ont produit des résultats positifs n'ayant pas pu être valorisés car les critères du protocole n'étaient pas satisfaits. Ce critère a progressé de manière significative entre 2019 et 2020.

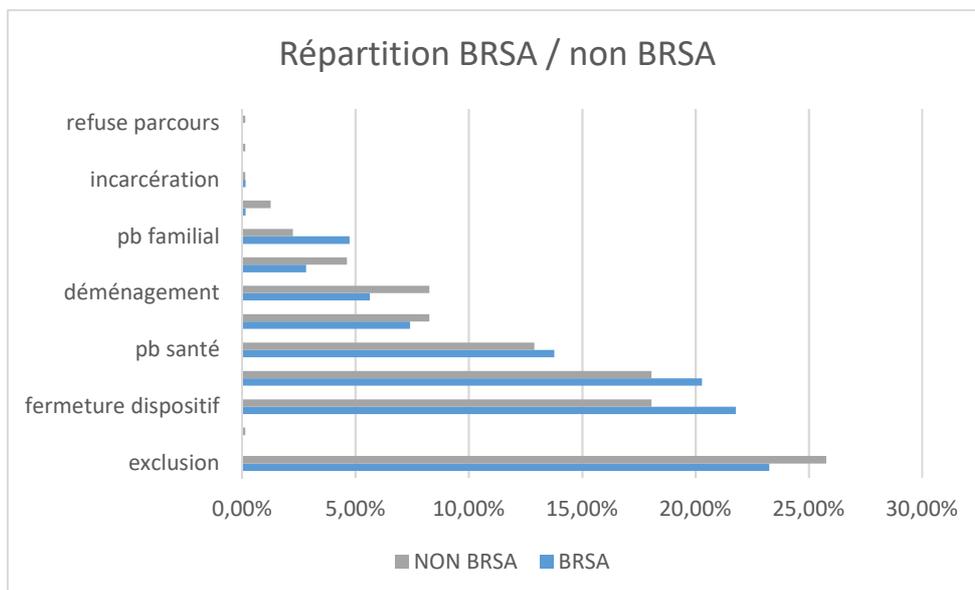
→ **Selon le genre :**

A nouveau, comme les années précédentes, les motifs sont différents, les hommes sont proportionnellement plus nombreux à être exclus tandis que les femmes sont plus nombreuses à déménager du territoire ou à connaître une fin de parcours avec résultats positifs. La différence se situe également dans le motif de sortie pour maternité, qui représente 6,16% des sorties autres pour les femmes.



→ **Selon le type de public :**

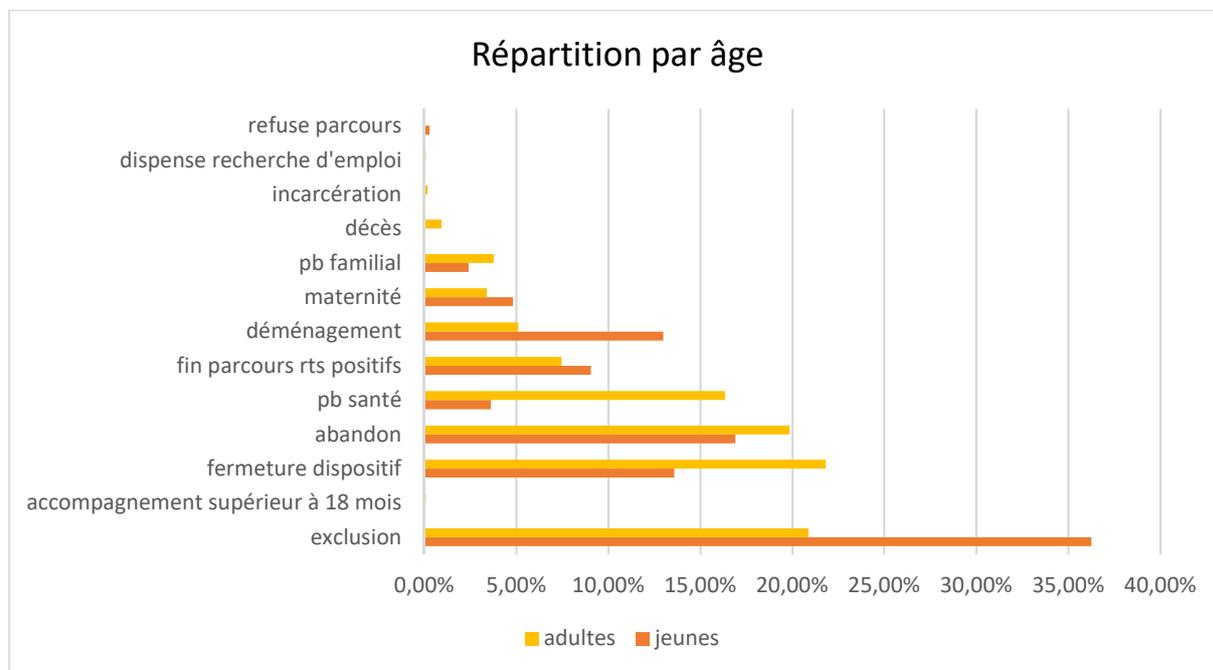
Les bénéficiaires du RSA rencontrent des problèmes familiaux qui entraînent l'arrêt de leur parcours dans des proportions plus importantes que pour les autres publics. Ils sont moins sujets à des cas d'exclusion, mais abandonnent plus souvent que les non bénéficiaires du RSA.



Les jeunes sortent proportionnellement plus souvent pour exclusion que les adultes (36,3% contre 20,9% pour les adultes).

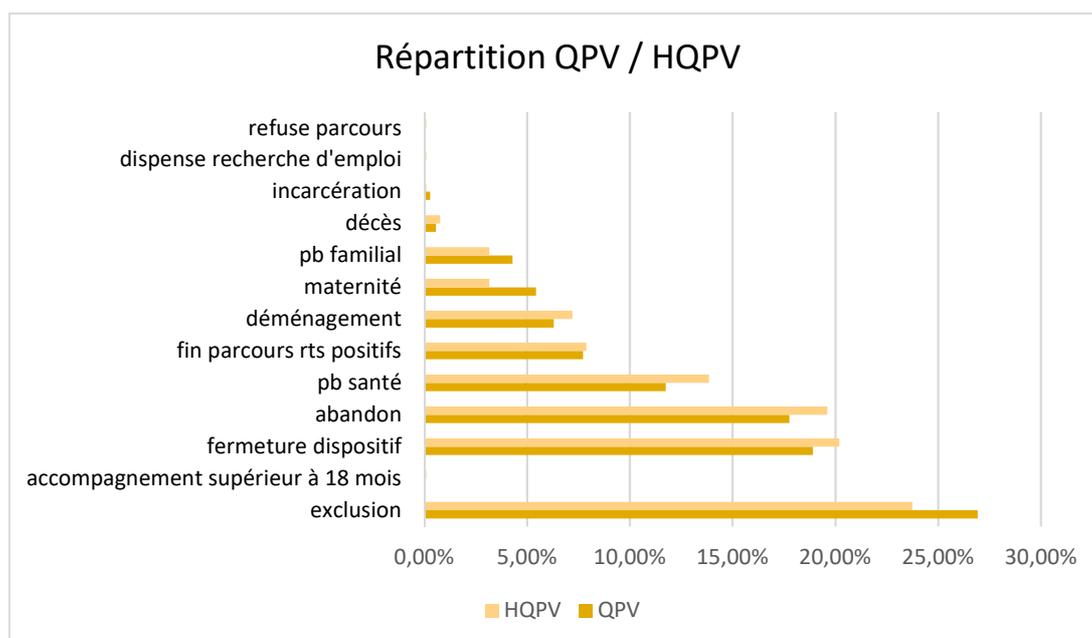
Ils sont plus mobiles : 13% des jeunes sont sortis du dispositif pour déménagement contre 5,1% des adultes.

Les interruptions de parcours pour raisons de santé concernent principalement les adultes (16,4% des motifs de sorties autres contre 3,6% pour les jeunes).



→ **Selon le lieu de résidence :**

Quartiers Politique de la Ville :



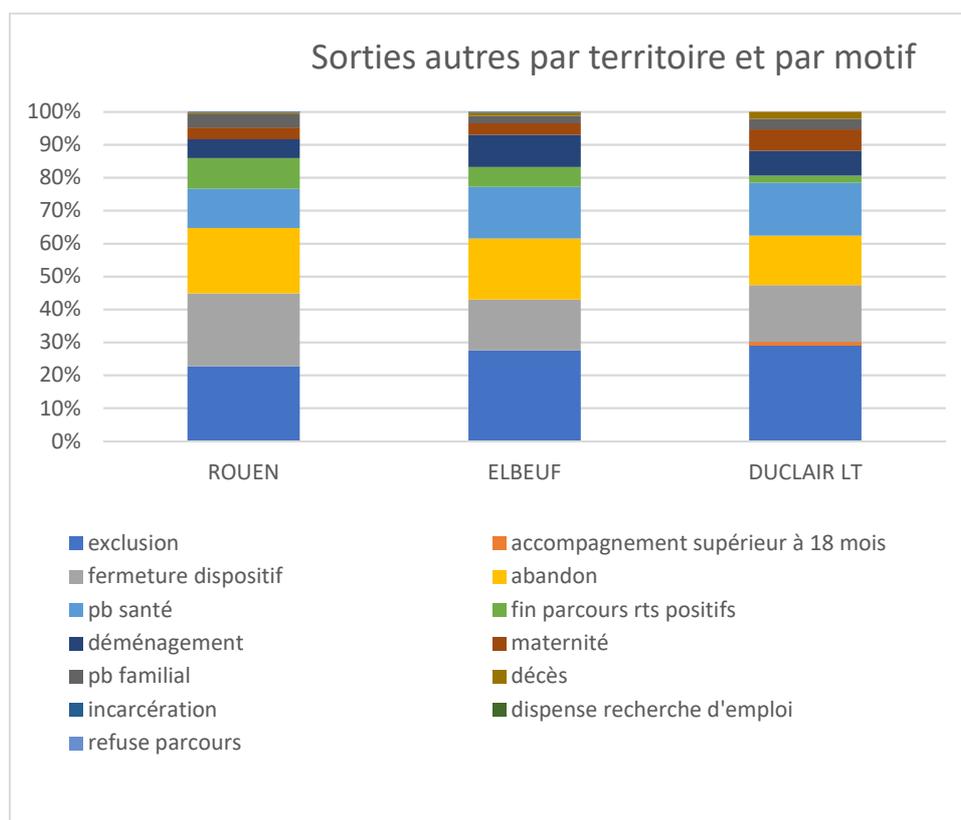
L'exclusion reste plus importante chez les publics relevant des quartiers prioritaires avec 27% contre 24% pour les publics n'en relevant pas. De même, les sorties pour maternité sont un motif plus représenté dans les QPV (5,4%) qu'en dehors (3,2%), ainsi que les problèmes familiaux (4,3% contre 3,2%).

