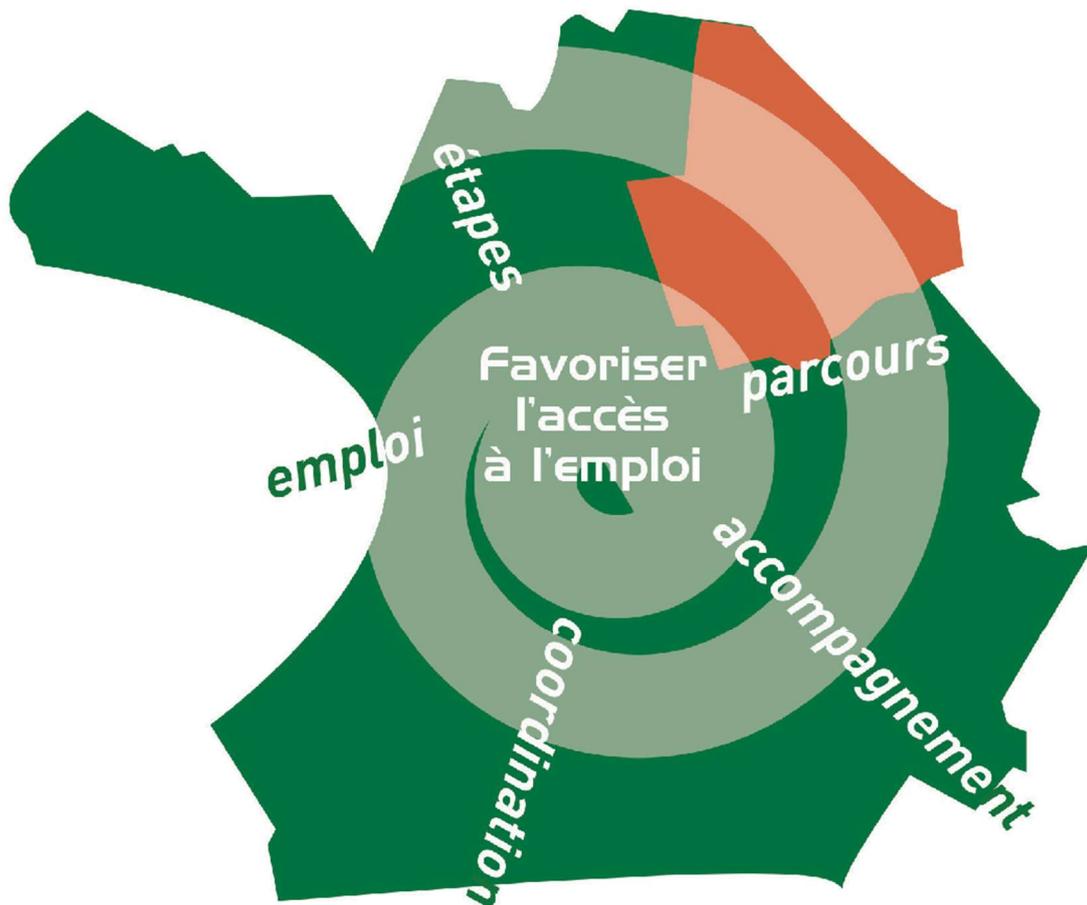


## PLAINE COMMUNE, LE PLIE



## RAPPORT D'ACTIVITE 2019

# Table des matières

<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>page 3</b>
<b>I. ANIMATION, ACCUEIL, SUIVI, Accompagnement</b> .....	<b>page 6</b>
<b>A. LES STRUCTURES ET LEURS RÉFÉRENTS POUR L'ACCOMPAGNEMENT DES DEMANDEURS D'EMPLOI ADULTES, DES ALLOCATAIRES DU RSA ET DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP</b> .....	<b>page 7</b>
<b>B. ANALYSE DE PRATIQUE À DESTINATION DES RÉFÉRENTS PLIE</b> .....	<b>page 8</b>
<b>C. LE PUBLIC PLIE SUR LE TERRITOIRE DE PLAINE COMMUNE</b> .....	<b>page 9</b>
<b>D. FORMATION DES RÉFÉRENTS À LA MÉTHODOLOGIE MAPPI - MODULE INITIATION</b> .....	<b>page 16</b>
<b>E. SÉMINAIRE « RECRUTER AUTREMENT » AVEC LE CABINET CONSEIL B2C PROJET</b> .....	<b>page 17</b>
<b>II. L'OFFRE DE FORMATION ET D'ORIENTATION</b> .....	<b>page 19</b>
<b>A. LES OPÉRATIONS PRÉQUALIFIANTES ET DIPLOMANTES</b> .....	<b>page 19</b>
<b>B. LES FORMATIONS DE REMISE À NIVEAU</b> .....	<b>page 25</b>
<b>III. L'ACCOMPAGNEMENT VERS ET DANS L'EMPLOI</b> .....	<b>page 26</b>
<b>A. PLAINE COMMUNE, LE PLIE - RELATIONS ENTRE LES ENTREPRISES</b> .....	<b>page 26</b>
<b>B. PLAINE COMMUNE, LE PLIE - OPÉRATION AIP / AIDE INDIVIDUELLE DU PLIE</b> .....	<b>page 28</b>
<b>C. PRESTATION EMPLOI ET INSERTION</b> .....	<b>page 31</b>
<b>D. OBJECTIF EMPLOI - MOBILISATION VERS L'EMPLOI</b> .....	<b>page 38</b>
<b>IV. L'OFFRE d'INSERTION</b> .....	<b>page 41</b>
<b>V. PIC 100% INCLUSION - 2024 TOUTES CHAMPIONNES, TOUS CHAMPIONS !</b> .....	<b>page 62</b>
<b>A. PRÉSENTATION GLOBALE DU PROJET</b> .....	<b>page 62</b>
<b>B. PREMIÈRES PROMOTIONS</b> .....	<b>page 65</b>
<b>C. PERSPECTIVES 2020</b> .....	<b>page 71</b>
<b>Glossaire</b> .....	<b>page 74</b>
<b>VI. CONCLUSION</b> .....	<b>page 75</b>

## INTRODUCTION

Le PLIE, Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi, est un dispositif d'accompagnement renforcé et individualisé qui s'adresse aux demandeurs d'emploi confrontés à une exclusion durable du marché du travail, demandeurs d'emploi de longue durée, allocataires du RSA ou jeunes de moins de 26 ans, de bas niveau de qualification.

Plaine Commune, le PLIE œuvre sur l'ensemble du territoire de Plaine Commune, i.e. 9 communes de la Seine-Saint-Denis dont Aubervilliers, Epinay-sur-Seine, La Courneuve, L'Île-Saint-Denis, Saint-Denis, Saint-Ouen, Stains, Pierrefitte-sur-Seine et Villetaneuse.

Depuis les années 1990, la montée en puissance de l'exclusion a contribué à légitimer l'idée selon laquelle une prise en charge spécifique des personnes considérées comme les plus éloignées de l'emploi pouvait être un outil efficace de lutte contre le chômage.

L'année 2019 se situe à au milieu de la seconde période de financement FSE et nous permet d'avoir plus de recul sur les résultats cumulés des cinq dernières années. L'enveloppe FSE pour Plaine Commune, le PLIE avoisine 2.474 M€ par an, soit + 1,3%. La programmation du PLIE évoluant également à près de 6 M€ (+ 8%) permet d'animer, de coordonner et de financer un nombre d'actions dans les domaines de l'Insertion par l'Activité Economique, la formation ou la relation entreprise. Ces actions sont exclusivement dédiées aux personnes les plus éloignées de l'emploi.

Cette année est marquée par une très nette hausse des sorties positives (+ 16,3 pts) et des retours à l'emploi (+ 12 pts). La progression constante de ces résultats s'est en effet particulièrement accélérée en 2019.

En parallèle, notre association s'est investie, dès le mois de septembre dans le cadre du Plan Investissement Compétence, sur un nouveau projet ; « 2024 : Toutes Championnes, tous Champions ! ». En collaboration avec le GIP Maison de l'Emploi de Plaine Commune, la ville de Paris, l'EPT Plaine Commune et les deux PLIE de Paris et Plaine Commune, ce projet sur 3 ans vise à accompagner vers l'emploi 1000 personnes, réparties de moitié, entre Paris et la Seine-Saint-Denis, sur des secteurs identifiés en tension avec une composante sportive dans le cadre du suivi des participants.

C'est dans ce contexte que depuis plusieurs années Plaine Commune, le PLIE poursuit sans relâche son effort de développement de son activité, et par là même, sa mission d'accompagnement des personnes les plus éloignées de l'emploi sur le territoire. Cette réponse aux besoins s'articule autour de 68 partenariats sur l'ensemble de la Région d'Île-de-France. Ces collaborations ont permis de financer plus de 96 actions au profit de près de 1700 participants accompagnés par le dispositif PLIE.

## COMPOSITION DE L'ÉQUIPE DE PLAINE COMMUNE, LE PLIE AU 31 DECEMBRE 2019

- ▶ Directeur : Arnaud TONNELIER
- ▶ Directeur Administratif et Financier du PLIE et Coordinateur de l'OIPSSD : Reynald MONGNE
- ▶ Auditrice interne / Gestionnaire FSE : Anne-Marie ROURE
- ▶ Auditeur interne / Gestionnaire FSE : Jonathan LIM
- ▶ Chargée de Projets (Suivi des Parcours) : Inès EL KHEMIR
- ▶ Chargée de Projets (Suivi des Parcours) : Aurélie VALENTE (depuis le 18/07/2019)
- ▶ Chargée de Projets (en charge des Chantiers d'Insertion) : Célia JOAQUIM (depuis le 01/04/2019)
- ▶ Chargé de Projets (en charge des formations) : Eric GILBERT (depuis le 18/06/2019)
- ▶ Chargée de Projets (Relations Entreprises) : Catherine GUERIN
- ▶ Chargée de mission (PIC 100% Inclusion – Projet 2024 Toutes Championnes, Tous Champions!  
: Stéphanie DUDOUIT (depuis le 04/11/2019)
- ▶ Assistante de direction générale : Jocelyne REHRAH

## **COMPOSITION DU BUREAU DE PLAINE COMMUNE, LE PLIE EN 2019**

- ▶ Président : Bally BAGAYOKO
- ▶ Vice-Président : Francis DUBRAC
- ▶ Vice-Président : André JOACHIM
- ▶ Trésorier : Kilani KAMALA
- ▶ Secrétaire : Mahieddine OUFERHAT
- ▶ Secrétaire adjoint : Salah TAÏBI

# I. ANIMATION, ACCUEIL, SUIVI ET ACCOMPAGNEMENT

## **L'animation du dispositif PLIE.**

L'opération est confiée à une équipe opérationnelle qui assure :

- La préparation des instances décisionnaires du dispositif
- La mise en œuvre des orientations et des décisions prises par ces instances et par le bureau du PLIE
- La méthodologie et la gestion des parcours des participants,
- L'ingénierie de projet
- Le management partenarial, et la contribution au développement des coopérations avec les entreprises dans le cadre d'une action coordonnée à l'échelon communautaire

Dans la programmation 2014-2020, les orientations décidées soulignent la nécessité d'un accompagnement renforcé.

« Augmenter le nombre de parcours intégrés d'accès à l'emploi des publics très éloignés de l'emploi en appréhendant les difficultés rencontrées de manière globale ». Cela correspond au cœur de métier du PLIE.

**L'accompagnement renforcé des participants** est un accompagnement sur-mesure avec un nombre limité de participants suivis par chaque référent du PLIE. Il est important que chaque parcours soit adapté au besoin de la personne, avec des rendez-vous fréquents jusqu'à l'accès à l'emploi et durant les 6 premiers mois dans l'entreprise pour garantir l'insertion durable dans l'emploi.