Par territoire :

On constate un taux d'exclusion plus important sur le territoire de Duclair/Le Trait, a contrario d'un taux d'abandon plus faible (15,1% contre 18,5% pour Elbeuf et 19,9% pour Rouen).

Les sorties pour des raisons de santé sont plus importantes pour les territoires de Duclair/Le Trait (16,1%) et d'Elbeuf (15,8%) que pour celui de Rouen (11,9%).

Le motif de déménagement reste sensiblement plus représenté sur le territoire d'Elbeuf que sur celui de Duclair/Le Trait et de Rouen.



En conclusion, pour replacer ces résultats par rapport à l'ensemble des sorties, le poids des sorties autres est plus important que l'année dernière et le taux d'insertion a diminué, s'élevant à 42,32% contre 46,01% fin 2019.

Si on ne prend pas en compte les sorties « autres » liées à la fermeture du dispositif, le taux d'insertion est en revanche en progression et se situe à 52,20%.

10 - Les Actions spécifiques du P.L.I.E. :

Les prestations de droit commun sont mobilisées en priorité pour la mise en œuvre des parcours.

Cependant, des actions ont été mises en œuvre par la Structure d'Animation et de Gestion avec le concours du FSE, pour répondre aux besoins des personnes accompagnées.

10 – 1 : L'accompagnement renforcé :

(Cf. actions 1 à 14 de la programmation 2020 du P.L.I.E)

Objectif :

Pour assurer sa mission, le P.L.I.E. s'appuie sur un dispositif coordonné d'accompagnement à l'emploi constitué de « référents de parcours professionnel » désignés « Accompagnateur.rice.s Emploi » et dont les missions sont précisées par la circulaire du 21 décembre 1999 :

« Les " référents " sont des personnes en contact direct, au sein de leurs organismes, avec les populations visées par les P.L.I.E. Elles apportent leurs compétences, dans le cadre de ce dispositif, pour la construction de parcours d'insertion individualisés pour leur accès à l'emploi. Le financement de leur action peut être assuré, pour tout ou partie, par le P.L.I.E, par voie d'une contractualisation entre la structure juridique support du P.L.I.E et les organismes employeurs des référents. La convention passée précise alors les engagements des référents (nature des actions, publics concernés). Elle s'inscrit dans le cadre des orientations définies par le comité de pilotage. »

Chaque personne accompagnée bénéficie de l'appui permanent d'une personne-ressource dès son entrée dans le P.L.I.E., jusqu'aux 6 mois suivant l'accès à un emploi ou la validation d'un diplôme.

Le retour durable à un emploi des publics en difficulté nécessite la mise en œuvre de parcours continus d'insertion professionnelle prenant en compte l'ensemble de leurs besoins. Un parcours individualisé d'insertion professionnelle avec un accompagnement, est proposé par l'accompagnateur.rice emploi à chaque adhérent.e. Ce parcours est composé de diverses étapes de mobilisation, de formation, de recherche d'emploi, de situations de travail ...articulées entre elles.

Modalités de mise en œuvre :

Cette **action** est décomposée en 14 opérations distinctes (n° 1 à 14 à la convention). 10 d'entre elles sont confiées à des prestataires par voie de marché public, 4 sont mises en œuvre directement par la Métropole.

1 - Les marchés publics :

Un marché à procédure adaptée a été lancé fin 2013 pour assurer la mission à compter du 1^{er} janvier 2014 et pour toute la durée du protocole d'accord du P.L.I.E. (2014/2020) de sorte à assurer la continuité des accompagnements.

Il concerne 10 lots qui ont été attribués aux prestataires suivants :

- Accompagnement des jeunes : 3 lots du marché :

Prestataire : Mission Locale d'Elbeuf

→ Lot 1 :

Accompagnement du public « jeune » résidant sur l'ensemble du territoire de l'agglomération elbeuvienne.

Prestataire : Mission Locale de Rouen :

→ Lot 2 :

Accompagnement du public « jeune » résidant sur les communes de la rive gauche du territoire de l'agglomération Rouennaise

→ Lot 3 :

Accompagnement du public « jeune » résidant sur les communes de la rive droite du territoire de l'agglomération Rouennaise

- Accompagnement des adultes : 7 lots du marché :

Prestataire : ENSEMBLE vers l'insertion et l'emploi (groupe SOS) :

→ Lot 4 :

Accompagnement du public « adulte » résidant sur les communes de Saint-Aubin-lès-Elbeuf, Cléon, Freneuse, Tourville-la-Rivière, Sotteville-Sous-le-Val, Elbeuf (dans la limite de 10 à 15 % de l'effectif des adhérent.e.s accompagnés.e.s)

→ Lot 5 :

Accompagnement du public « adulte » résidant sur les communes de Caudebec-lès-Elbeuf, Saint-Pierre-lès-Elbeuf, Orival, La Londe, Elbeuf (dans la limite de 10 % à 15 % de l'effectif des adhérent.e.s accompagné.e.s)

Prestataire : EDUCATION ET FORMATION :

→ Lot 6 :

Accompagnement du public « adulte » résidant sur les communes de Le Grand-Quevilly, Le Petit-Quevilly et Petit-Couronne

Prestataire : INSERATION :

→ Lot 7 :

Accompagnement du public « adulte » résidant sur la commune de Saint-Etienne-du-Rouvray, Oissel, Grand-Couronne, Moulineaux et La Bouille

→ Lot 8 :

Accompagnement du public « adulte » et des bénéficiaires du RSA résidant sur les communes de Rouen rive gauche et Sotteville-lès-Rouen

Prestataire : ADEP :

→ Lot 9 :

Accompagnement du public « adulte » résidant sur la commune de Rouen : quartiers des Hauts-de-Rouen (dans la limite de 85 à 90 % de l'effectif des adhérent.e.s accompagné.e.s) et du reste du territoire de la ville de Rouen (dans la limite de 10 à 15 %)

→ Lot 10 :

Accompagnement du public « adulte » résidant sur les communes de Rouen (hors quartiers des Hauts-de-Rouen), et de Mont-Saint-Aignan

2 - Les actions mises en œuvre par la Métropole :

La Métropole réalise directement la mission d'accompagnement sur 4 secteurs :

- 3 en raison de la composition des territoires. Il s'agit principalement de petites communes sur lesquelles les structures d'insertion sont peu implantées et l'offre d'insertion réduite.
- 1 pour renforcer l'action d'accompagnement sur le territoire d'Elbeuf.

4 accompagnateurs et accompagnatrices emploi, agent.e.s de la Métropole sont affecté.e.s à l'accompagnement des adhérent.e.s du P.L.I.E. des secteurs suivants :

→ Secteur 11 :

Accompagnement des publics « adultes » résidant sur la commune d'Elbeuf.

→ Secteur 12 :

Accompagnement du public « adulte » résidant sur les communes d'Amfreville la Mivoie, Belbeuf, Authieux Sur le Port St Ouen, Bihorel, Bois Guillaume, Bonsecours, Boos, Darnétal, Fontaine Sous Préaux, Franqueville Saint Pierre, Gouy, Houpeville, Isneauville, la Neuville Chant d'Oissel, le Mesnil Esnard, Montmain, Quevreville la Poterie, Roncherolles Sur le Vivier, Saint Aubin Celloville, Saint Aubin Epinay, Saint Jacques Sur Darnétal, Saint Léger du Bourg Denis, Saint Martin du Vivier et Ymare

→ Secteur 13 :

Accompagnement du public « adulte » résidant sur les communes de Canteleu, Déville-lès-Rouen, Hautot sur Seine, Le Houlme, Malaunay, Notre Dame de Bondeville, Sahurs, Saint Pierre de Manneville et Val de la Haye.

→ Secteur 14 :

Accompagnement des publics « jeunes » et « adultes » résidant sur les 14 communes des territoires de Duclair et Le Trait.

Les rapports d'activité semestriels des accompagnateur.rice.s emploi et les dossiers individuels des adhérent.e.s justifiant la réalisation de la mission sont disponibles au P.L.I.E ainsi que les comptes-rendus des réunions avec les prestataires.

10 – 2 : Coordination de l'accompagnement à l'emploi :

(Cf. action 18 de la programmation 2020 du P.L.I.E)

Objectifs :

- Assurer le suivi du projet défini au protocole d'accord dont elle est signataire avec l'État, la Région Normandie et le Département de la Seine-Maritime.

- Veiller à une qualité d'offre de service du P.L.I.E proposée aux adhérent.e.s, identique sur l'ensemble de son territoire.

Cette action comporte 2 axes :

- 1 - Coordination de l'équipe des accompagnateur.rice.s emploi
- 2 - Coordination générale et animation du partenariat

1^{er} axe : Coordination de l'accompagnement à l'emploi :

La personne chargée de coordonner la mission d'accompagnement à l'emploi assure :

La coordination des interventions des 14 accompagnateur.rice.s emploi :

- Intègre et forme les accompagnateur.rice.s emploi aux méthodes, procédures et outils du P.L.I.E
- Définit et négocie les missions, les objectifs prioritaires et les résultats attendus
- Contrôle et évalue les actions d'accompagnement à l'emploi
- Anime les réunions d'accompagnateur.rice.s emploi
- Veille à la qualité et à la réactivité de services rendus aux adhérent.e.s

Le suivi de la mission d'accompagnement :

- Dynamise la prescription ;
- Identifie les besoins des publics, non couverts par les dispositifs de droit commun ;
- Conçoit des actions nouvelles pour répondre aux besoins identifiés et suit leur mise en œuvre ;
- Gère le suivi administratif des intégrations et des parcours avec l'appui de la cellule administrative.

L'encadrement de l'équipe des 4 accompagnateur.rice.s emploi, agent.e.s de la Métropole :

- Soutien, contrôle et évalue l'intervention des agent.e.s (nombre : 32)
- Planifie leurs activités ;
- Anime des réunions d'équipe (nombre : 10)

2^{ème} axe : Coordination générale et animation du partenariat :

La Chargée d'unité affectée à cette mission :

- Organise la mise en œuvre opérationnelle de l'accompagnement à l'emploi et assure le suivi des résultats du dispositif.
- Articule les interventions de la chargée de l'accompagnement à l'emploi et des chargées de relations avec les entreprises pour garantir une offre de service cohérente au profit des parcours des adhérent.e.s du P.L.I.E.
- Assure le suivi de la montée en charge du P.L.I.E. :
 - Respect des objectifs d'intégration prévus au protocole d'accord,
 - Observation de la relation avec les prescripteurs et mesure de l'efficacité de la prescription,
 - Organisation des mesures correctives nécessaires au respect des objectifs d'intégration
- Assure le suivi d'opérations thématiques (insertion par l'activité économique) et les relations avec les acteurs de l'insertion, de la formation et de l'emploi.