**Les participants du PLIE** sont les personnes en grande difficulté d'insertion sociale et professionnelle habitant le territoire de Plaine Commune : demandeurs d'emploi de longue durée, seniors, travailleurs handicapés, allocataires des minima sociaux, jeunes peu ou pas qualifiés ou toute personne en difficulté d'insertion sociale et professionnelle.

Ces personnes sont prises en compte dans leur globalité, avec leurs éventuels freins à l'emploi, qui seront levés par des mesures ou des actions spécifiques dans le cadre de leur parcours.

**Les parcours sont co-construits** par le participant et son référent unique de parcours qui en est le garant et qui l'accompagne jusqu'à 6 mois dans l'emploi. Les parcours, enchaînement d'actions et d'étapes de travail, de formation et d'aide à la recherche d'emploi, sont mis en place en fonction des besoins des participants.

**Déroulement.** La mise en œuvre de l'accompagnement des personnes passe par une étape incontournable : la contractualisation de l'accompagnement individualisé vers le retour à l'emploi. Il s'agit de la première étape de parcours, elle est transversale durant toute la durée du parcours.

Les personnes en difficulté sont orientées par les structures, ou partenaires, vers les référents. Ceux-ci les accueillent, établissent un diagnostic et vérifient l'adhésion des personnes et leur engagement pour un parcours de retour vers l'emploi.

Les dossiers sont présentés en commission d'agrément et de suivi (CAS). Lorsque la décision de validation est prise par la commission, les référents affinent avec le participant une construction de parcours.

Ils vont ensuite mobiliser les formations du droit commun et de la programmation du PLIE nécessaires à son parcours tout en s'appuyant sur les acteurs partenaires pour la résolution des freins périphériques à la recherche d'emploi.

Pour être réactif, il est nécessaire pour les référents et les structures d'avoir une bonne connaissance des partenaires mobilisables.

Comme il a été rappelé plus haut, le PLIE est un dispositif d'accompagnement renforcé et individualisé des personnes en recherche d'emploi qui se trouvent en grande difficulté quant à leur parcours vers l'accès ou le retour à l'emploi.

Les référents doivent être en permanence en lien avec le participant essentiellement pendant les périodes de recherche d'étapes ; ils poursuivent leur accompagnement durant celles-ci de façon à suivre le déroulement des formations ou des étapes emploi.

Pour que les parcours soient les moins longs possible, il est important que les étapes se succèdent rapidement et pour cela il faut aussi exercer une veille sur les offres de formation et les offres d'emploi.

Le dispositif d'accompagnement ne peut se faire sans un bon partenariat au niveau local permettant aux référents d'effectuer de manière efficiente leur mission d'aide au retour à l'emploi des participants.

Dans le cadre de cet axe, le PLIE s'appuie sur des structures d'accueil partenaires qui mettent en œuvre l'accompagnement des participants du PLIE.

En 2019, les référents de parcours ont eu pour objectif un portefeuille de 100 participants et une file active de 80, à l'exception de 4 référents pour lesquels l'objectif était 80 participants en portefeuille et 60 en file active étant donné la spécificité du public accompagné (TH, migrants, sous-main de justice et 1 référent à temps partiel à 80%).

## **A. LES STRUCTURES ET LEURS REFERENTS POUR L'ACCOMPAGNEMENT DES DEMANDEURS D'EMPLOI, ADULTES, JEUNES, DES ALLOCATAIRES DU RSA ET DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP.**



### **Association Le POLE**

L'association « LE POLE » accueille les participants PLIE demandeurs d'emploi de longue durée et autre, de Saint-Denis et de La Courneuve.

**Cette année 104 participants ont été accompagnés par 1 référent.**



### **AISPJA : Association pour l'Insertion des Jeunes et des Adultes d'Aubervilliers**

L'AISPJA accueille et accompagne les adultes demandeurs d'emploi PLIE de longue durée, les jeunes d'Aubervilliers, les primo-arrivants et les sous-mains de justice.

**Cette année, 344 participants ont été accompagnés par 4 référents.**



### **Projet Insertion Emploi RSA (PIE) communautaire**

Le projet insertion emploi (PIE RSA) accueille le public allocataire du RSA « socle » et « majoré ». Il dispose de 9 sites de réception du public, 1 dans chacune des 9 villes de l'Etablissement Public Territorial Plaine Commune. Les participants du PLIE ont été accompagnés par 5 référents ETP dans les villes suivantes : Epinay-sur-Seine, Saint-Denis, Pierrefitte-sur-Seine, Saint-Ouen et 1 référent à 80 % à Stains. Ce référent a mis fin à ses fonctions en juillet 2019 et n'a pas été remplacé à ce jour.

**Cette année, les 5 Référents de Parcours du PIE RSA ont accompagné 506 Participants PLIE.**



**Pôle Emploi**

Pôle Emploi accueille le public demandeur d'emploi de longue durée (DELD) de Saint-Denis, Épinay-sur-Seine, Villetaneuse, L'Île-Saint-Denis, Saint-Ouen, Pierrefitte-sur-Seine, La Courneuve, Aubervilliers et Stains.

**Cette année, 6 référents de parcours PLIE ont accompagné 620 participants.**



**UNIRH**

UNION POUR L'INSERTION ET LA RÉINSERTION  
DES PERSONNES HANDICAPÉES

**UNIRH 93 (Union pour l'insertion et la réinsertion des personnes handicapées)**

L'association accueille le public en situation de handicap, résidant dans les 9 communes du territoire de Plaine Commune.

**Cette année, 94 participants ont été accompagnés par 1 référent PLIE sur la ville de Saint-Denis.**

## **B. ANALYSE DE PRATIQUES À DESTINATION DES RÉFÉRENTS.**

L'analyse de pratiques à destination des référents PLIE a été initiée en 2016 et est reconduite chaque année dans l'objectif de développer la pratique professionnelle des référents de parcours. Les sessions ont lieu 1 demi-journée par mois et sont animées par M. Jean BIARNES, Consultant indépendant.

En 2019, 5 séances de 3 heures se sont déroulées entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2019. 17 référents PLIE ont été présents aux différents regroupements. Toutes les séances n'ont pu être réalisées pour raisons diverses : absence du consultant, grèves des transports en communs...

L'action de professionnalisation permet aux référents de parcours d'approfondir et d'enrichir le travail en groupe et d'être plus efficaces dans leur mission d'accompagnement, notamment à travers le récit et l'analyse des situations qu'ils perçoivent comme difficiles.

### **Conclusion.**

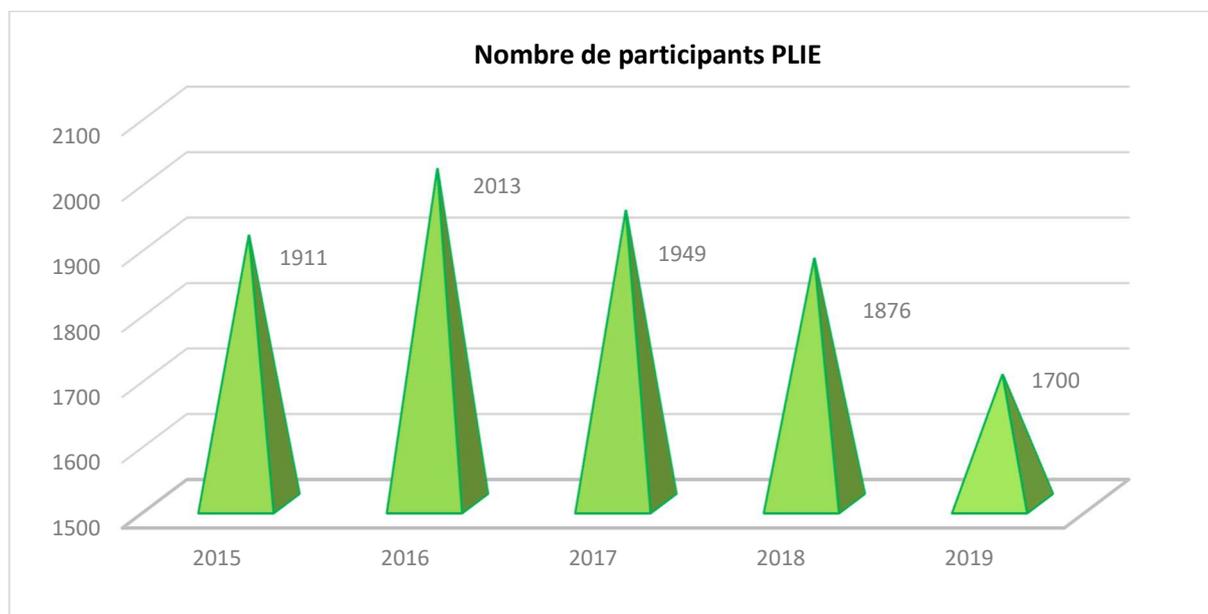
L'activité de Plaine Commune le PLIE s'est poursuivie dans la continuité de 2018, avec une constitution de portefeuille qui s'est poursuivie pour certains référents et une consolidation des résultats pour les autres.

**Pour l'année 2019, Plaine commune LE PLIE totalise 16,5 référents de parcours ETP.** Un référent RSA reste toujours en attente de recrutement.

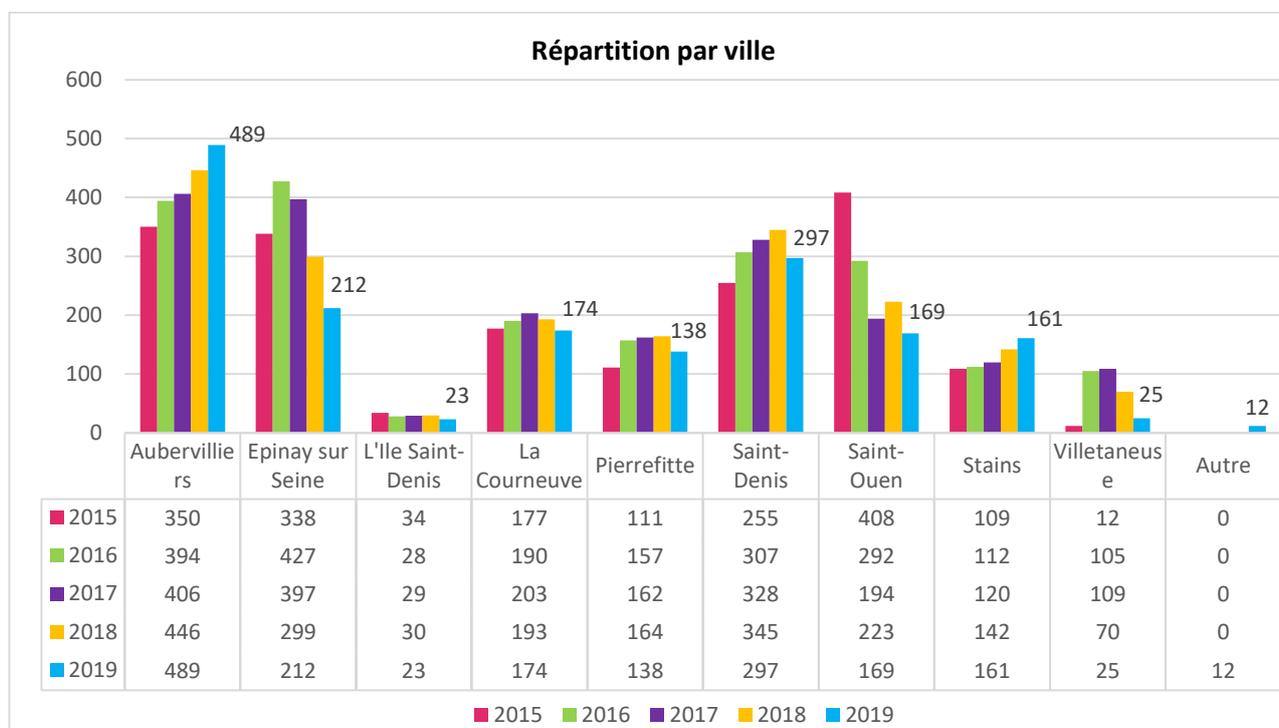
## C. LE PUBLIC PLIE SUR LE TERRITOIRE DE PLAINE COMMUNE.

Les sources concernant le public sont extraites du logiciel VieSION outil de gestion des parcours. Cette année, **1700** personnes ont eu un parcours dans le dispositif PLIE. On note une relative baisse du nombre de participants sur les 4 dernières années avec cependant de meilleurs résultats notamment sur les sorties positives et les étapes emploi.

### Nombre de participants PLIE :



### Répartition des participants par ville :

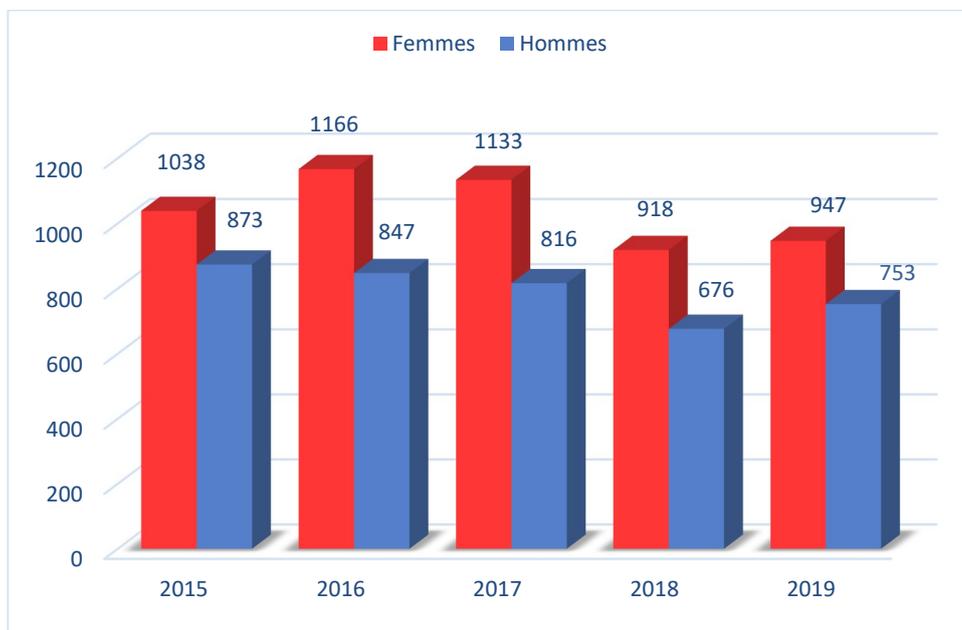


Nous constatons que la ville d'**Aubervilliers** représente 29% de cet accompagnement. Cette commune dispose de **5** référents PLIE dédiés à l'accompagnement renforcé des participants demandeurs d'emploi jeunes et adultes.

Notons également que le référent PLIE de la structure UNIRH93 accompagne des demandeurs d'emploi en situation de handicap et l'AISPJA reçoit les sous-mains de justice et les primo arrivants sur **tout le territoire de Plaine Commune**.

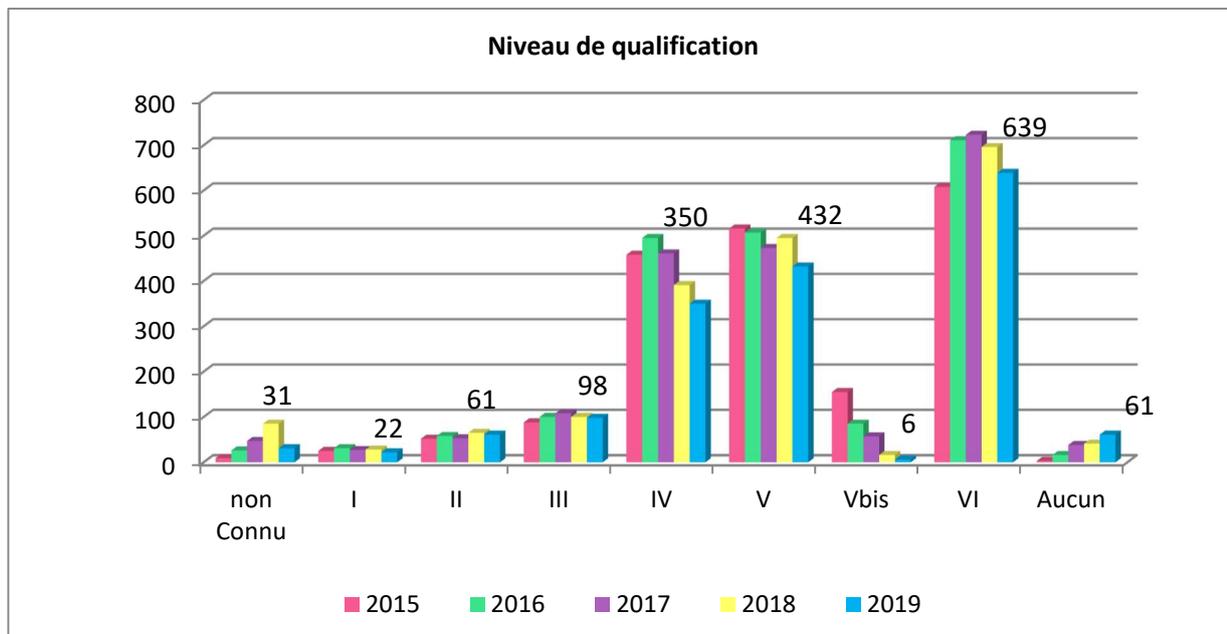
**Typologie du public PLIE entre 2015 et 2019 :**

**Répartition des participants par genre :**



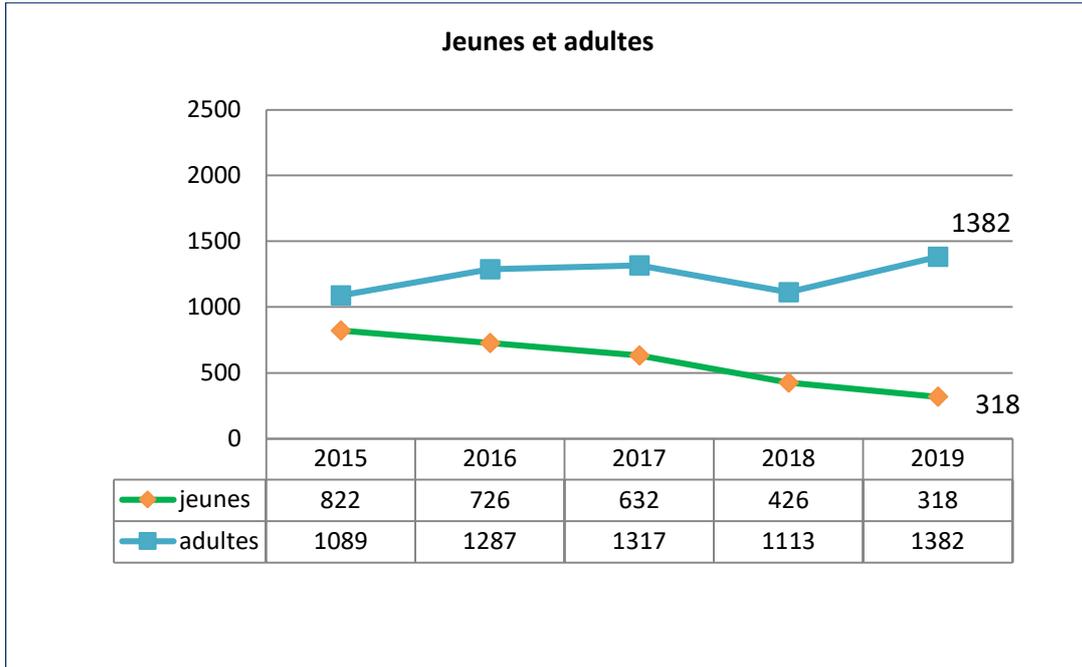
En 2019, la part de femmes accompagnées par le PLIE reste stable autour de **56%**.

**Répartition du public par niveau de qualification :**



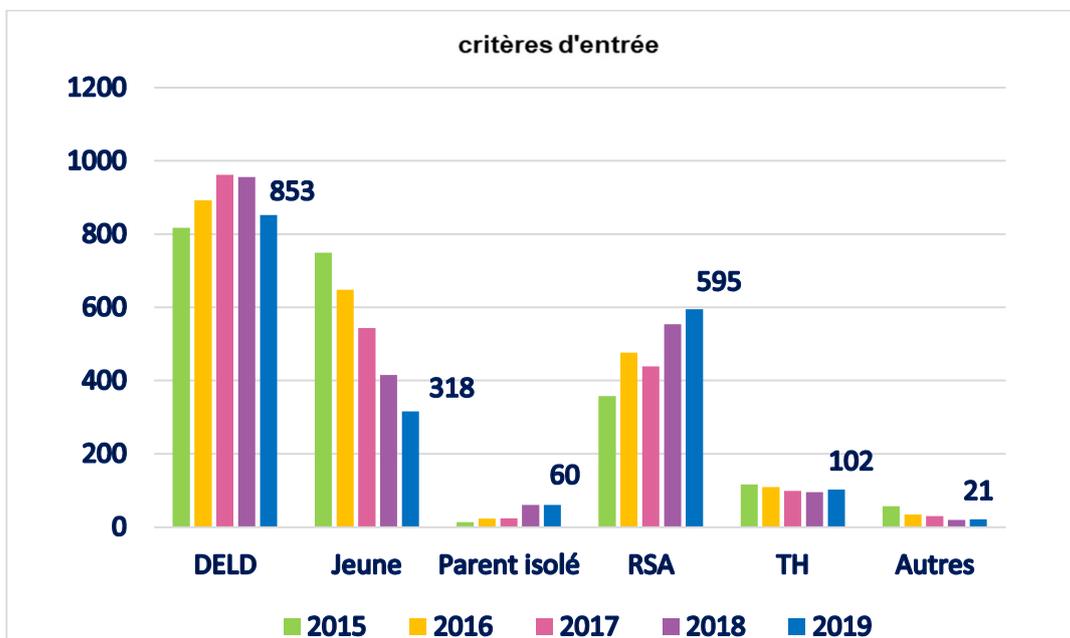
En 2019, **84% des participants du PLIE en parcours ont un niveau IV et VI et 63% sont de niveau infra V**. Le niveau de formation reste stable, l'accompagnement PLIE apporte donc une réponse au parcours d'insertion professionnelle des participants pour les personnes en difficulté d'accès ou de retour à l'emploi

**Répartition du public jeune et adulte :**



On dénombre 1382 adultes contre 1113 en 2018. En 2019, la baisse du nombre de jeunes accompagnés (-34.8%) se confirme encore ; ainsi les jeunes représentent 18.6% des participants du PLIE.