Modalités de mise en œuvre :

La mission de coordination de l'accompagnement à l'emploi est réalisée par une agente titulaire à temps complet, « chargée de l'accompagnement à l'emploi du P.L.I.E. ».

La mission de coordination générale et d'animation du partenariat est réalisée par une agente titulaire à temps partiel, « chargée d'unité P.L.I.E. ».

3 assistants et assistantes réalisent le suivi administratif des dossiers et des parcours des adhérent.e.s du P.L.I.E. en collaboration avec les 2 chargées de mission (chargée de l'accompagnement et chargée d'unité).

Les réunions de l'équipe des accompagnateur.rice.s emploi :

Des réunions mensuelles rassemblent les accompagnateur.rice.s emploi autour de la chargée de l'accompagnement à l'emploi, de la chargée d'unité et des chargées de relations avec les entreprises.

Ces rencontres ont pour objectif d'harmoniser l'intervention de l'équipe et d'offrir un service de qualité identique aux habitant.e.s du territoire quelle que soit la commune de résidence. Les principales thématiques abordées concernent :

- l'analyse de pratiques,
- l'information des accompagnateur.rice.s emploi sur l'évolution de la réglementation, les nouveaux dispositifs, les programmes régionaux et départementaux mis en place par les financeurs publics,
- l'harmonisation des pratiques sur le suivi en cours d'étapes (rythme, fréquence et objectif),
- la présentation d'actions ou de dispositifs par l'intervention de partenaires extérieurs (prestataires ou institutionnels),
- la présentation des offres recueillies par les Chargées des Relations Entreprises,
- le suivi des mises en relation sur les actions financées par le P.L.I.E. ou proposées par la Métropole.

Au cours de l'année 2020, l'équipe a été réunie 10 fois en dépit de la situation sanitaire, les réunions ont été adaptées pour être réalisées en grande partie en visio conférence. Les dossiers de ces rencontres comportant leur compte rendu et les listes des participant.e.s sont disponibles au P.L.I.E.

La formation des accompagnateur.rice.s emploi :

Le plan d'animation de la coordination de l'accompagnement à l'emploi prévoyait de renforcer la professionnalisation des accompagnateur.rice.s emploi (AE) par une action de formation ayant vocation à harmoniser et améliorer leurs pratiques méthodologiques. Le choix s'est porté sur une action de perfectionnement de la méthode MAPPI qui constitue le socle de connaissances partagées par tou.te.s. Accompagné par B2C - organisme de formation à l'origine de la Méthode - via un marché à procédure adaptée, la formation-action s'est échelonnée de septembre 2018 à juin 2019.

Dernière phase de consolidation et de Généralisation en 2020 :

En 2020, les accompagnateur.rice.s emploi sont entré.e.s dans la phase de consolidation des outils créés afin de les généraliser et constituer une mallette pédagogique complète qui sera utilisée pour le prochain P.L.I.E. (projection 2021/2027).

Une dernière réunion le 17 novembre 2020 a permis de valider avec le comité technique tous les outils. Ce comité technique a validé les outils créés par le groupe Entretien ainsi que les outils de cadrage des

actions collectives et émis une réserve sur l'outil d'évaluation qui a été très peu expérimenté. Les différents échanges ont permis de dégager des pistes de travail pour affiner ces différents outils :

Chantier « Collectif » : Mener une véritable réflexion sur les indicateurs partagés à intégrer dans toute action collective du P.L.I.E. en faveur des adhérent.e.s afin d'évaluer l'impact des ateliers sur le parcours des personnes inscrites à ces ateliers. Coordonner et articuler la mobilisation des actions collectives pour tou.te.s les adhérent.e.s (organisation : logistique, calendriers...)

Evaluation de parcours : Continuer l'expérimentation par l'utilisation de l'outil afin d'en faire un outil facile d'utilisation et mener un chantier sur la partie « axes de progrès » dans l'évaluation.

Les outils seront totalement intégrés aux procédures du prochain P.L.I.E. ; un accompagnement à leur appropriation et aux méthodes sera réalisé dans le cadre de la coordination assurée auprès des accompagnateur.rice.s emploi.

La Commission d'intégration, de réexamen et de sortie du dispositif :

Co-présidée par un.e représentant.e de Pôle emploi (Directeur.rice.s des agences) et un.e représentant.e des UTAS (Réfèrent.e insertion), la Commission rassemble les prestataires de la mission d'accompagnement. L'équipe opérationnelle assure le secrétariat et la pré-instruction des candidatures proposées par les accompagnateur.rice.s emploi, pour en faciliter les décisions.

Cette commission statue sur les 3 situations suivantes :

1 - Elle valide ou non l'entrée dans le P.L.I.E. sur la base du diagnostic réalisé par l'accompagnateur.rice emploi

2 - Elle réexamine, à l'appréciation et à l'initiative de l'équipe opérationnelle ou de l'accompagnateur.rice emploi, les situations suivantes :

A – les dossiers des adhérent.e.s ne justifiant pas d'un parcours d'accompagnement actif (cf. CCTP du marché de l'accompagnement à l'emploi)

B – Les dossiers des adhérent.e.s atteignant 3 années de parcours

et analyse la pertinence du maintien d'un accompagnement par le P.L.I.E

3 - Elle valide ou non la sortie du P.L.I.E

La commission a été réunie 10 fois en 2019, ces réunions ont fait l'objet de relevés de décisions et d'un émargement disponibles au P.L.I.E.

Les dossiers des commissions comportant leur compte rendu et les listes des participant.e.s sont disponibles au P.L.I.E.

10 – 3 : Le logiciel de Gestion des parcours des adhérents et adhérentes du P.L.I.E. :

(Cf. action 22 de la programmation 2020 du P.L.I.E.)

Pour le suivi des parcours, la Métropole s'est dotée d'un outil performant. Après une consultation réalisée dans le cadre du Code des Marchés Publics, le logiciel Visual Course a été choisi pour la durée du P.L.I.E., soit fin 2020. Cet outil a un triple intérêt, il permet :

- la gestion des parcours des adhérent.e.s par les accompagnateur.rice.s emploi
- le suivi quotidien de la mission d'accompagnement renforcé
- le pilotage du dispositif par l'équipe opérationnelle

La collecte des données est lourde et complexe. Trois personnes dans l'équipe sont tout particulièrement chargées de la mise à jour de la base de données. Elles veillent au retour des informations et en assurent la saisie.

Cette base est accessible par le web et permet à chaque accompagnateur.rice de travailler depuis son lieu d'accueil des publics, de saisir les informations en direct et d'associer plus étroitement les adhérent.e.s à leur parcours, puisque le logiciel permet la visualisation graphique du parcours.

Il est un important outil de suivi qualitatif des parcours des adhérent.e.s et participe à l'évaluation de la mission d'accompagnement à l'emploi.

22 accès sont financés pour chacun.e des utilisateur.rice.s suivant.e.s :

- Les 14 accompagnateur.rice.s emploi
- La chargée de l'accompagnement à l'emploi et les 3 assistant.e.s administratif.ve.s attaché.e.s à cette mission
- La chargée d'unité
- Les 2 chargées de relation avec les entreprises
- La responsable du P.L.I.E.

Le financement de ces abonnements au logiciel est prévu à la convention FSE (opération n° 22).

Le fournisseur du logiciel a été sélectionné par voie de marchés publics en 2013. Les besoins ont été fixés par la Structure d'Animation et de Gestion et le marché a été passé par la Direction des Systèmes d'Information de la collectivité.

Le dossier du marché et les échanges formalisés avec le prestataire sont disponibles au P.L.I.E.

10 – 4 : Animation du réseau d'entreprises du P.L.I.E. :

(Cf. action 19 de la programmation 2020 du P.L.I.E.)

Objectif :

Une mission d'animation du réseau des entreprises partenaires du P.L.I.E. a été mise en place. Elle a pour objectif de développer les relations avec les entreprises du territoire et favoriser leur implication au service des parcours et de l'emploi des adhérent.e.s du P.L.I.E.

La fonction consiste principalement :

- à constituer un réseau d'entreprises partenaires
- à conseiller les Accompagnateur.rice.s Emploi sur le parcours des adhérent.e.s au regard de la réalité du marché du travail. L'emploi devenant ainsi une préoccupation permanente tout au long du parcours.
- à intervenir sur les fins de parcours ou le placement en emploi des adhérent.e.s.

Cette mission est réalisée par 2 chargées de mission (2 agentes titulaires du grade d'Attaché et affectées à temps complet sur la mission).

Le cadre de la mission est fixé à une feuille de route afin de rendre plus lisible l'activité des chargées de relations avec les entreprises à l'ensemble de l'équipe et aux partenaires extérieurs.

Elle se décompose en deux volets :

- La stratégie de la relation avec les entreprises : Construction d'un réseau
- Cibler des secteurs d'activités porteurs en cours et à venir (selon les opérations de la GPECT¹ locale)
 - Mener des actions ciblées sur des métiers spécifiques, en fonction de besoins récurrents et des projets professionnels exprimés par les adhérent.e.s
 - Travailler sur l'image du P.L.I.E. et développer le partenariat avec les autres acteurs emploi du territoire
- Le renforcement de la dimension « entreprises » ou « employeur » dans les parcours :
 - Développer des actions favorisant l'accès à l'emploi,
 - Associer les acteurs économiques à ces actions et aux parcours des adhérent.e.s,

¹ Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences Territoriale

- Apporter aux Accompagnateur.rice.s Emploi une connaissance des secteurs professionnels et des métiers porteurs,
- Renforcer leur méthodologie dans le suivi en emploi et la relation avec les entreprises.

Ce travail a contribué à la conception d'une stratégie spécifique et à un partage des dossiers entre les deux agentes pour renforcer l'efficacité de la réalisation de la mission.

Réalisations :

L'action des Chargées de relations avec les entreprises s'articule en direction de quatre catégories d'acteurs :

Le public :

Participation aux forums :

Forum Les Emplois en Seine :

La préparation des publics à ce forum allie repérage des offres et préparation aux entretiens. Les Chargées Relations Entreprises ont pu les coanimer avec les Accompagnateur.rice.s Emploi. Cette forme semble bien convenir aux adhérent.e.s qui expriment un besoin de se mettre en situation et de s'entraîner aux entretiens de recrutement.

10 adhérent.e.s ont été préparé.e.s sur 21 ayant participé au forum. Une baisse de fréquentation générale a été observée. La multiplicité des secteurs a pour conséquence un nombre d'offres pour chacun.e moins important en nombre. Les métiers recherchés sont pour certains pointus et exigent un niveau de qualification spécialisé. Les adhérent.e.s observent qu'il y a moins d'offres sur lesquelles ils et elles peuvent se positionner.

De plus, le forum a été maintenu mais s'est tenu à la veille du premier confinement imposé par le contexte sanitaire de la Covid 19, certaines participations n'ont pas pu être honorées pour cette raison.