**Répartition du public par critères d'entrée :**



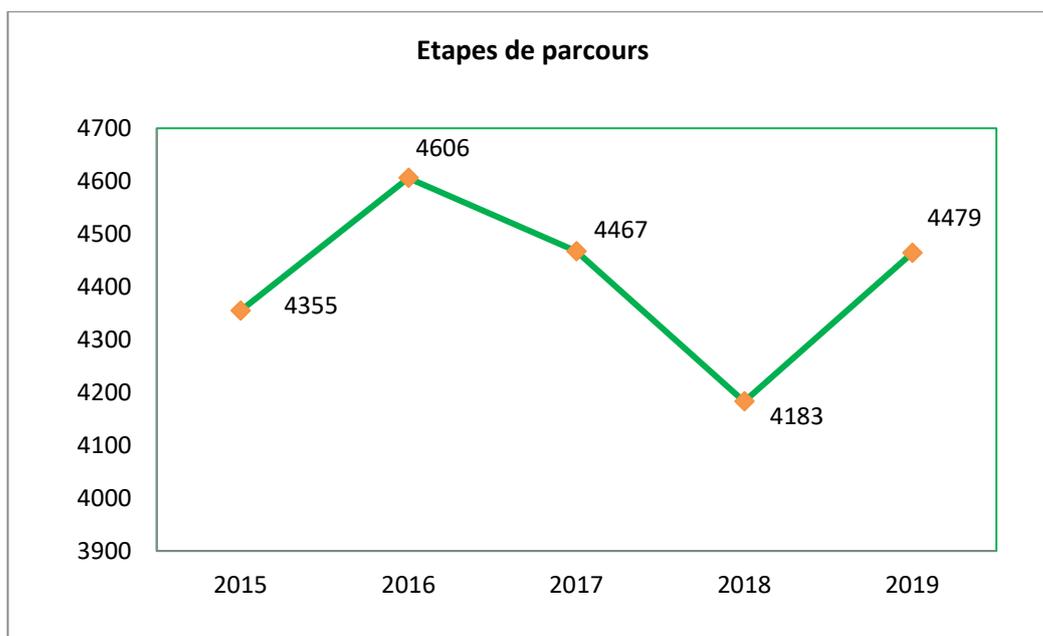
Les DELD représentent **50% des personnes accompagnées** par le PLIE, ils affichent une baisse de suivis de - **10%**.

Les BRSA représentent **35% des personnes accompagnées** par le PLIE, leur part progresse de **+9%**.

La part des travailleurs handicapés accompagnés par le PLIE progresse de **+26%**. Ils représentent 6% des personnes accompagnées dans le PLIE.

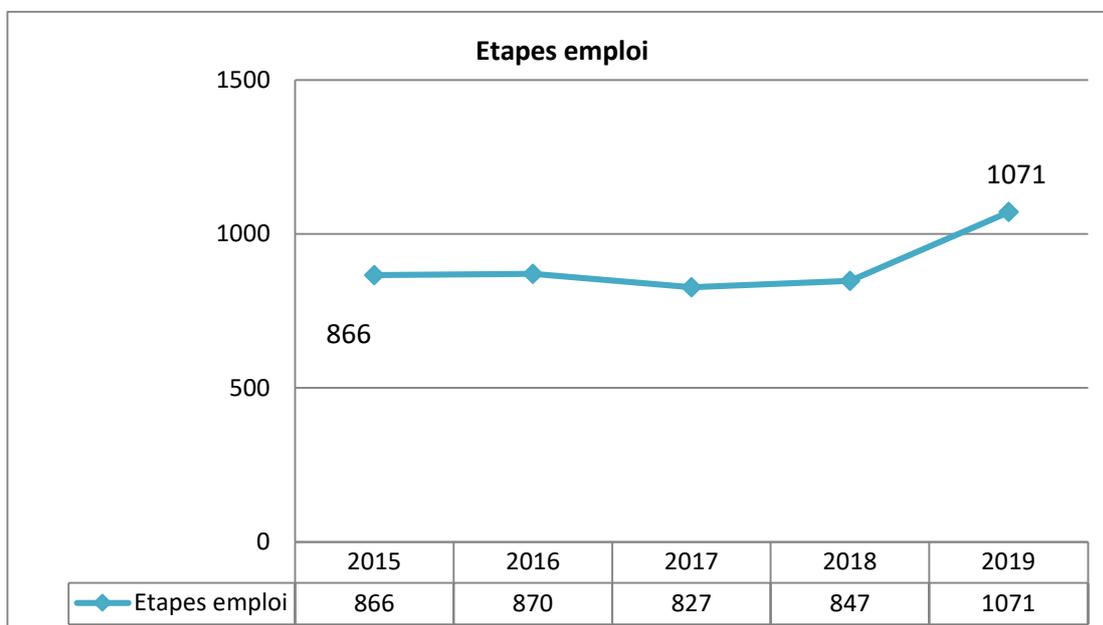
Notons qu'à l'entrée sur le dispositif, un participant peut avoir plusieurs critères.

### Les étapes de parcours :



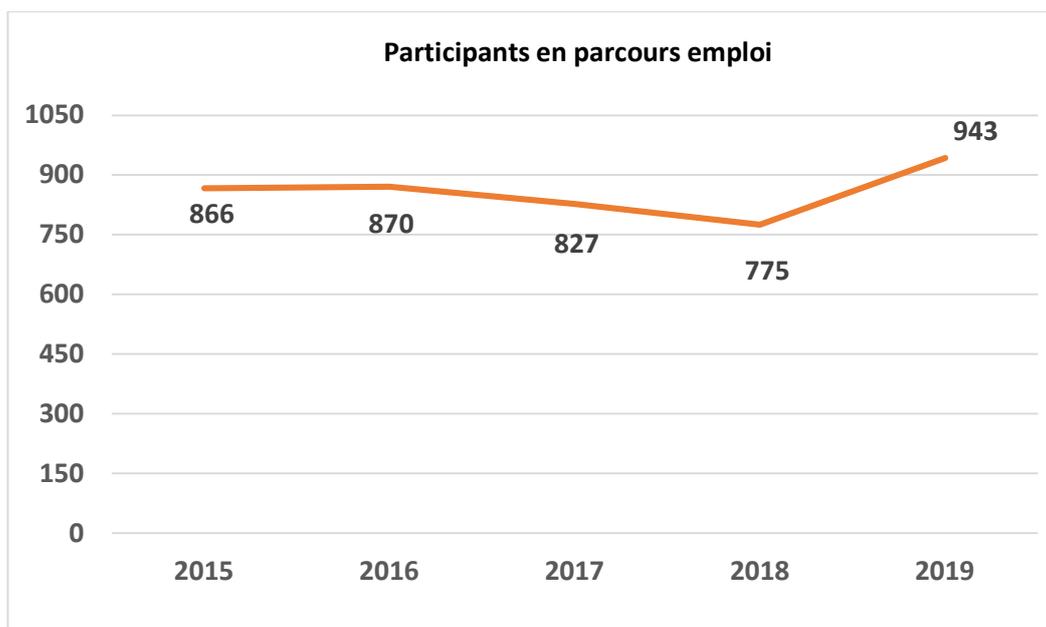
Les étapes de parcours progressent sensiblement de 4183 à 4479 (chiffre légèrement supérieur à l'année 2017) et représentent en moyenne **2,63** étapes par participants.

### Les étapes de parcours Emploi :



En 2019, **1071 étapes de parcours emploi** ont été effectuées contre 847 en 2018.

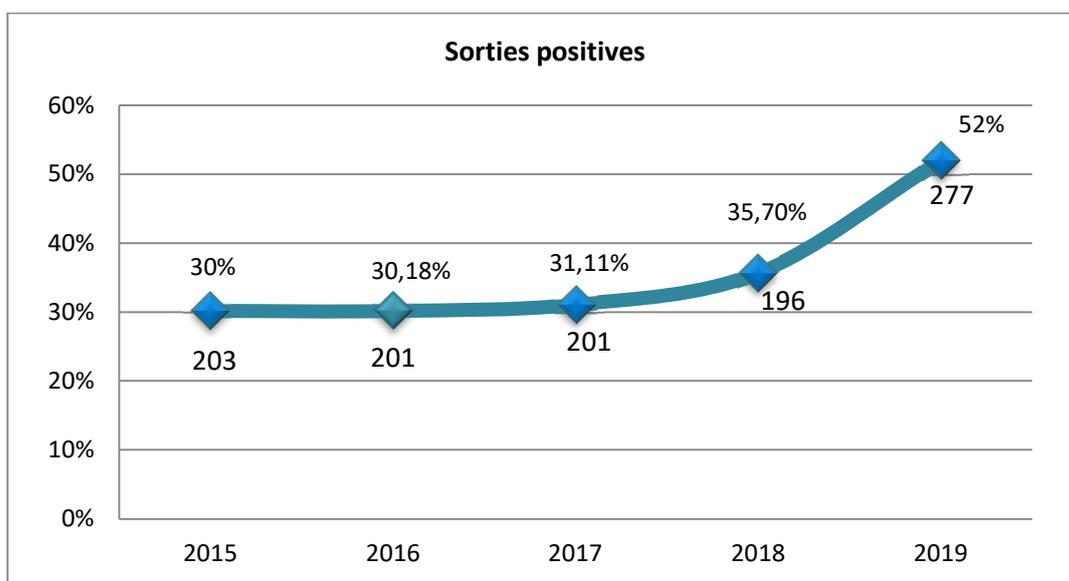
### Les participants en étape « emploi » :



**943 participants** ont bénéficié d'une ou de plusieurs étapes de parcours emploi, soit **56 % des personnes accompagnées par le PLIE**. Ce taux était de 44% en 2018, soit **une progression de +12pts.**

### **Les résultats :**

En 2019, le taux de sorties positives rapporté au **nombre total de sorties s'affiche à 52%**, soit 277 sorties pour accès à l'emploi de 6 mois et plus ou formation diplômante et/ou certifiante. Les 48% de sorties autres soit 252 participants correspondent à des sorties pour déménagement, rupture de contact ou heures travaillées insuffisantes.

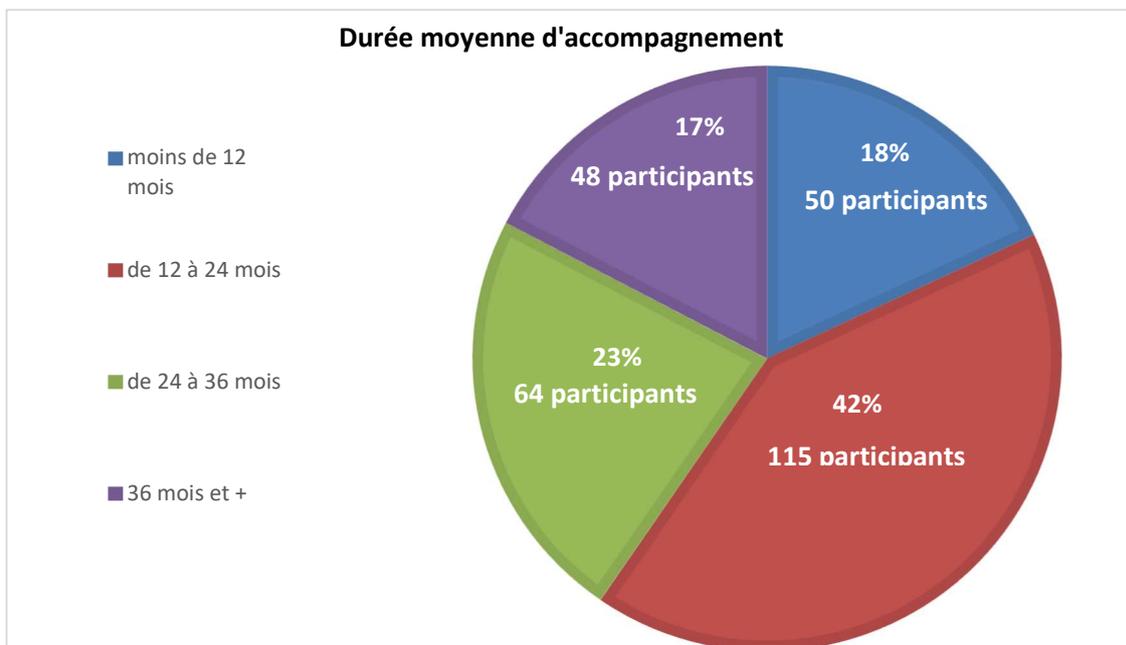


- **220** emplois durables soit **121 CDI, 97 CDD** de 6 mois et + (intérim et autres contrat)
- **2** créations d'activité
- **57** diplômes ou certifications professionnelles

**Le taux de sorties positives a toujours progressé sur les 5 dernières années.** En 2019, les résultats affichent un taux à **52%, soit 4pts** au-dessus de la moyenne nationale qui se situe à **48%**. Nous sommes donc au-dessus des résultats consolidés des PLIE au niveau national avec une progression de près de **+22 pts en 5 ans (et +25 pts en 7 ans)**.