Le groupe « adhérent.e.s témoins » – année 2020

A l'origine, ce groupe a été constitué pour répondre à deux attentes :

- celle des adhérent.e.s mobilisé.e.s collectivement à l'occasion du festival « Spring » en 2018 qui souhaitaient continuer à mener des projets communs, en utilisant le théâtre comme modalité ;

- celle de l'équipe du P.L.I.E. de faire participer plus activement les adhérent.e.s et de collecter leur témoignage pour pouvoir le diffuser et illustrer en quoi consiste un accompagnement P.L.I.E.

3 adhérent.e.s ont participé régulièrement aux rencontres du groupe et aux travaux menés.

En 2020, la vidéo témoignage d'une adhérente a été tournée, retraçant son parcours et l'apport de l'accompagnement P.L.I.E. Cette vidéo a été partagée à l'occasion de l'action « CLAP sur le P.L.I.E V » (développée au point 14-4) et sur le site internet du P.L.I.E.

Au total, ce groupe a permis de réaliser deux vidéos illustrant l'accompagnement du P.L.I.E. et ses objectifs. Elle a concouru à rendre plus lisible son action et à pouvoir la communiquer au grand public.

Les ateliers

Si certains ateliers sur le thème des techniques de recherche d'emploi, ont été encore réalisés en présentiel, les chargées relations entreprises ont initié un premier atelier en distanciel sur le thème des réseaux sociaux.

Celui-ci avait 2 objectifs,

- Recueillir l'opinion du public accompagné quant à la pertinence de la création d'un réseau social P.L.I.E.
- Evaluer le résultat d'un atelier de consultation en direction du public.

L'enjeu était d'adapter l'atelier aux supports du distanciel, à savoir la visioconférence, car il s'est déroulé pendant la période du second confinement (novembre 2020).

4 personnes en ont bénéficié, le matériel informatique est un frein à la mise en œuvre de ce type d'atelier. Cet effectif a cependant permis un résultat satisfaisant en termes d'animation et de participation attendue des adhérent.e.s.

Les entreprises :

Enquête métier :

Le distanciel a incité les chargées relations entreprises à aborder différemment les partenaires et accentuer les prises de contact via les réseaux sociaux professionnels.

La recherche d'une enquête sur le métier de « community manager » a été l'occasion de réaliser des visio-conférences avec de nouveaux contacts.

Les Partenaires

L'ARACT

Pour faire suite aux préconisations issues de l'évaluation du P.L.I.E. V par le cabinet Dictys Conseil, des travaux ont été initiés avec l'Association Régionale d'Amélioration des Conditions de Travail.

L'objectif partagé est d'accompagner les employeurs et les recruté.e.s au démarrage des contrats pour favoriser l'accueil des nouveaux salarié.e.s et leur adaptation à leur nouveau poste.

Une réflexion portant sur l'AFEST (Action de formation en situation de travail) en direction des demandeur.euse.s d'emploi est en cours également.

Les P.L.I.E

Plusieurs chargé.e.s relations entreprises à travers la France ont été sollicité.e.s pour découvrir leurs missions et les moyens mis en œuvre pour les réaliser. L'objectif poursuivi est la conception de la nouvelle feuille de route des Chargées relations entreprises pour le P.L.I.E VI, orientée vers un renforcement du rapprochement direct avec les employeurs du territoire (moins d'intermédiation avec les partenaires).

Mission Locale Elbeuf

Les Clés de l'Entretien

Pour la troisième année, la Mission Locale de l'agglomération elbeuvienne et le P.L.I.E. ont collaboré à la mise en œuvre d'une action participative avec les publics, pour le forum des Clés de la Réussite.

Plusieurs séances se sont échelonnées entre le mois de janvier et le mois de mars (en moyenne 1 séance par semaine) pour permettre à un groupe de 5 personnes d'être prêtes pour le jour J ; elles devaient interpréter la conférence-théâtre des Clés de l'Entretien (2 jeunes de la Mission Locale et 3 adhérent.e.s du P.L.I.E.).

En 2020 l'accent a été mis sur la participation effective du groupe au contenu du texte. Une séance a ainsi été dédiée à la mise à jour des interventions avec leurs apports pour leur permettre de mieux intégrer les rôles et le message porté par la Mission Locale et le P.L.I.E. sur la nécessité de se préparer à l'entretien.

Chaque personne s'est vu attribuer un rôle de recruté.e ou recruteur.euse. Un rôle d'animateur.rice a aussi été créé dans l'objectif de favoriser l'interaction avec le public. L'implication de toutes et tous a été essentielle à la bonne conduite de ce projet.

Faute de forum, les professionnelles de la Mission Locale et du P.L.I.E. ont cherché d'autres moyens de permettre au groupe de pouvoir réaliser leur représentation. Plusieurs pistes ont été identifiées, arrêtées bientôt par le confinement. Seule une interprétation auprès d'un groupe de la Garantie Jeunes a ainsi pu être réalisée.

Contenu :

- Première saynète avec mise en scène d'un entretien où un.e candidat.e ne se présente pas correctement tant au niveau des réponses qu'au niveau du comportement.
- Transition (avec échanges avec le public) avec l'installation d'un deuxième binôme pour lequel l'entretien répond mieux aux codes attendus,
- Nouvelle saynète où les deux binômes se succèdent en abordant chacun leur tour les mêmes questions lors d'un entretien de recrutement. Entre chaque séquence, les protagonistes s'interpellent et se questionnent mutuellement pour mieux comprendre les attentes du recruteur/ de la recruteuse derrière chaque question.
- Conclusion (avec échanges avec le public) avec apport de points d'explication (perception du discours et de la gestuelle, implications du résultat du recrutement).

Cette action a véritablement contribué à améliorer l'estime de soi des demandeur.euse.s d'emploi impliqué.e.s dans le projet.

Les accompagnateur.rice.s emploi :

Travail sur la méthodologie de sortie :

Au-delà de la méthode partagée par chaque professionnel.le, la volonté de l'équipe du P.L.I.E. était aussi de s'assurer d'un suivi administratif au plus juste des situations de sortie.

Pour accompagner l'arrivée de nouveaux membres au sein de l'équipe des accompagnateur.rice.s emploi, un temps de travail a été réalisé sur l'appropriation de la méthode de suivi des étapes de sortie, dont le support a été ensuite adressé à l'ensemble de l'équipe.

Les chargées relations entreprises se sont également tenues disponibles pour étudier les dossiers individuels soumis par les accompagnateur.rice.s emploi, temps de travail décisif en cette dernière année d'exercice du P.L.I.E. V.

10 – 5 : Actions culturelles :

Les chargées relations entreprises ont expérimenté, grâce à l'apport du service Manifestations Culturelles de la Direction de la Culture de la Métropole Rouen Normandie, une nouvelle approche pour la mobilisation du public.

Le festival Spring, festival normand des nouvelles pratiques circassiennes, a donné l'opportunité aux 2 services de travailler ensemble, pour la troisième année.

Ce partenariat a vocation à perdurer. Néanmoins, il est convenu qu'à la suite de ces expérimentations réussies, ce soit désormais les accompagnateur.rice.s emploi qui mettent en oeuvre ces actions.

Objectifs de l'action « Spring 2020 » :

Objectif général :

Développer les capacités à s'exprimer et à communiquer des adhérent.e.s du P.L.I.E. dans le cadre d'un projet culturel mené par la Métropole Rouen Normandie – le festival SPRING.

Objectifs opérationnels :

Cette action s'est articulée autour de trois axes :

- La découverte de la programmation accessible à tou.te.s réalisée par la Métropole Rouen Normandie dans le cadre du festival Spring ;
- La rencontre d'acteur.rice.s des métiers de la culture et du spectacle ;
- La participation des adhérent.e.s : elles et ils ont défini le contenu de l'action, à partir d'un choix des possibles. Elles et ils ont également participé à la conception du projet collectif mené en collaboration avec un artiste plasticien, Patrice Marchand.

Modalités de mise en œuvre :

5 séances en collectif ont pu être réalisées sur les 12 prévues, dont deux dédiées à la préparation de l'action et aux interviews à réaliser, deux dédiées à la conception d'un carnet de bord participatif, le « Springazette » et une à la visite de l'Opéra de Rouen et à un spectacle de la programmation.

Public concerné :

Adhérent.e.s motivé.e.s par l'action quel que soit leur projet professionnel et l'état d'avancement de leur parcours, notamment les personnes rencontrant des difficultés à la prise de parole.

8 adhérent.e.s du P.L.I.E. y ont régulièrement participé, 2 hommes et 6 femmes, dont 3 bénéficiaires du RSA et 5 personnes rencontrant des difficultés de mobilité.

Conformément aux attentes, l'action a permis à chacun.e des participant.e.s de développer sa communication vers les autres, de prendre la parole, d'écouter et d'être écouté.e. Néanmoins, l'action ayant été suspendue pendant la première période de confinement, toutes les séances programmées n'ont pas pu être réalisées, engendrant un résultat partiel par rapport aux objectifs initialement fixés. Le groupe s'est réuni une dernière fois au mois de juin pour tirer un bilan de sa participation et mener à bien le projet du Springazette.

Un adhérent a pu s'appuyer sur son expérience vécue dans le cadre de l'action pour préparer un entretien de motivation. Cet apport a été décisif pour son intégration en Licence Professionnelle Métiers de la Médiation par les Approches Artistiques et Culturelles.

Action complémentaire : recrutement des hôtes et hôtesse.s d'accueil

Le service Manifestations Culturelles a également proposé le recrutement de 2 adhérent.e.s du P.L.I.E. sur des missions de vacation à l'accueil-billetterie des spectacles du Festival Spring dans les communes.

Objectifs :

- Médiation culturelle par l'immersion professionnelle ;
- Mise en situation d'emploi pour 2 personnes.

Cette action a été interrompue pour cause de confinement, n'ayant pas permis un retour d'expérience qualitatif.

10 – 6 : Soutien à la recherche d'emploi : la prestation ASTRE (Aide à la Stratégie et aux Techniques de recherche d'emploi)

(cf. action 17 de la programmation 2020 du P.L.I.E.)

Cet accord cadre a été notifié en mars 2019. Il a été attribué à Education et Formation, en groupement avec le CEFOD et Ensemble (Groupe SOS).

Objectif :

La prestation a pour objet d'accompagner les adhérent.e.s du P.L.I.E. dans l'élaboration d'une stratégie de recherche d'emploi en s'appuyant sur la création d'une dynamique d'action pour permettre l'accès à un emploi durable :

- Poser des temps de travail réguliers dédiés à la recherche d'emploi,
- Activer l'ensemble des démarches à entreprendre, les suivre et les piloter,
- Bénéficier d'un climat de travail ludique et bienveillant pour créer une émulation collective et éviter le sentiment d'essoufflement que peut induire une phase de recherche active d'emploi,
- Favoriser la rencontre directe avec les employeurs mobilisés par le prestataire.