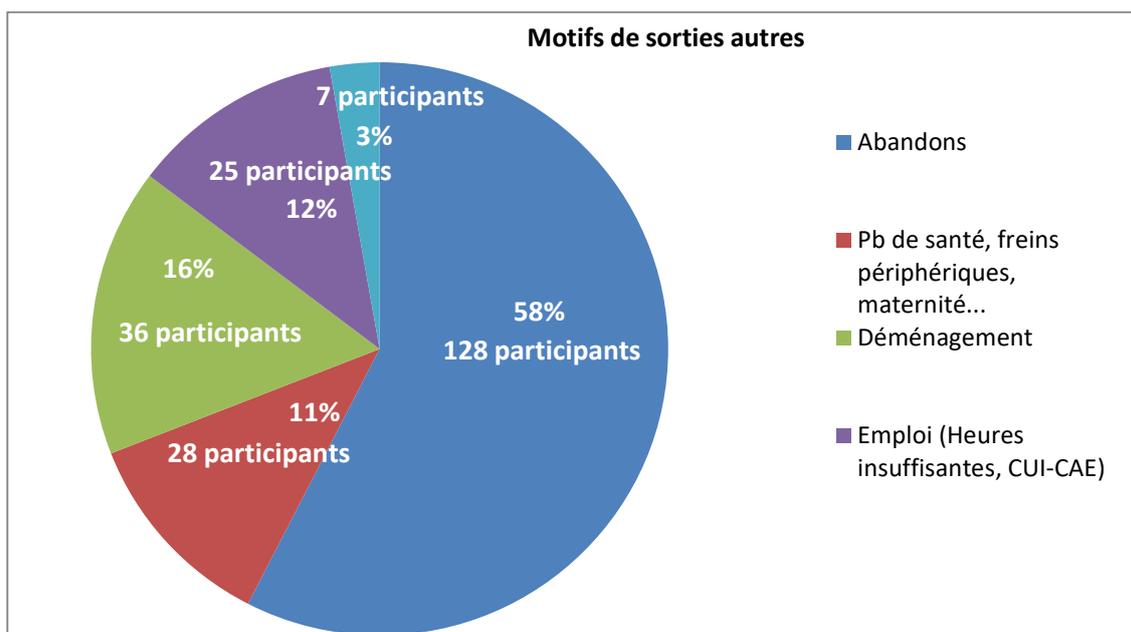
Notons qu'il existe toujours, malgré les relances effectuées (par les référents et l'équipe d'animation PLIE), une difficulté pour récupérer les justificatifs auprès des participants en situation d'emploi.

#### Durée moyenne d'accompagnement « sortie positive » :



La durée moyenne de parcours des personnes en sorties positives s'affiche **entre 12 et 24 mois pour 42% des cas**. 18% sont à moins d'un an et 17% à plus de 3 ans.

#### Motifs de sorties « autres » :



Pour **58% des sorties autres**, la raison présentée est **l'abandon** du parcours et 16% pour déménagement.

En effet, certains participants une difficulté à s'engager et à tenir dans un parcours, d'où l'abandon de celui-ci. Cela a concerné **122 participants** cette année.

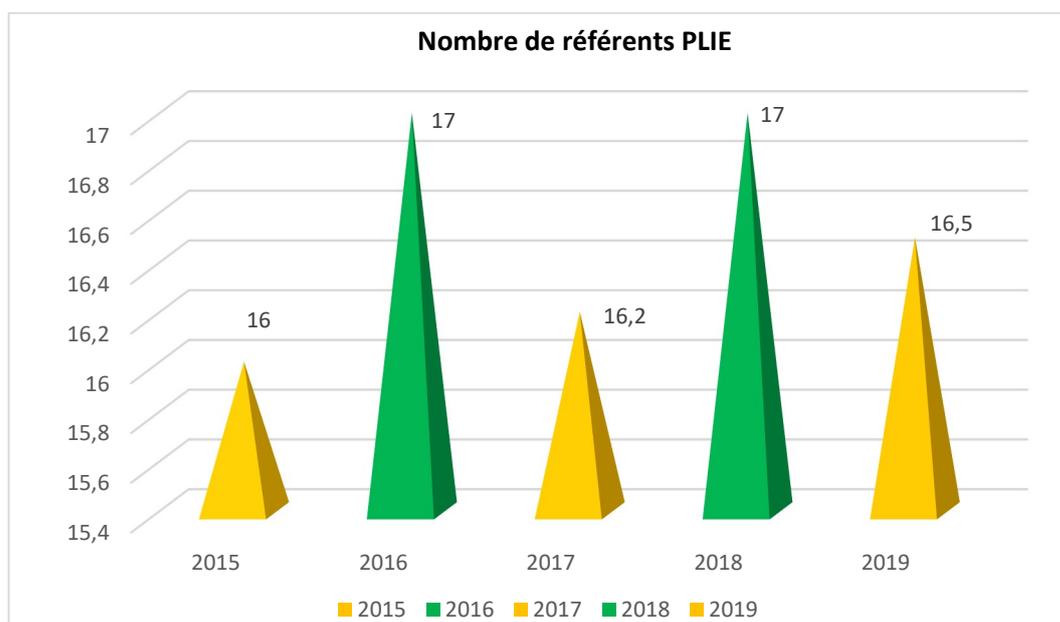
Nous constatons comme chaque année une précarisation des participants face au logement ce qui ne facilite pas la régularité du parcours, lequel finit par s'arrêter.

Ainsi, **41 participants** sont sortis du dispositif pour déménagement.

#### Répartition des sorties « autre » :

Nature	Motif	Total
Autre		252
	Abandon à l'initiative du participant	14
	Abandon à l'initiative du référent	20
	Abandon de parcours / Rupture de contact	88
	CAE hors SIAE (+ 12 mois)	1
	Congés parental	1
	Déménagement	4
	Déménagement hors Plaine Commune	37
	Décès	1
	ETTI/ Intérim d'insertion	2
	Fin de l'accompagnement sur le dispositif (à renouveler si besoin)	2
	Heures travaillées insuffisantes	13
	Maternité	4
	Problème de santé	17
	Problèmes périphériques	6
	Sans nouvelles malgré relances	21
	Sortie en emploi aidé (CAE, CUI, CA...)	6
	Sortie en emploi sans consolidation (maintien non obtenu)	1
	Sortie en emploi sans justificatif	7
	Transfert vers une autre structure	3
	Transfert vers un autre dispositif	3
	Transfert vers le PIC	1

#### Nombre de référents PLIE :



**Le nombre de référents PLIE se stabilise autour de 16.5 ETP.**

## D. FORMATION DES REFERENTS A LA METHODOLOGIE MAPPI - MODULE INITIATION

La méthode MAPPI (Méthode d'accompagnement et de pilotage des parcours individualisés) a été créée par Pascal CHIUCCHINI, fondateur du cabinet B2C Projet. Cette méthode contribue à organiser le travail individuel et collectif d'accompagnement social et professionnel en fixant des repères méthodologiques et pratiques de la fonction. Elle se compose en quatre modules : Initiation, Accueil, Ingénierie, Pilotage et donnent lieu à la certification.

Les référents de parcours de Plaine Commune LE PLIE ainsi que les chargés de projet ont été formés au module initiation de la méthode MAPPI. Elle s'est déroulée sur trois jours consécutifs, dispensée par une formatrice du cabinet B2C Projet.

### Objectifs de la formation.

- Harmoniser les pratiques professionnelles des référents PLIE autour du concept de «pilotage de parcours »
- Instrumenter techniquement et pratiquement les accompagnants vers l'emploi dans cette optique en les inscrivant dans une démarche de qualité et tournée vers le résultat
- Permettre aux professionnels de mener des accompagnements structurés autour d'une méthode déclinable en toutes circonstances et pour tout type de public

### Objectifs pédagogiques.

- Identifier les différentes postures lors d'un accompagnement et appréhender celle de «pilote de parcours»
- Effectuer un diagnostic systémique partagé
- Co-élaborer un parcours d'insertion sociale et/ou professionnelle - Organiser le travail collaboratif autour de ce parcours
- Adopter des pratiques suscitant l'engagement des personnes

### Programme.

#### **Jour 1 : Les fondamentaux de la Méthode MAPPI**

- La posture d'accompagnement
- Le parcours d'insertion vu comme un projet
- Le rôle de pilote de parcours et la posture du conseiller
- L'analyse de sa fonction de pilotage dans la démarche d'insertion

#### **Jour 2 : Les différentes phases de l'accompagnement**

- La structuration de la phase d'accueil
- La réalisation d'un diagnostic partagé
- Applications aux situations d'accompagnement
- La formalisation des objectifs et du périmètre du parcours
- La prise en compte de la demande initiale ou comment poser la problématique de parcours

#### **Jour 3 : La co-élaboration du parcours**

- Les théories de l'engagement
- Applications aux situations d'accompagnement
- Le travail sous contrainte
- L'analyse de risque
- Ingénierie et collaboration avec les partenaires

## E. SEMINAIRE « RECRUTER AUTREMENT » AVEC LE CABINET CONSEIL B2C PROJET

### Le contexte.

La direction du PLIE a souhaité en 2019 continuer le travail de cohésion d'équipe déjà engagé par le passé à travers les séminaires de 2015 et 2017. Cette année, l'idée a été d'interroger les référents sur la **posture professionnelle** et de la capacité des **participants du PLIE à s'impliquer dans un projet**.

Ainsi, profitant de l'organisation des Jeux Olympiques 2024 en France et plus particulièrement sur le territoire de Plaine Commune, le Plie a décidé de réunir les professionnels de l'insertion, des participants et des entreprises du BTP et de la sécurité en vue des nombreuses perspectives de création d'emplois (environ 8000 ETP sur les 10 prochaines années) pour mettre un en place le Séminaire « Recruter autrement »

### Les objectifs.

- Echanger sur les méthodes de recrutement existantes
- Travailler sur l'intermédiation entre recruteurs, professionnels et candidats. Faire le constat sur les méthodes de recrutement à travers les réussites et les échecs en matière de recrutement.
- Pouvoir proposer une évolution professionnelle aux salariés par le biais de la formation initiale ou continue dans des secteurs d'activité souvent mal identifiés et considérés

### La méthodologie.

Le PLIE s'est rapproché d'un consultant externe, Pascal Chiucchini, directeur de B2C Projet afin qu'il accompagne l'équipe et apporte son soutien technique et pédagogique dans la méthodologie de montage de projet.