Déroulement

En amont de la prestation, l'accompagnateur.rice emploi complète avec l'adhérent.e le livret d'orientation et de compétences, qui reprend de manière détaillée les éléments relatifs à l'orientation ainsi que les compétences de l'adhérent.e. Le livret est transmis au prestataire.

Phase 1 – Réalisation du diagnostic individuel et conception de la stratégie de recherche d'emploi

A partir des compétences identifiées dans le livret d'orientation et de compétences, le prestataire effectue une analyse du marché de l'emploi sur le métier visé et des compétences requises sur ce métier.

Sur cette base, il rencontre l'adhérent.e pour établir ensemble la stratégie de recherche d'emploi (type de ciblage, mode de candidatures, objectifs chiffrés, rythme de relance, ...), lors d'un rendez-vous individuel.

Phase 2 – Mise en œuvre de la stratégie de recherche d'emploi

- 10 ateliers hebdomadaires encadrés d'une durée de 3 heures
- Des temps d'accueil hebdomadaires du groupe pour leur permettre de travailler de manière autonome entre deux ateliers.

Ces ateliers ont pour objet de développer la relation avec les employeurs – a minima un atelier chaque mois en présence d'employeurs, de favoriser la mise en place d'actions individuelles et collectives, co-organisées par les adhérent.e.s et le prestataire, visant la rencontre, le rapprochement avec des employeurs potentiels, l'apprentissage des techniques pour contacter le monde du travail.

Ils doivent favoriser l'apprentissage des techniques de recherche d'emploi, et s'appuient sur l'approche collective pour développer la confiance individuelle et actualiser les compétences comportementales et professionnelles.

Public concerné : tout.e adhérent.e du P.L.I.E. en fin de parcours d'insertion souhaitant s'inscrire dans une recherche d'emploi active.

Bilan de la prestation pour l'année 2020

Nombre de prestations réalisées	56
Nombre d'interruptions	13

Analyse du déroulement de la prestation :

Les points forts : la dynamique de groupe, l'entraide, l'envie d'apprendre, l'investissement personnel.

Les points faibles : le manque d'autonomie de certain.e.s adhérent.e.s sur l'outil informatique

Par ailleurs, la crise sanitaire a freiné la dynamique à la fois dans le positionnement d'adhérent.e.s sur la prestation et dans la mobilisation d'employeurs pour intervenir au sein des groupes.

Parmi les adhérent.e.s qui ont terminé leur prestation en 2020, sans interrompre avant la phase 2 :

- 76,8% ont atteint les objectifs fixés initialement avec leur accompagnateur.rice emploi
- 23,2% n'ont pas atteint les objectifs fixés, pour différents motifs : absences régulières, difficultés en lien avec la crise sanitaire, problèmes de santé ou personnels, manque de confiance.

Outre les aspects liés à la stratégie et aux techniques de recherche d'emploi, la prestation favorise le développement, le renforcement ou la mise en évidence de compétences transversales, de savoir-être valorisables dans leur parcours d'accès à l'emploi pérenne :

- La capacité à se mobiliser et à mobiliser les autres, le travail en binôme ou en équipe
- La prise d'autonomie dans ses démarches, la capacité à devenir force de proposition et de décision

- La communication à l'oral, le sens de l'écoute, le respect de ses pairs
- La rigueur, l'autonomie dans son organisation, la méthodologie
- La persévérance

La prestation s'est achevée au 31 décembre 2020. Le bilan global fait apparaître une difficulté récurrente pour constituer des groupes d'une taille suffisante dans un format en entrées et sorties permanentes. Une orientation pourrait être de prioriser la dimension individuelle dans le parcours, avec un ou deux regroupements collectifs.

Le dossier du marché est disponible au P.L.I.E. Il contient notamment les bilans réalisés par le prestataire, ainsi que les comptes-rendus des réunions avec ce dernier (réunions de suivi et Comités de suivi).

10 – 7 : Méthodologie des entretiens de recrutement

(Cf. action 16 de la programmation 2020 du P.L.I.E.)

L'accord-cadre « Préparation aux Entretiens de Recrutement » ayant été interrompu avant le terme initialement prévu, l'équipe du P.L.I.E. a entrepris, dès la fin de l'année 2019, de lancer un nouveau marché pour apporter une offre à son public en préparation à l'entretien.

Pour favoriser un déclenchement rapide en cette dernière année de P.L.I.E., année décisive pour optimiser les sorties emploi du dispositif, le contenu a été adapté. Ainsi, pour limiter le temps de prospection, la recherche d'une entreprise extérieure a été remplacée par la réalisation d'une seconde simulation avec un professionnel du recrutement.

Cette action plus courte doit permettre plus de réactivité dans le déclenchement et aussi une maximisation du nombre de personnes pouvant en bénéficier.

Objectif :

L'objectif de l'action est de préparer individuellement les adhérents et adhérentes du P.L.I.E à l'entretien de recrutement au regard du projet professionnel envisagé. Également, il est de leur permettre d'identifier les enjeux de l'entretien d'embauche sur deux axes :

- *Les techniques de communication d'une part,*
- *Les aspects comportementaux d'autre part.*

Modalités de mise en œuvre :

Le marché a été attribué au cabinet SEMAFOR pour l'année 2020.

Le contexte sanitaire a fortement impacté le démarrage de l'action, qui n'aura pu réellement débuter qu'à partir du mois de juin 2020.

Le prestataire SEMAFOR a rapidement proposé une seconde modalité, en 100% distanciel, pour parer aux périodes de confinement et aux difficultés de déplacement de certains publics.

Public concerné :

Cette action cible les adhérent.e.s du P.L.I.E. quel que soit leur projet professionnel et pour lequel.le.s la pertinence de l'orientation sur la prestation au regard de leur parcours est appréciée par l'équipe opérationnelle.

Déroulement de l'action :

La prestation se déroula sur une amplitude horaire de 6h00 au maximum et organisée en quatre phases :

- **Phase 1** (1h30) : Première simulation d'entretien avec le prestataire, débriefing et auto-évaluation

- **Phase 2** (2h) : Travail en individuel sur l'acquisition des techniques d'entretien en s'appuyant sur une méthodologie adaptée pour résoudre les difficultés identifiées et un module de mise en pratique (téléphone ou vidéo).
- **Phase 3** (1h30) : Deuxième simulation avec un.e seconde consultant.e ayant une compétence avérée en recrutement et débrief.
- **Phase 4** (1h) : Restitution écrite de la prestation dans le cadre d'un bilan final mené en présence de l'accompagnateur.rice emploi

Bilan de l'action pour l'année 2020 (en nombres de personnes concernées)

Territoire	Orientations	Prestations non démarrées	Prestations réalisées partiellement	Prestations réalisées en totalité
Duclair/Le Trait	0	0	0	0
Elbeuf	7	0	0	7
Rouen	19	3	1	15
Totaux	26	3	1	22

Les volumes d'orientations par territoire révèlent une orientation dynamique à Elbeuf et à Rouen malgré le contexte. Pour Duclair / Le Trait, le nombre de personnes en parcours n'a pas permis de positionnement.

En considérant le nombre de personnes orientées, nous obtenons le détail suivant :

- 26 personnes orientées dont 17 femmes et 9 hommes
- 22 réalisations complètes dont 13 femmes et 9 hommes
- 3 annulations dont 3 femmes
- 1 interruption dont 1 femme

L'emploi, la formation, une problématique santé et un contretemps dû aux congés d'été sont les motifs évoqués pour les annulations et interruptions.

Un module de mise en pratique a été intégré dans la phase 2 pour favoriser l'assimilation de la méthode. L'entretien téléphonique a été le plus plébiscité, la caméra apparaissant trop difficile à appréhender pour les participant.e.s.

Le prestataire a observé deux typologies de public orienté :

- Personnes accompagnées depuis plus de 3 ans : ce public était marqué par des difficultés périphériques au retour à l'emploi et un accompagnement qui nécessitait une nouvelle dynamique. L'action MER a servi à faire prendre conscience au public du caractère bloquant de ses difficultés pour la réussite du projet professionnel (permis B, posture, difficultés cognitives).
- Personnes accompagnées depuis 1 à 2 ans : ce public rencontrait moins de difficultés périphériques, l'action était dans ce cas mobilisée comme un tremplin direct vers l'emploi.

Le secteur d'activité le mieux représenté pour les actions de préparation à l'entretien a été celui du tertiaire – tertiaire spécialisé, contrairement aux années précédentes, où il s'agissait du domaine de l'entretien.

SEMAFOR ayant eu également l'opportunité d'intervenir sur l'action précédente « Préparation à l'Entretien de Recrutement » préconise, à l'issue de ce marché, d'intégrer à nouveau une simulation d'entretien auprès d'un employeur partenaire externe et d'adapter le contenu et la durée de l'action selon le niveau d'avancement de parcours des personnes orientées.

Le dossier du marché est disponible au P.L.I.E. Il contient notamment les bilans réalisés par le prestataire, ainsi que les comptes-rendus des réunions avec ce dernier (réunions de suivi et Comités de suivi).

10 – 8 : Soutien à l'Elaboration du Projet Professionnel / Mobilité

(cf. action 15 de la programmation 2020 du P.L.I.E.)

Modalités de mise en œuvre :

Cette prestation a débuté en avril 2017 et le marché a été attribué au Groupement Education et Formation/Inseraction/Ensemble pour une durée de 3 ans maximum (notification du 24 mars 2017).

Objectifs :

La prestation est composée de 3 actions distinctes :

- Construire son projet professionnel :

Permettre l'émergence ou la clarification d'un à deux projets professionnels réalistes et réalisables sur le bassin d'emploi, et tenant compte des capacités et des aptitudes de l'adhérent.e.

La définition d'un plan d'action spécifique pour accéder à l'emploi visé, à mettre en œuvre avec l'accompagnateur.rice emploi, et par l'adhérent.e.

- Évaluer son niveau et ses savoirs de base :

Vérifier la faisabilité d'un projet professionnel et/ou l'accès à une formation.

- Développer sa mobilité :

Appréhender le changement et acquérir les savoir-faire « cognitifs » nécessaires pour se déplacer et accéder aux opportunités d'emploi en cohérence avec l'orientation professionnelle de l'adhérent.e.

Déroulement de l'action :

Action 1 : Construire son Projet Professionnel : 12 heures

Objectif : Faire émerger un (ou deux) projet (s) professionnel(s) en :

- Identifiant les intérêts et les aptitudes professionnelles de l'adhérent.e en tenant compte de ses freins et de ses contraintes
- Mesurant les savoir être des adhérent.e.s par rapport aux différentes conditions d'exercice du ou des métier(s) repéré(s) en identifiant les écarts éventuels
- Définissant un plan d'action réaliste et réalisable sur la zone d'emploi, défini avec et par l'adhérent.e.

L'opérateur travaille à l'identification de compétences transférables, à l'élargissement des choix professionnels, et notamment au regard de l'égalité professionnelle hommes femmes.

Cette action est individuelle.