Pour rappel, cette démarche participative initiée et animée par le PLIE a pour objectif principal de créer de l'intermédiation entre les différents acteurs du territoire.

### Le programme.

Des réunions de travail ont eu lieu à partir du mois de juillet avec B2C, Plaine Commune et le PLIE. Trois réunions de travail se sont ensuite tenues (3 demi-journées) et se sont réunis :

- Un groupe de 10 référents PLIE.
- Une cheffe de projet.
- Le coordonnateur emploi et retombées économiques de Plaine Commune.
- Le directeur du PLIE.
- Le consultant B2C Projet.

Une réunion s'est tenue le 13 novembre avec des entreprises du BTP et de la sécurité préalablement ciblées et démarchées par le coordonnateur emploi et retombées économiques et le directeur du PLIE. Etaient présents :

- VIE Insertion
- Saint-Denis Construction
- Humando
- 1ère Ligne

Chaque réunion a été source de travail en sous-groupes sur des thèmes comme la mobilisation du public, le ciblage des entreprises, le montage du séminaire et l'organisation générale.

- Un travail de mobilisation du public a été réalisé en plusieurs étapes :
  - Une sélection des participants intéressés par les métiers du BTP et de la sécurité ou sans souhait métier/ formation : 200 participants identifiés sur ABC VIEsION.

- Une centaine de participants a finalement été conviée par courrier (invitations à une information collective pour la présentation du projet).

4 informations collectives ont eu lieu fin novembre sur les villes de Saint-Denis, Saint-Ouen et Aubervilliers.

- 20 participants se sont présentés.
- 10 participants ont souhaité s'engager sur la suite du projet et ont participé à la réunion préparatoire organisée le 2 décembre dont l'objectif était de préparer les récits de parcours de chacun.

Le séminaire qui devait initialement se dérouler le Jeudi 12 Décembre 2019, a dû être repoussé et reprogrammé à une date ultérieure à cause des mouvements sociaux et grèves de transport qui ont touché l'ensemble des acteurs du territoire. La date du 28 janvier 2020 a été finalement retenue.

Les entreprises et les participants ont été informés de cette décision et furent assurés d'être recontactés dès que possible pour envisager la suite du projet.

### **Conclusion.**

A la mi-décembre, malgré le report, nous pouvions comptabiliser 7 ou 8 participants engagés, 3 à 4 entreprises intéressées et l'ensemble de l'équipe opérationnelle du PLIE mobilisée pour le Séminaire.

## II. L'OFFRE DE FORMATION ET D'ORIENTATION

### A. LES OPERATIONS PRÉ-QUALIFIANTES ET DIPLOMANTES



**INSTEP Léo Lagrange Île-de-France**  
**« Formation Agent de Service Niveau 2**  
**et renforcement des savoirs de base en français »**

**L'opération a débuté le 23 septembre 2019 et s'est terminée le 20 décembre 2019.**

**12 participants ont bénéficié de cette opération dont 3 personnes qui ont dû arrêter en cours de formation.**

L'action était composée de **9 modules** clôturés par une séquence de validation du **titre AS2 (Agence de Service Niveau 2)** délivrée par l'INHNI, et une session pratique en entreprise.

**Durée de la formation** : 336 heures, soit 14 semaines de 24 heures plus 3 semaines de stage (du 25/11/2019 au 13/12/2019).

L'opération vise à permettre aux participants :

- D'acquérir les protocoles du nettoyage
- De maîtriser les travaux avec utilisation de matériel simple : passer l'aspirateur, balayer à l'humide, laver au faubert, vider les corbeilles à papier et les poubelles, dépoussiérer les meubles, nettoyer les sanitaires
- De maîtriser les travaux plus complexes avec utilisation des machines nécessaires
- D'acquérir une aisance en communication orale et écrite en lien avec le projet professionnel permettant d'envisager une insertion durable
- D'obtenir la validation d'Agent de Service de niveau 2, certifiée par la branche professionnelle (INHNI)

#### Résultats.

Sur les 12 participantes :

- 9 ont été présentées à la validation du titre d'agent de service N2
- 9 l'ont obtenu
- 3 abandons en cours de formation
- 2 sont en CDD de moins de 6 mois
- 7 sont en recherche d'emploi

A l'issue de la formation les participants ont évolué dans le niveau de connaissance de l'écrit et de l'oral, mais certaines doivent encore continuer la formation linguistique. Les disparités étaient importantes à l'entrée (personnes jamais scolarisées et/ou uniquement la fréquentation de l'école primaire). A noter que le démarrage a été reporté d'une semaine faute d'orientations suffisantes.



INSTEP Léo Lagrange Île-de-France

« Formation Agent polyvalent en maison de retraite Option bio-nettoyage »

L'opération a débuté le 23 septembre 2019 et s'est terminée le 18 Décembre 2019 et 10 participantes ont bénéficié de cette opération dont un abandon.

La demande des participants du PLIE dans le secteur du nettoyage est importante, c'est pourquoi une deuxième formation dans ce domaine animée par l'INSTEP a été proposée mais différente dans son déroulement et sa finalité.

#### Objectifs visés.

Dans cette prestation, les participants préparent également le titre d'agent de service Niveau 2 validé par l'INHNI avec en plus un module **bio nettoyage** (procédures de désinfection) et un module de **connaissance des publics en maison de retraite**.

Ce projet a été mis en place afin de répondre aux nombreuses offres d'emploi du territoire diffusées par les maisons de retraite (mais aussi les crèches, les établissements de santé) pour des agents de service ayant des compétences en bio-nettoyage mais aussi formés aux méthodes HACCP.

L'avantage dans ce secteur est que les postes sont souvent proposés à plein temps et avec des horaires compatibles avec une vie de famille contrairement au secteur du nettoyage industriel, contrats souvent à temps partiel et horaires décalés.

#### Durée de la formation.

- 294 heures en centre de formation et 107 heures de stage (3 semaines).
- Intégration de la formation aux méthodes HACCP (AFPA de Stains) : 1 semaine.

#### Résultats.

##### Sur les 10 participantes :

- 9 ont été présentées à la validation du titre d'agent de service N2
- 9 l'ont obtenu
- 1 abandon en cours de formation
- 2 personnes en CDDI (secteur nettoyage)
- 1 sont en CDD de moins de 6 mois
- 6 sont en recherche d'emploi

A noter que la formation a été décalée d'une semaine faute d'orientations suffisantes.

## Pour 2018.

**Cette opération a débuté le 9 Septembre 2018 et se terminera le 29 mai 2020.**

Le CAP Gardien d'immeubles se prépare en 1 098 heures dont 420 heures en entreprise et 678 heures en centre.

Les matières traitées : Mathématiques, Sciences physiques, Français, Histoire et Géographie, PSE, Biologie générale et chimie appliquée, Sciences médico-sociales, Economie Droit Gestion, Technologie et techniques professionnelles, Développement durable et gestion éco citoyenne, TRE ARE Bilan /travail sur le projet professionnel, Immersion en entreprise.

**Méthodes Pédagogiques :** Une évaluation orale ou écrite avant chaque thème abordé va servir de trame pour les cours. Les notions travaillées découleront des erreurs relevées pendant l'évaluation. Ces cours seront le lieu d'échanges et de réflexions du groupe. Un récapitulatif sera effectué et un document de synthèse sera remis aux stagiaires. - Les études de cas : Les stagiaires travailleront directement sur des situations susceptibles d'être rencontrées sur leur lieu de travail.

**Les enquêtes :** des thèmes de recherches extérieures permettront aux stagiaires d'approfondir leurs techniques de recherches d'informations pertinentes (ex: à la suite d'un questionnaire établi par les stagiaires eux-mêmes, ces derniers devront rencontrer une personne travaillant dans le secteur (Gardien d'Immeubles, responsable de secteur, ...). Ateliers de travaux pratiques par petits groupes sur les techniques professionnelles - TD - mises en situations et l'organisation de 2 CAP blancs, ainsi que l'immersion en entreprise permettront aux stagiaires de mettre en application les notions abordées au cours de la formation et de se préparer à l'examen du CAP.

### **Immersion en entreprise : 3 stages en entreprise.**

- du 05 Novembre 2018 au 30 Novembre 2018
- du 04 Février 2019 au 01 mars 2019
- du 25 mars 2019 au 19 Avril 2019

### **Objectifs visés.**

La formation qualifiante Gardien d'Immeubles a pour objectifs de:

1. Acquérir les compétences pour devenir « Gardien d'Immeubles » afin d'exercer dans une entreprise de gestion d'immeubles : Société immobilières, organisme H.L.M. ou syndicats de copropriétaires.
2. Former le candidat à la réalisation des missions suivantes :
  - Nettoyage des parties communes.
  - Surveillance technique et participation à la maintenance du patrimoine immobilier.
  - Participation à la gestion locative.
  - Accueil, information et éventuellement conseil technique auprès de la clientèle.
  - Participation à l'accompagnement social des habitants.
  - Participation au maintien et à l'amélioration du cadre de vie et contribue donc à la réalisation d'une meilleure harmonie sociale.
3. Obtenir le CAP Gardien d'Immeuble.
4. S'insérer durablement dans le métier

Le PLIE a orienté 12 candidats pour la formation CAP gardien d'immeubles pour la session 2018/2019.

### Résultats.

Sur les 12 candidats qui ont commencé au départ, une personne a abandonné (raison financière et familiale) et 11 sont allés au bout de la formation. 10 se sont présentés aux examens de juin 2019 et une personne en septembre. Sur les 11 candidats :

- 10 ont réussi l'examen de CAP gardien d'immeubles
- 4 sont en emploi en contrat CDI
- 4 autres en contrat CDD
- Les autres sont soit en recherche d'emploi, soit injoignables

### Pour 2019.

- ▶ Le contenu pédagogique est le même que pour la session de 2018-2019.

### Résultats.

- 12 participants ont été retenus dont 7 femmes.



Centre de formation SFM AD

« Préparation au CAP Accompagnement Éducatif Petite Enfance »

### Pour 2018.

**Cette opération a débuté le 10 septembre 2018 et se termine le 12 juin 2019. Elle propose 12 places pour les participants PLIE et 12 femmes ont intégré la formation.**

Le CAP Accompagnant éducatif petite enfance se prépare en 1199 heures dont 560 heures en entreprise et 639 heures en centre.

### Objectifs visés.

La formation qualifiante Accompagnant éducatif petite enfance a pour objectifs de :

- Acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour travailler auprès d'enfants en tant que Agent Territorial Spécialisé des Ecoles Maternelles – ATSEM, Agent en structures d'accueil pour la petite enfance (crèches, haltes garderies, etc.), Assistante maternelle, Garde d'enfants.
- Développer les gestes et techniques professionnels requis dans la réalisation des missions suivantes: soins d'hygiène corporelle, confort de l'enfant, prévention et de sécurité (dont les premiers secours), activités éducatives et de loisirs, y compris l'aménagement des espaces de vie, préparation et service des collations et des repas, entretien des locaux et des équipements.
- Obtenir le CAP Accompagnant éducatif petite enfance et accéder à un emploi durable dans les structures d'accueil collectif, dans les écoles maternelles ou dans l'accueil individuel du jeune enfant.

## Contenu.

La formation s'articule autour des modules suivants:

- Modules d'enseignements généraux :

Français, Histoire Géographie et enseignement moral et civique, Mathématiques, sciences physiques et chimie.

- Modules d'enseignements professionnels :

EP1 : Prise en charge de l'enfant à domicile.