Action 2 : Évaluer son niveau et ses savoirs de base : 4 à 6 heures selon les modules décrits ci-dessous

2 modules possibles :

➤ **Module 1**

Objectif : Evaluer les connaissances de base des adhérent.e.s du P.L.I.E (lecture, écriture, calcul et raisonnement logique) au regard du métier envisagé (référentiel métier) ainsi que leurs capacités d'apprentissage afin de vérifier la faisabilité de leur projet professionnel.

Durée : 6 heures - Module individuel

➤ **Module 2**

Objectif : effectuer des tests de niveau V bis, V, IV voire III visant à optimiser toute entrée en formation nécessaire à l'emploi, au métier validé.

Durée : 4 heures - Module individuel

Action 3 : Développer sa mobilité

2 modules possibles :

➤ **Module 1**

Objectif : Renforcer l'affirmation et la confiance en soi des adhérent.e.s du P.L.I.E, en développant leurs potentialités, leurs capacités à « faire », et plus particulièrement :

- Identifier la cause de leur difficulté à se déplacer ;
- Rendre le changement positif, ouvrir les perspectives ;
- Concilier vie professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- Aider à la prise de décision en prenant en considération les risques et les gains en fonction d'un objectif emploi ou formation ;
- Valoriser les capacités de la personne à changer ;
- Aider à la mise en œuvre concrète et durable en définissant les moyens mobilisables.

Durée : 11 heures à 14 heures

Ce module est organisé autour d'entretiens individuels et de séances collectives, cependant, selon le territoire d'intervention, il peut être organisé uniquement en entretiens individuels.

➤ **Module 2**

Objectif : Développer l'autonomie des adhérent.e.s au regard de la mobilité en favorisant l'utilisation du réseau des transports en commun du territoire de la Métropole.

Durée : 9 heures - Ce module est collectif.

Bilan de l'année 2020 :

Action / module	Orientations	Prestations démarrées	Prestations réalisées en totalité	Prestations en cours au 31/12/2020
Action 1 : Construire son projet professionnel	33	30	17	9
Action 2 : Evaluer son niveau et ses savoirs de base	5	4	4	0
Action 3 : Développer sa mobilité				
Module 1	4	4	4	0
Module 2	0	0	0	0
Total	42	38	25	9

Bilan global de la prestation 2017-2020 :

Action / module	Orientations	Prestations démarrées	Prestations réalisées en totalité
Action 1 : Construire son projet professionnel	246	235	203
Action 2 : Evaluer son niveau et ses savoirs de base	58	53	47
Action 3 : Développer sa mobilité			
Module 1	65	62	49
Module 2	4	3	3
Total	373	353	302

En 2020, l'utilisation de la prestation a été perturbée par le contexte sanitaire mais elle a repris dès le mois de mai.

Une adaptation de la réalisation en distanciel a permis de démontrer le caractère indispensable de ce type de prestation nécessaire à la réalisation d'un projet d'accès à l'emploi.

L'utilisation globale de la prestation par les accompagnateur.rice.s (cf. tableau) a permis de faciliter la réécriture du nouveau marché relatif à la prestation de soutien à l'élaboration du projet professionnel qui sera déployée lors du prochain protocole d'accord.

Le dossier du marché est disponible au P.L.I.E. Il contient notamment les bilans réalisés par le prestataire, ainsi que les comptes-rendus des réunions avec ce dernier (réunions de suivi et Comités de suivi).

10 – 9 : Formations individuelles et collectives des adhérent.e.s du P.L.I.E :

(Cf. action 21 de la programmation 2020 du P.L.I.E.)

Cette opération consiste en la réservation d'une dotation budgétaire qui n'est pas pré-affectée et ayant pour objet de financer différentes actions susceptibles de lever des freins à la continuité du parcours des adhérent.e.s du P.L.I.E. Cette dotation est destinée à répondre à des besoins de formation des personnes **lorsqu'aucune réponse ne peut être trouvée dans les dispositifs de droit commun** ou que le financement public existant est insuffisant pour permettre aux adhérent.e.s d'y accéder.

Le comité technique est systématiquement consulté et une procédure de mise en concurrence est mise en œuvre auprès des opérateurs identifiés par les accompagnateur.rice.s emploi.

Objectif général de l'action :

Assurer la continuité des parcours et favoriser l'accès à l'emploi des adhérent.e.s du P.L.I.E. par la mise en place d'actions individuelles ou collectives répondant à des besoins identifiés.

En 2020, deux actions de formation ont ainsi été engagées :

- Une formation à distance pour préparer le titre d'Assistante De Vie aux Familles. Cette formation a démarré le 16 novembre 2020 et prendra fin le 16 novembre 2021.
- Une formation d'Auxiliaire ambulancière qui s'est déroulée du 30 novembre 2020 au 11 décembre 2020.

D'une manière générale, l'offre de formation de droit commun les financements publics permettent de répondre aux besoins.

10 – 10 : Mises en situation de travail en chantier d’insertion – CURSUS et ADEP :

(Cf. action 23 de la programmation 2020 du P.L.I.E.)

Deux conventions ont été passées avec l’ADEP et CURSUS.

Ces associations mettent en œuvre des chantiers d’insertion sur les emplois de proximité et d’ouvrier du bâtiment.

Ces conventions ont pour objet :

- De fixer les conditions de la collaboration et de l’accueil des adhérent.e.s du P.L.I.E sur les chantiers d’insertion,
- De prendre en compte la valorisation de l’aide au poste versée par l’État et le Département de la Seine-Maritime pour l’accueil des adhérent.e.s du P.L.I.E, salarié.e.s en contrat d’insertion, même si elle ne génère aucun flux financier entre le P.L.I.E. et les associations.

Les conventions ont été notifiées début 2017 pour une durée de 3 ans. Elles pourront faire l’objet d’un avenant pour une prolongation d’un an.

Pour l’année 2020, 3 parcours d’adhérents du P.L.I.E. ont été retenus dans le cadre de la convention. Ils ont tous été salariés par CURSUS.

Les conventions de ces opérations, les contrats de travail, les bulletins de salaire des adhérents et les bilans de ces deux actions sont disponibles au P.L.I.E.

11 - Le pilotage du dispositif

Le protocole d’accord du P.L.I.E. a défini 2 instances de pilotage :

11 - 1 : Le Comité de pilotage politique

Composition :

Animé par le Président de la Métropole Rouen Normandie ou son.sa représentant.e qui a reçu délégation pour le suivi du P.L.I.E. et par le Préfet ou son.sa représentant.e, il réunit les partenaires institutionnels signataires du protocole d’accord et est composé de :

- Monsieur le Préfet de Normandie, ou ses représentant.e.s,
- Monsieur le Président de la Métropole Rouen Normandie, ou ses représentant.e.s,
- Monsieur le Président de la Région Normandie, ou ses représentant.e.s,
- Monsieur le Président du Département de la Seine-Maritime, ou ses représentant.e.s,

Chaque signataire a une voix délibérative.

Le comité de Pilotage met en place un comité technique auquel il délègue le suivi de la mise en œuvre opérationnelle du dispositif. Sa composition et ses missions sont définies ci-après.

Le comité de pilotage s’est réuni à 3 trois reprises en 2020. Les réunions des mois de mars et juin ont été l’occasion de restituer les éléments de l’étude menée par le cabinet Dictys Conseil, en vue de positionner le P.L.I.E sur le territoire à compter de 2021.

La réunion du 29 septembre a permis d’acter les engagements de chaque co-signataire et de finaliser le contenu du protocole d’accord du prochain P.L.I.E.

11 - 2 : Le Comité Technique

Le comité technique apporte un appui technique à l’équipe opérationnelle, en permettant notamment la mobilisation et la mise en cohérence des mesures de droit commun nécessaires à la réalisation des parcours d’insertion des adhérent.e.s du P.L.I.E.

Attributions :

- Suit la montée en charge (entrées et sorties du dispositif) et veille au respect des objectifs fixés au présent protocole d'accord,
- Propose la mise à jour des objectifs,
- Vérifie l'adéquation des actions mises en œuvre avec les besoins du public accueilli,
- Instruit les programmations prévisionnelles annuelles préparées par l'équipe opérationnelle, avant présentation en comité de pilotage politique,
- Suit le déroulement de ces programmations,
- Instruit les actions financées et mises en place par l'équipe opérationnelle,
- Assure le suivi des opérations,
- S'assure de la complémentarité des actions financées par le FSE avec les mesures de droit commun.

Il est l'interlocuteur permanent du comité de pilotage et prépare ses réunions.

Il fait le lien avec les différents partenaires institutionnels ou opérationnels engagés dans la démarche.

Il informe l'équipe opérationnelle du P.L.I.E. de l'évolution des politiques et actions publiques, aide à la mobilisation des mesures et moyens de droit commun.

Composition :

La.le ou les représentant.e.s du :

- Directeur de l'Unité Départementale 76 de la Direccte,
- Directeur Territorial de Pôle emploi de la Seine-Maritime,
- Directrice de l'Action Sociale et de l'Insertion du Département de la Seine-Maritime,
- Directeur de la Formation Professionnelle de la Région Normandie,

Et de l'équipe opérationnelle du P.L.I.E.

En 2020, ce comité a assuré le suivi de l'action du P.L.I.E. et particulièrement :

- les sorties,
- les décisions de prolongation des parcours,
- la maquette financière du P.L.I.E. (état d'avancement des dépenses et élaboration et ajustement des maquettes des années à venir).

Il s'est réuni 3 fois au cours de l'année 2020 et a été consulté 6 fois par écrit.

L'investissement des membres du comité technique reste constant, leur participation active permet à l'équipe du P.L.I.E. d'ajuster les orientations du dispositif et de mieux mobiliser les outils de droit commun.

La Structure d'Animation et de Gestion a la charge d'organiser la tenue des instances de pilotage prévues au protocole d'accord.

Un compte rendu est établi pour chacune de ces rencontres. Un dossier rassemblant les travaux du comité technique est tenu à disposition.

12 - Les relations avec les partenaires institutionnels

12 - 1 : Les CATEF : Comités d'Animation Territoriale Emploi Formation

Pour jouer efficacement ce rôle, le P.L.I.E. est présent dans les différentes instances publiques et notamment celles du Service Public de l'Emploi. La responsable du service ou une représentante participe régulièrement aux animations locales déployées sur le territoire d'Elbeuf et celui de Caux Seine Austerberthe.

La participation au CATEF d'arrondissement de Rouen est partagée avec le Directeur et la Directrice adjointe de la Solidarité de la Métropole Rouen Normandie.

Les ordres du jour des rencontres portent sur :

- Le suivi de la demande d'emploi,
- Le déploiement et les résultats des dispositifs publics : parcours emploi compétences, alternance, garantie jeune...
- L'information sur les actions spécifiques mises en place sur le territoire : offres de service de l'AFPA, de Cap Emploi, ...