EP2 : Accompagnement éducatif de l'enfant.

EP3 : Techniques de services à l'usager.

PSE (Prévention santé Environnement).

- Modules transversaux :

TRE (techniques de recherche d'emploi / ARE (aide à la recherche d'emploi)

Bilans

Examens blancs

Immersion en entreprise

**\*Immersion en entreprise : 3 stages en entreprise.**

- du 05 Novembre 2018 au 14 Décembre 2018.

- du 21 janvier 2019 au 15 février 2019.

- du 11 mars 2019 au 19 Avril 2019.

Résultats.
Sur les 12 candidats qui ont commencé au départ, deux personnes ont abandonné (raison financière et familiale) et 10 sont allés au bout de la formation. 10 se sont présentés aux examens de juin 2019. Sur les 10 candidats :
▪ 10 ont réussi l'examen de CAP Accompagnant Educatif Petite Enfance
▪ 3 sont en emploi en contrat CDI
▪ 4 autres en contrat CDD
▪ 1 en contrat d'intérim
▪ Les autres sont soit en recherche d'emploi, soit injoignables

## Pour 2019.

► Une troisième session est en cours. Elle a débuté le 09 septembre 2019 et se terminera le 12 juin 2020.

► Le contenu pédagogique est le même que pour la session de 2018-2019.

Résultats.
▪ 12 participantes ont été retenues.

**Cette opération a débuté le 07 octobre 2019 et s'est terminée le 13 décembre 2019. Elle s'adresse à 15 participants PLIE. 5 femmes ont intégré la formation. 1 personne s'est désistée.**

#### **Objectifs visés.**

Assurer l'accompagnement des patients au sein même de l'hôpital (en brancard, en chaise, à pieds) en respectant les règles d'hygiène et de sécurité

Assurer l'hygiène des locaux de l'hôpital (chambres, annexes...) en respectant les protocoles, les règles de sécurité et d'asepsie

Distribuer les repas (selon les établissements de soins)

#### **Dans le détail.**

- Se responsabiliser pour, au cours de sa formation, concrétiser son projet professionnel.
- Actualiser ses connaissances indispensables pour assurer les règles de sécurité et d'hygiène spécifiques.
- Développer ses facultés cognitives afin de permettre l'apprentissage et le suivi de la formation.
- Accéder pour 50 à 70% des stagiaires à l'emploi de manière durable.

**Le contenu.** (168 heures de cours et 140 heures de stage).

- Communication et transmissions.
- Hygiène et sécurité.
- Manutention et ergonomie.
- Gestes et soins d'urgences (PSC1).
- Connaissance de l'environnement, rôle et limites.
- Anatomie, physiologie et principales pathologies.
- Connaissance et entretien des équipements.
- Techniques de recherche d'emploi.

**L'immersion en entreprise a eu lieu du 4 au 29 Novembre 2019.**

#### **Résultats.**

Sur les 15 candidats qui ont été retenus seuls 14 personnes ont commencé (un abandon). Les 14 personnes sont allées jusqu'au bout de la formation.

- 12 personnes ont suivi la formation brancardier dont 3 femmes.
- 2 personnes n'ont pu faire les stages pratiques (pour raison médicale).
- 2 personnes ont suivi la formation ASH (2 femmes).
- 3 personnes en CDD (1 mois après la fin de l'action)
- 1 personne en CDI (1 mois après l'action).

## B. LES FORMATIONS DE REMISE À NIVEAU



E.P.I.E  
formation **EPIE FORMATION**

« Formation remise à niveau bureautique et internet »

**L'opération a débuté le 3 septembre 2018 et se terminera le 30 Août 2019.**

L'objectif de l'action est d'améliorer et d'optimiser la recherche d'emploi des participants en se perfectionnant dans la pratique des logiciels Word et Excel et les fonctionnalités y afférentes.

La formation de remise à niveau permet aux participants du PLIE éloignés de l'emploi, d'être autonomes dans l'utilisation de l'outil bureautique et internet.

Deux groupes de niveau sont mis en place :

- Un groupe initiation pour les participants débutants n'ayant pas ou peu utilisé l'informatique.
- Un groupe perfectionnement pour les participants ayant déjà une première approche de l'informatique ou souhaitant effectuer une remise à niveau.

Le rythme de la formation est de 2 journées par semaine et la durée moyenne de formation est de 140 heures pour chaque participant.

**Nombre de participants sur l'action : Au total, 40 places en entrées et sorties permanentes conventionnées.**

**Résultats. L'opération a débuté le 3 septembre 2019 et se terminera le 30 Août 2020.**

Pour l'année 2019 (du 01/01/2019 au 30/08/2019) : **31 participants** ont été en formation (+ une personne qui a arrêté la formation en 2018). Répartition : **22 hommes** et **10 femmes**.

Nombre de stagiaires qui ont passés le PCIE (Passeport de Compétence Informatique Européen) : **4**

### Pour la programmation 2019

**L'opération a débuté le 3 septembre 2019 et se termine le 30 Août 2020.**

**Résultats. L'opération a débuté le 2 septembre 2019 et se terminera le 31 décembre 2020.**

Pour l'année 2019 (du 02/09/2019 au 31/12/2019) : **15 participants** ont débuté la formation dont **4 hommes** et **11 femmes**.

### III. ACCOMPAGNEMENT VERS ET DANS L'EMPLOI

#### A. PLAINE COMMUNE, LE PLIE « RELATIONS ENTRE LES ENTREPRISES »

- **83** participants dont **63** femmes et **20** hommes ont été concernés par cette opération ; **2** jeunes de – 26 ans, **43** candidats de 26-45 ans, **38** candidats de + 45 ans.

##### Les objectifs.

La Relation Entreprises est la dernière étape dans le parcours du participant PLIE ou elle peut également être une étape intermédiaire afin d'évaluer si le participant est vraiment prêt à reprendre une activité professionnelle.

Cette action est efficace si un travail de fond a été effectué en amont et que chaque outil permettant le retour à l'emploi a été utilisé :

- un accompagnement renforcé qui a permis de créer des étapes de parcours afin de renforcer ou développer les compétences.
- un travail de mise en confiance pour pouvoir valoriser son parcours professionnel.
- un travail de découverte des attentes de l'entreprise et de ses codes.
- un réseau d'entreprises qui, outre des compétences demandées, peut aussi se baser sur le savoir-être et la motivation pour embaucher.
- Et enfin, un participant qui doit être engagé dans son parcours et qui démontre une motivation à toute épreuve.

La Chargée des relations entreprises a pour objectif de comprendre chaque parcours individuellement, de cerner la personnalité de chacun, de connaître les attentes des entreprises en fonction des postes et de présenter des profils qui correspondent. La confiance doit s'établir entre le participant, le référent de parcours, la chargée des Relations Entreprises et l'entreprise. Un participant qui ne serait pas prêt à l'emploi en raison d'un manque de savoir-être par exemple pourrait mettre à mal la confiance établie avec l'entreprise.

Dans la plupart des cas, la mise en relation est un succès, parfois elle l'est moins et de temps en temps il faut intervenir pour que chaque partie se comprenne. Mais si le retour à l'emploi ne se fait pas, il faut savoir pourquoi et en tirer des leçons : si c'est un manque de compétences, il faut y remédier via la formation, si c'est un manque de communication, le PLIE propose des actions pour l'améliorer, si c'est à cause d'un comportement, il faut en parler. Un travail en collaboration de tous les acteurs est donc indispensable.

##### Partenariat local.

La chargée des relations entreprises crée des liens avec les différentes structures de Plaine Commune afin d'utiliser et de favoriser la complémentarité des compétences et des dispositifs présents sur le territoire.

Elle est notamment partenaire des facilitateurs des clauses d'insertion ce qui lui permet de recevoir des offres d'emploi du bâtiment en majorité, de proposer des profils adaptés et de pouvoir décrire leur parcours professionnel, leur savoir-faire et leur savoir être.

Elle a aussi développé un partenariat étroit avec des entreprises du territoire (crèches, maisons de retraite...) pour certaines soumises aux clauses d'insertion, une relation de confiance s'est établie. Cette relation a permis de proposer des PMSMP, des stages et aussi et bien sûr des emplois à la clé.

Elle participe aux Comités de Suivi des chantiers d'insertion afin d'avoir une idée globale des profils accompagnés et pouvoir ainsi les positionner sur des actions de la programmation du PLIE ou sur des offres d'emploi.

Grâce à une collaboration avec des référents de parcours PLIE, un partenariat avec des foyers-logement a pu être mis en place avec les assistantes sociales présentes sur le lieu. Ces dernières s'occupent de tous les aspects sociaux, les conseillers proposent les actions de la programmation du PLIE afin de favoriser le retour à l'emploi.

Ce partenariat est efficace car les habitants de ces foyers sont souvent très motivés pour retrouver un emploi car ce type de logement est temporaire, le travail d'accompagnement est donc plus facile, les assistantes sociales voient ainsi des places qui se libèrent dans leur structure car un retour à l'emploi signifie un accès au logement « classique » et enfin le participant est accompagné et socialement et professionnellement. Il est donc intéressant de développer ce type de partenariat pour chaque ville.

### **Coordination.**

Elle intervient sur les opérations de formation de la programmation du PLIE pour connaître les stagiaires et les préparer en prévision de leur sortie, et pouvoir ainsi les positionner sur les offres d'emploi. Elle a mis en place et financé une formation aux méthodes HACCP (AFPA de Stains) et rajouté 2 modules à la formation Agent de Service : bio-nettoyage + communication avec les personnes âgées car ces compétences sont très demandées sur le marché du travail.

D'autres actions, étroitement liées à la relation entreprise sont également pilotées par la Chargée des relations entreprises :

- Mobilisation vers l'emploi (action animée par un chargé de mission d'Objectif Emploi ) dont l'objectif est de redynamiser les participants par un travail de groupe et de s'approprier son parcours professionnel en créant des outils de recherche d'emploi .
- Valoriser son parcours professionnel (Ressources et Carrières) pour améliorer la communication avec les recruteurs en valorisant le parcours de chacun et surtout une mise en confiance de chaque participant. Cette action est animée par un « coach », professeur de théâtre et chef d'entreprise, qui explique comment, via la communication verbale et non verbale, des exercices de respiration..., créer un climat positif avec le recruteur et faire la différence avec les autres candidats.
- Elle est également présente sur les salons de l'emploi du territoire (Rencontres pour l'emploi, Mardi du Taf...) et y accompagne les participants afin d'une part de les motiver (en groupe on se sent plus fort), de les inciter à rencontrer un maximum d'entreprises, de travailler leur présentation et aussi de postuler à des postes auxquels ils n'auraient pas pensé naturellement. Plus il y a de rencontres avec les employeurs, plus la présentation devient fluide et moins le participant sera impressionné par le recruteur.

Ce travail lui permet de connaître un maximum de bénéficiaires-opérateurs du PLIE à travers ces actions, et de rester proche du public accompagné.

#### **Résultats. Offres d'emploi directes via les mises en relation :**

**98 mises en relation sur des offres d'emploi - 42 emplois obtenus (43%).**

D'autres sorties emploi ont pu être effectuées grâce au travail de préparation à l'emploi. Sur les **83 participants** à cette action :

#### **Résultats. 54 sorties emploi (65%) dont :**

- 35% de ces sorties en CDI ou CDD + 6 mois
- 28% en emploi de parcours (CDD, vacations, intérim)
- 37% en CDDI ou contrats aidés

**Le nombre de participants à cette action est légèrement supérieur à celui prévu car la Chargée des relations entreprises reçoit les personnes en fonction de son planning et du besoin des participants.**

## B. PLAINE COMMUNE, LE PLIE « OPERATION AIP - AIDE INDIVIDUELLE DU PLIE »

L'Aide Individuelle du PLIE (AIP) est une opération portée par Plaine Commune le PLIE.