La participation du P.L.I.E. a permis :

- D'entretenir des relations étroites avec l'ensemble de ses partenaires notamment Pôle emploi, les Missions locales, les chambres consulaires, ...
- D'être associé et de suivre les résultats des dispositifs publics régionaux et nationaux en faveur de la formation et de l'emploi,
- de communiquer sur l'action du P.L.I.E. : faire connaître son intervention et ses résultats.

12 - 2 : Pôle emploi

Le partenariat avec Pôle emploi est organisé avec le P.L.I.E. depuis le début du protocole (2014) mais celui-ci a pu être de nouveau scellé au sein d'une convention signée le 31 janvier 2020 entre la Direction Territoriale de Pôle emploi et la Métropole Rouen Normandie.

Les objectifs généraux sont de :

- Créer les conditions favorables au développement de l'emploi sur le territoire
- Mieux identifier et partager les offres d'emploi des entreprises
- Permettre une meilleure visibilité des dispositifs à destination des demandeur.euse.s d'emploi
- Renforcer l'efficacité des actions en faveur des demandeur.euse.s d'emploi fragilisés.e.s

L'annexe axe 4-3 de la convention précise spécifiquement l'organisation du partenariat avec le P.L.I.E. :

- Structuration de la prescription vers le P.L.I.E. (orientation régulière de demandeur.euse.s d'emploi, informations collectives, permanences P.L.I.E. dans les agences),
- Délégation au P.L.I.E. du suivi de parcours dans le cadre du PPAE (Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi),
- Mobilisation de moyens au service des parcours,
- Organisation de la coopération - sur le volet stratégique et technique – où il est expliqué que Pôle emploi participe au comité de pilotage et comité technique, copréside la commission P.L.I.E.,
- Partage d'information et désignation de correspondant.e.s à chaque échelon (Direction territoriale, agences, équipe opérationnelle P.L.I.E.).

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'avenant n°2 au protocole d'accord du P.L.I.E., un comité de suivi Pôle emploi/ P.L.I.E. a été animé le 9 juillet 2020 afin d'articuler les nouvelles modalités d'orientation des demandeur.euse.s d'emploi.

Un autre comité a réuni les référent.e.s P.L.I.E. des agences le 8 décembre 2020 pour suivre les orientations activées dans le cadre de cet avenant, s'organiser par rapport à la clôture des accompagnements du fait de la fin du plan 2014-2020 et faire un état d'avancement sur le lancement du P.L.I.E. 6^{ème} génération.

12 - 3 : Le Comité Départemental pour l'Insertion par l'Activité Economique (CDIAE)

Le P.L.I.E. est membre du CDIAE et participe régulièrement à ses réunions.

Cette participation permet de suivre l'évolution des Structures d'Insertion par l'Activité Economique et des chantiers d'insertion et de faire part des partenariats instaurés par le P.L.I.E. et la Métropole avec ces mêmes structures, ou encore de faire remonter les besoins des publics identifiés sur le terrain. Elle permet de suivre l'offre d'insertion disponible sur le territoire et de la mobiliser au profit des adhérent.e.s.

13 - Le suivi financier

Le P.L.I.E. est cofinancé par le FSE, le Département de la Seine-Maritime et la Métropole Rouen Normandie. La Région et l'État participent à l'action du P.L.I.E. en accordant aux adhérent.e.s du P.L.I.E. un accès aux actions de droit commun.

Les financements perçus par la Métropole pour le fonctionnement du P.L.I.E. sont suivis par la Structure d'Animation et de Gestion.

Le budget du P.L.I.E. est intégré dans le budget général de la Métropole. Il prévoit l'ensemble des lignes de dépenses du dispositif et provisionne les moyens nécessaires à leur mise en œuvre.

Les dépenses du P.L.I.E. sont identifiées dans le budget de la Métropole sous le service gestionnaire H3.

Un état d'avancement des dépenses du P.L.I.E. est présenté régulièrement aux financeurs lors des réunions des Comités de pilotage et technique.

En 2020, l'action de la Structure d'Animation et de Gestion a principalement portée sur :

- L'animation du dispositif,
- Les relations avec les partenaires du P.L.I.E. (institutionnels et opérationnels),
- La négociation des fonds pour l'année 2021,
- La mise en place et le suivi administratif et financier des actions réalisées :
 - identification des besoins,
 - montage des actions (marchés et conventions),
 - installation et suivi des actions,
 - vérification du service fait,
 - règlement des factures.
- La réalisation du bilan annuel et la consolidation des dépenses.

14 - La publicité

Un plan de communication est mis en place pour répondre aux obligations de communication sur l'intervention du Fonds Social Européen et permettre une meilleure information des partenaires, prestataires et adhérent.e.s du P.L.I.E.

Cette communication est établie sur 3 niveaux :

- Publicité générale de la Métropole sur la participation du FSE au P.L.I.E.
- Information des prestataires mettant en œuvre des actions au profit des adhérent.e.s du P.L.I.E.
- Information des publics accompagnés par le P.L.I.E.

14 - 1 : Publicité générale de la Métropole

Une signalisation de la participation du FSE est assurée dans les bureaux occupés par l'équipe P.L.I.E.

Un site Internet (www.pliedelametropole.fr) a été mis en ligne en avril 2008 et réactualisé en 2017. Cet outil est destiné à mieux faire connaître le dispositif à ses partenaires et notamment aux prescripteurs, opérateurs, prestataires, institutionnels et entreprises ainsi qu'aux adhérent.e.s du P.L.I.E.

Le cofinancement apporté par le FSE est précisé sur le site.

L'ensemble des documents utilisés par le P.L.I.E. : cartes de visites, papier à en-tête, contrats d'engagement, fiches d'orientation... indiquent la participation du FSE au dispositif.

Communication auprès des partenaires :

La participation du Fonds Social Européen au financement du P.L.I.E. est rappelée lors des rencontres de présentation du dispositif réalisées par la Structure d'Animation et de Gestion et par les accompagnateur.rice.s emploi auprès des prescripteurs (Pôle emploi, travailleurs sociaux, services « emploi » des communes...), des opérateurs (organismes de formation, structures d'insertion par l'activité économique, associations d'insertion...) et des entreprises. Le logo européen apparaît sur les plaquettes d'information sur le dispositif remises à cette occasion.

14 - 2 : Information des prestataires du P.L.I.E.

- Les actions financées par le P.L.I.E. :

Les avis de publicité et les dossiers de consultation des marchés passés par la Métropole pour la mise en place des actions destinées aux adhérent.e.s du P.L.I.E. indiquent la participation du FSE au financement de l'opération. Ils rappellent également les obligations qui incombent aux prestataires en matière de publicité auprès des publics bénéficiaires des actions cofinancées par l'Europe.

Ces obligations sont rappelées aux opérateurs lors du démarrage des actions et font l'objet d'un contrôle lors du suivi des opérations.

- Les actions non financées par le P.L.I.E. :

Les parcours des adhérent.e.s du P.L.I.E. sont également constitués d'étapes dites de droit commun et mises en place par les financeurs publics : État, Région et Département.

Aussi, lors de l'orientation des adhérent.e.s vers ces actions, les accompagnateur.rice.s emploi du P.L.I.E. formalisent cette prescription au moyen d'une fiche qui permet à l'opérateur d'identifier que la.e candidat.e bénéficie du service d'accompagnement du P.L.I.E. et rappelle le cofinancement du dispositif par le FSE.

14 - 3 : Information des publics accompagnés par le P.L.I.E.

Lors du premier entretien, les accompagnateur.rice.s emploi présentent aux demandeur.euse.s d'emploi orienté.e.s vers le dispositif le service pouvant être apporté par le P.L.I.E. (accompagnement renforcé et construction d'un parcours d'insertion professionnelle favorisant le retour à l'emploi).

Ces candidat.e.s sont informé.e.s dès ce premier contact de la participation du FSE au financement du dispositif. Le dossier administratif renseigné par eux avec le soutien de l'accompagnateur.rice emploi rappelle cette participation par la présence du logo européen.

L'entrée dans le P.L.I.E. est formalisée par un engagement écrit rappelant également la participation de l'Europe.

Les comptes rendus d'entretien avec les adhérent.e.s sont saisis dans la base de données, édités et remis aux intéressé.e.s ; ce document reprend le logo du FSE.

Enfin, des plaquettes d'information sur le P.L.I.E, à destination du public, des prescripteurs et des entreprises, rappellent la participation communautaire.

14 - 4 : Action de communication sur l'intervention du P.L.I.E. 5



A l'occasion de la fin du cinquième plan « 2014-2020 », l'équipe du P.L.I.E. a organisé une demi-journée d'échanges, le 2 octobre 2020, pour restituer son action et remercier ses partenaires (institutionnels, associatifs, employeurs...), les accompagnateur.rice.s emploi et bien sûr les adhérent.e.s.

L'évènement a été maintenu malgré le contexte sanitaire mais le nombre d'invité.e.s a été réduit à 60 personnes sur les 140 prévues initialement.

Cette matinée a été l'occasion de présenter l'action du P.L.I.E. sous un autre angle que celui des statistiques et de mettre en lumière la plus-value d'une intervention coordonnée au service des habitant.e.s du territoire.



Deux accompagnateur.rice.s emploi ont introduit la rencontre par un avant-propos sur la méthode d'accompagnement du P.L.I.E., en expliquant non seulement le contenu de la « Méthode d'Accompagnement et de Pilotage des Parcours d'Insertion » à laquelle l'ensemble de l'équipe des accompagnateur.rice.s emploi est formée mais aussi en présentant ce qui fait la culture commune de l'accompagnement (un accompagnement personnalisé, animé en individuel comme en collectif, dont la durée est adaptée au besoin de la personne ; une relation de proximité ; une égalité de l'offre de service ; un engagement partenarial fort ; une recherche d'innovation pour proposer une offre complémentaire au droit commun).

Une première table ronde, animée par un prestataire de la mission d'accompagnement, et regroupant des professionnel.le.s de Pôle emploi, de communes, d'organismes de formation et d'association, a débattu sur la question de la coordination partenariale au service des parcours P.L.I.E. Celle-ci se structure tout d'abord par rapport aux enjeux de la prescription de public vers le P.L.I.E. (appréhension des profils, détection des besoins de parcours, bonnes pratiques du pré-diagnostic...) et se poursuit tout au long de l'accompagnement afin de travailler en synergie (entretien tripartite avec le référent P.L.I.E. en agence Pôle emploi, articulation des interventions en binôme avec le travailleur social du CCAS, réalisation de bilans intermédiaires et finaux tripartites avec l'organisme de formation...).



Une seconde table ronde a laissé place aux témoignages de deux adhérent.e.s pour qu'ils expriment leur vécu de l'accompagnement P.L.I.E., et d'un employeur pour qu'il apporte son point de vue sur les enjeux d'un recrutement et la plus-value d'une candidature provenant d'une personne accompagnée par le P.L.I.E.

Les adhérent.e.s ont expliqué comment elle et il ont intégré le P.L.I.E., les étapes mises en place dans leur parcours, les difficultés rencontrées, la manière de les lever avec l'appui de leur accompagnateur.rice et enfin elle et il nous ont partagé un moment fort de leur accompagnement, en nous expliquant en quoi leurs objectifs ont été atteints. Ces deux témoignages ont illustré les types de parcours que les adhérent.e.s du P.L.I.E sont amenés à mettre en place. (idées de métiers à l'entrée dans l'accompagnement, mobilité, communication, besoin de coaching ou de mise en confiance, étape de formation, participation à des actions, préparation aux entretiens...). Elle et il ont démontré que les parcours vers l'emploi ne sont pas toujours linéaires et que le temps a été un facteur important de réussite.

Deux responsables de la TCAR ont pu compléter l'intervention de l'adhérent/témoign pour expliquer en quoi son engagement et sa motivation ont été perceptibles lors de l'entretien de recrutement, et l'importance d'un choix de métier dans lequel la personne peut s'épanouir.



Enfin, pour valoriser la recherche d'innovation constante dans les accompagnements du P.L.I.E. V, une dernière séquence a permis de mettre en lumière deux actions particulières, après sélection d'une dizaine de fiches action envoyées préalablement aux invité.e.s et réparties en six catégories :



Les actions correspondaient toutes à des projets menés par les accompagnateur.rice.s emploi ou l'équipe opérationnelle pour favoriser la dynamique des parcours.

Elles allaient du plus concret (construction de projet, recherche d'emploi...) au plus « ludique » (pour travailler la posture professionnelle d'une manière détournée).

Concevoir et animer des ateliers et actions individuelles ou collectives fait partie des engagements du P.L.I.E. Cette offre est complémentaire à l'accompagnement individuel et elle contribue à ce que les personnes élargissent leur champ des possibles.

La première action présentée s'intitule "Les techniques de gestion du stress"

TECHNIQUES DE GESTION DU STRESS
PILOTAGE : MARIE-JEANNE HUSSON, MARLÈNE LEGENDRE
MISSION LOCALE ROUEN

ATELIER
8 PARTICIPANT.E.S
1 JOURNÉE

OBJECTIF :
CONNAÎTRE LES DIFFÉRENTES TECHNIQUES DE GESTION DU STRESS ET SAVOIR LES METTRE EN PRATIQUE.

CATÉGORIE
BIEN-ÊTRE

DÉROULEMENT :
Constitution d'un groupe d'adhérent.e.s jeunes et adultes.

EXERCICES RÉALISÉS
Points d'acupression
Exercices respiratoires
Détente musculaire.

EXPÉRIMENTATIONS
Pensée positive
Art thérapie
Méditation guidée
Coloriage anti-stress

COMPÉTENCES ENGAGÉES
1 Sociales
2 Organisationnelles
3 Techniques

L'objectif était que les adhérent.e.s puissent expérimenter différentes techniques (points d'acupression, exercices respiratoires, détente musculaire, coloriage anti-stress, pensée positive...) pour gagner en confiance, se recentrer sur elles.eux-mêmes, savoir lâcher prise, ou encore verbaliser leurs craintes ou repérer les situations générant du stress.

Deux adhérentes ont pu partager leurs connaissances avec le groupe, voire compléter l'atelier, puisque l'une exerçait le Yoga depuis plusieurs années, et l'autre était formée aux techniques de relaxation.

La seconde action était celle nommée "Les clés de l'entretien" :

LES CLÉS DE L'ENTRETIEN
PILOTAGE : PAULA DE ARAUJO, STÉPHANIE LENOIR, PERRINE ST AULAIRE - MISSION LOCALE DE L'AGGLOMÉRATION ELBEUVIENNE
COLINE THOREL - MÉTROPOLE ROUEN NORMANDIE

SÉANCES
9 PARTICIPANT.E.S
8 CHAQUE ANNÉE

OBJECTIF :
SE PRÉPARER À L'ENTRETIEN DE RECRUTEMENT DANS LE CADRE D'UN FORUM.

CATÉGORIE
COMMUNICATION

DÉROULEMENT :

1 Ecriture des dialogues d'une saynète avec :
Un scénario d'entretien caricatural
Un scénario de bonnes pratiques pour l'entretien

2 Le groupe a joué la saynète devant un public à plusieurs reprises (au forum des clés de la réussite des villes de Cléon et d'Elbeuf).

COMPÉTENCES ENGAGÉES
1 Techniques
2 Sociales
3 Artistiques

Depuis 2016, les villes de Cléon et d'Elbeuf organisent conjointement le forum Les Clés de la Réussite. La Mission Locale de l'agglomération elbeuvienne et le P.L.I.E. ont souhaité proposer une animation commune pour le public sur le thème de la préparation à l'entretien de recrutement. L'idée était de créer une saynète participative.

La « troupe » joue dans un premier temps un entretien caricaturé. Un interlude permet un premier échange avec le public sur ce qu'il ne faut pas faire. Un deuxième entretien est alors présenté, les acteur.rice.s s'interpellent et échangent sur les réponses pour mieux faire comprendre les attentes des recruteurs. Ce second temps donne lieu à de nouveaux échanges avec le public puis les animatrices complètent en rappelant les points clés d'une préparation à un entretien.

Les « acteur.rice.s », adhérent.e.s P.L.I.E. et jeunes, ont gagné en confiance et prennent la parole plus facilement à la suite de cette expérience. Ils et elles se sont également approprié la méthode de préparation aux entretiens de recrutement grâce aux nombreuses répétitions.

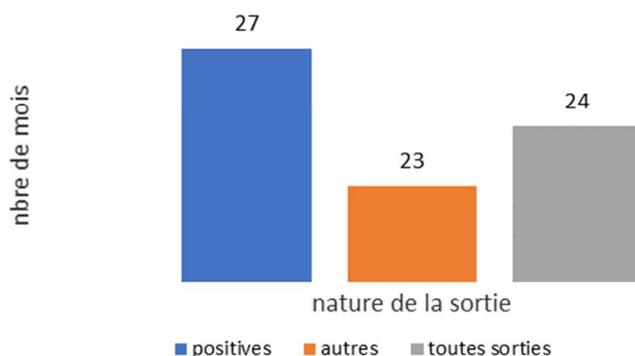
15 - CONCLUSION

D'une manière générale, le dispositif a été mené conformément au cadre fixé à son protocole d'accord. Cependant, le contexte de crise sanitaire a évidemment impacté tou.te.s les acteur.rice.s (adhérent.e.s en premier lieu) mobilisé.e.s pour la mise en œuvre des parcours d'insertion des publics.

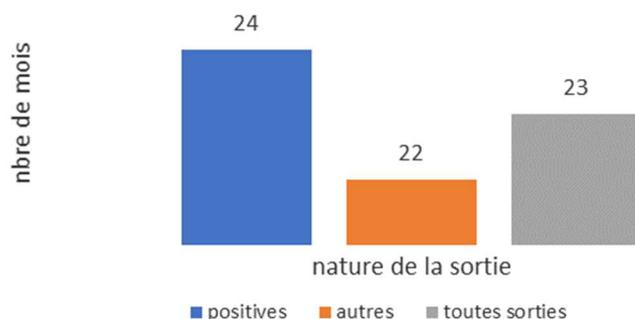
Malgré cette difficulté, les accompagnateur.rice.s emploi, les prestataires de l'accompagnement et l'équipe opérationnelle sont restés mobilisé.e.s et ont fait preuve d'adaptation.

Les durées moyennes de parcours observées pour le P.L.I.E. 2014/2020 sont sensiblement identiques à celles du P.L.I.E. 2008/2013. Toutefois, **les parcours des personnes sorties positivement sont plus longs de 3 mois** : 27 mois à fin 2020, contre 24 mois à fin 2013.

durée moyenne des parcours des personnes accompagnées de **2014 à 2020**
(et sorties au 31/12/2020)



durée moyenne des parcours des personnes accompagnées de **2008 à 2013 - PLIE 4**
(et sorties au 31/12/2013)



Les taux d'insertion : le taux observé au 31/12/2020, sans aucune neutralisation selon la nature de la sortie, s'établit à **41%**.

Il est inférieur à celui arrêté fin 2019 (46%) en raison du nombre important de sorties sans solution positive aboutie en fin de dispositif. Cette mécanique s'observe à chaque dernière année de P.L.I.E.

Ainsi, **si l'on neutralisait les sorties pour « fermeture de dispositif », le taux d'insertion s'établirait à 48%** (toujours sans neutralisation des motifs prévus au protocole d'accord).

En revanche, ce taux de 41% en fin de P.L.I.E. 2014/2020 est nettement supérieur à celui observé à la fin du Plan précédent, qui était de 33% (sans aucune neutralisation).



Sur les 373 sorties pour « fermeture du dispositif », une centaine doivent faire l'objet d'une poursuite de parcours en 2021, dans le cadre de P.L.I.E. de 6^{ème} génération (2021/2027).

16 – PRINCIPALES ORIENTATIONS 2021/2027

Au 1^{er} semestre 2020, **une évaluation partagée entre les financeurs et les partenaires du P.L.I.E.** a été réalisée par un bureau d'études indépendant.

Les travaux conduits ont confirmé :

- l'intérêt et l'efficacité de cet outil favorisant l'accès à l'emploi des personnes les plus démunies de notre territoire,
- la pertinence d'un accompagnement professionnel et social individualisé à destination des personnes exclues du marché du travail.

Une réflexion collective a été conduite entre l'équipe opérationnelle et les membres des Comités Technique et de Pilotage du P.L.I.E. afin de définir les orientations à donner au dispositif à compter de 2021.

Les travaux réalisés se sont appuyés sur l'évaluation. Ils ont permis de définir les objectifs, le contenu et l'organisation du nouveau P.L.I.E. et de mieux cerner **les axes d'amélioration à apporter au dispositif concernant notamment les enjeux suivants :**

- réduire les délais d'intégration des personnes tout en restant attentif au maintien de la qualité des orientations, à la qualité de l'accueil proposé aux personnes et à la finalité de l'objectif emploi ;
- développer l'ingénierie territoriale en matière d'insertion en coordination avec les acteurs compétents ;
- développer les relations avec les employeurs et plus globalement le monde économique ;
- poursuivre les initiatives permettant aux personnes accompagnées d'être pleinement actrices de leur parcours et contribuer à l'amélioration en continue des actions proposées.

A l'issue de ces travaux, l'Etat, la Région Normandie, le Département de la Seine-Maritime et la Métropole Rouen Normandie ont décidé de mettre en œuvre un nouveau Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi (P.L.I.E.) pour une durée de 7 ans à compter du 1^{er} janvier 2021 et ce dans le cadre des programmations opérationnelles des fonds européens 2014/2020 et 2021/2027.

Le dispositif concernera **2 500 à 2 700 personnes** résidant dans une des communes de la Métropole Rouen Normandie.