L'AIP est dédiée aux participants du PLIE, elle facilite la qualification des participants en permettant un enchaînement efficace des étapes de parcours, elle lève les freins d'accès à l'emploi par le financement de formations, la délivrance de titres de transports et par l'achat de matériel nécessaire à la formation ou à la prise de poste.

Par nature, l'opération renforce l'égalité des chances des participants du territoire de Plaine Commune.

### Mise en œuvre.

Les référents de parcours identifient un besoin de formation et établissent, avec les participants, un dossier de demande d'aide individuelle. Les demandes d'aide à la formation sont présentées à la Commission AIP qui émet un avis. Après validation de la demande, un acte d'engagement est établi avec le prestataire retenu.

Les besoins en titres de transport sont repérés par les référents qui transmettent une demande aux chargées de projets accompagnement. Un rendez-vous est pris avec le participant pour lui remettre les tickets ou recharger la carte Navigo.

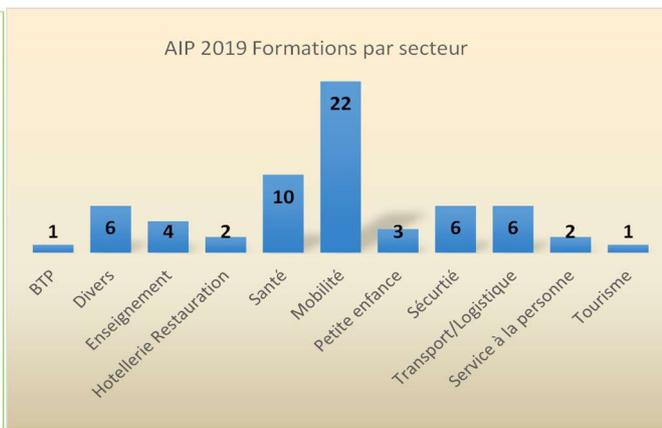
L'équipe d'Animation réalise le suivi opérationnel des demandes.

### AIP 2019

Cette opération est toujours en cours, elle a débuté le **1<sup>er</sup> janvier 2019** et se terminera le **30 juin 2020**.

#### L'AIP 2019 c'est :

- **78** participants dont 48 femmes.  
Le plus jeune a 20 ans, le plus âgé a 62 ans
- **58** participants accèdent à la formation et **3** ont été soutenus pour l'achat de matériel
- **37** titres de transports délivrés à **18** participants, dont 1 a bénéficié aussi d'une aide à la formation
- **48** prestataires



Les demandes de financement des formations ont concerné principalement les secteurs de la santé, de la sécurité et du transport-logistique. Le financement du permis de conduire représente **22** demandes. En effet, le permis B est indispensable pour travailler dans certains secteurs comme la logistique, le BTP ou le service à la personne.

### AIP 2018

Période : du 1er janvier 2018 au 30 juin 2019

**98 participants ont été concernés cette action, 57 femmes et 41 hommes :**

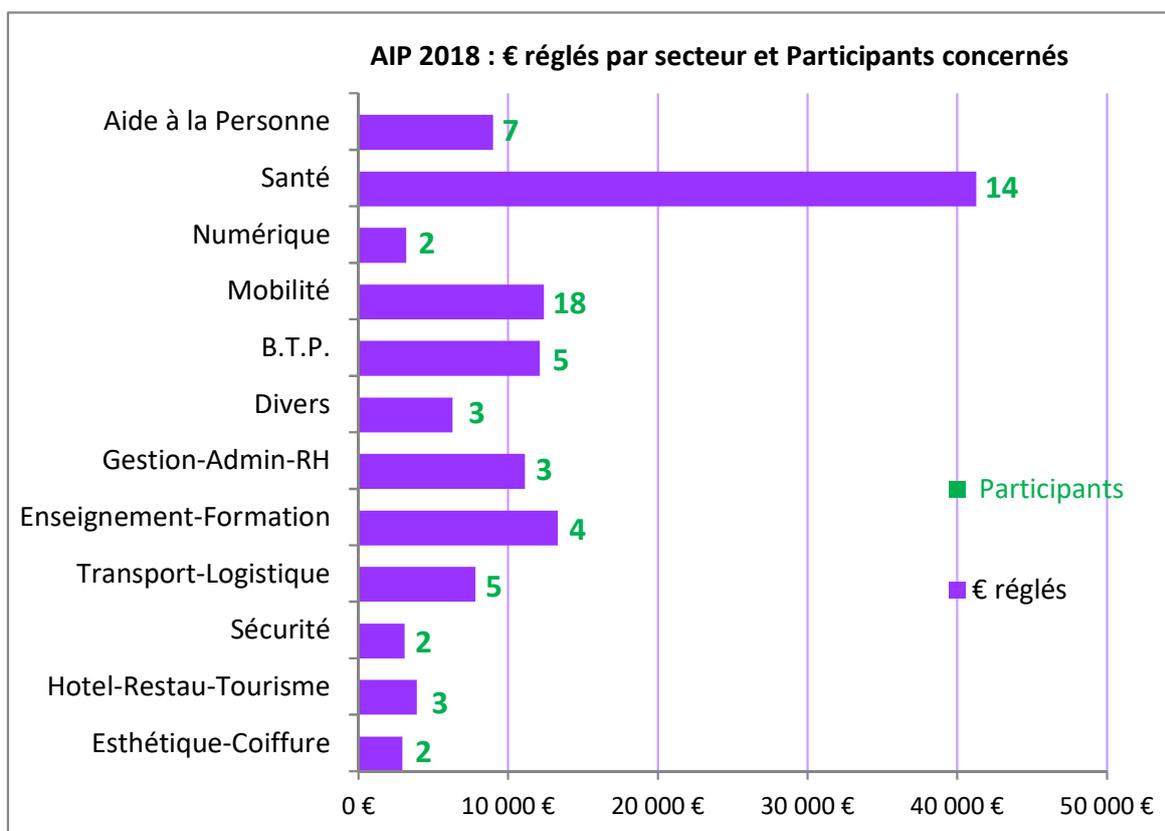
**83** demandes d'aides individuelles à la formation ont été présentées lors des 23 commissions qui se sont réunies en 2019. **6** demandes ont fait l'objet d'un refus et **77** ont été validées. A la réalisation, **68** prestations de formations ou d'achats de matériel ont été réalisés :

- **64** pour des actions de formations.
- **4** pour des achats de matériel et de tenues professionnelles.

L'aide au transport a concernée 32 participants pour un total de **63** titres de transport distribués.  
**2** participants ont également suivi une formation dans le cadre de l'AIP.

Les formations ont concerné principalement le secteur de la santé, notamment en termes de rapport montant engagé/nombre de participants, 12 aides-soignant-e-s ont obtenu leur diplôme et ont trouvé un poste, et le secteur de l'aide à la personne (CAP Petite Enfance, Diplôme d'Etat d'Accompagnant Educatif et Social). Le domaine de la mobilité a concernée 18 personnes pour un montant qui représente à peine 10 % du budget. Le permis de conduire est indispensable pour les salariés travaillant dans les secteurs de la logistique, du BTP, des espaces verts, de l'aide à la personne et dans les métiers où la prise de poste se fait en horaire décalé.

A noter que 3 prestataires n'ont pas été en mesure de produire factures et feuilles de présence (liquidation judiciaire...) alors que les participants ont bien suivi la formation et ont atteint leur objectif (Conseiller en Insertion Professionnelle, admission au barreau français et obtention du permis).



	<b>Les résultats : 43 Participants ont obtenu un diplôme, un titre prof., une certification, une autorisation administrative, un développement de compétences</b>
<b>12</b>	Diplômes d'Etat d'Aide-Soignant-e
<b>1</b>	Brancardier
<b>1</b>	Diplôme d'Etat d'Accompagnant Educatif et Social (DEAES)
<b>1</b>	CAP Accompagnant Educatif Petite Enfance
<b>2</b>	Assistant-e-s de Vie aux Familles (ADVF) Titre Professionnel
<b>1</b>	Educateur Montessori Enfants 3 à 6 ans (Certification RNCP)
<b>1</b>	Conseiller en Insertion Professionnelle
<b>1</b>	Animateur de Loisirs Sportif (CQP )
<b>1</b>	Enseignant de la Conduite et de la Sécurité Routière (Titre professionnel)
<b>1</b>	Steward
<b>1</b>	CAP Coiffure Mixte
<b>1</b>	Gestionnaire de Paie (Titre Professionnel)
<b>1</b>	Informatique Musique Son Multimédia (Formation Qualifiante)
<b>1</b>	Métier d'Etalonneur (adaptation & développement de compétences)
<b>4</b>	2 CACES Grues mobiles (R383), 1 Grues à tour (R377), 1 Manutention (R389)
<b>2</b>	Agent de Sécurité - SSIAP 1
<b>1</b>	Permis D FIMO Voyageurs
<b>6</b>	Permis B
<b>1</b>	Capacité de Transport de Marchandise Leger
<b>1</b>	FIMO Transport de Marchandises
<b>1</b>	Attestation Transport de Personnes à Mobilité Réduite (TPMR)
<b>1</b>	Admission avocat étranger au barreau Français
<b>4</b>	<b>Matériels et tenues professionnelles</b>
	CAP menuisier, Cuisine Esthétique et Aide-soignante.
<b>8</b>	<b>Participants ont obtenu partiellement un diplôme, une certification, une autorisation administrative et pourront terminer leur formation en repassant les épreuves non validées</b>
<b>1</b>	CAP Accompagnant Educatif Petite Enfance
<b>1</b>	Commis de Cuisine (CQP)
<b>5</b>	Code de la route
<b>1</b>	Diplôme d'Etat de la Jeunesse, de l'Education Populaire et du Sport (D.E.J.E.P.S)
<b>2</b>	Permis B heures de perfectionnement
<b>8</b>	<b>n'ont pas vu leurs efforts récompensés</b>
	BTS Immobiliers, Assistant Comptable, Licence soudure, Permis D et 4 n'ont pas obtenu le Code
<b>1</b>	<b>Bilan compétences approfondies</b>
<b>2</b>	<b>Abandons</b> (secrétaire médicale, permis)

## C. PLAINE COMMUNE, LE PLIE « PRESTATIONS EMPLOI INSERTION »

### I. FORMATIONS LINGUISTIQUES



Ces trois formations ont été mises en place avec un rythme adapté aux participants PLIE salariés des ACI partenaires du PLIE (formation 1 jour par semaine). Cela répond à une demande exprimée par les ACI en 2019.

#### 1. Formation Savoirs de base : Module Alphabétisation/Post-Alphabétisation à l'attention d'un public très peu ou non scolarisé.

La prestation a débuté le 6 Juin 2019 et s'est terminée le 5 décembre 2019 à raison d'une fois par semaine les jeudis.

Le groupe a atteint **13 stagiaires** dont **trois ont dû arrêter la formation** à mi-parcours parce que leurs contrats de travail arrivaient à terme.

Cette formation s'adresse à des personnes allophones ou francophones, peu ou non scolarisées.

#### Objectifs.

- Développer les savoirs de base en français et en mathématiques
- Favoriser les repérages graphiques
- Amener les apprenants du stade de non-lecteurs à celui de « décrypteurs » (parcours alphabétisation), puis lecteurs (parcours post-alphabétisation)
- Apprendre à écrire des mots usuels et des messages courts, remplir un formulaire d'identité
- Améliorer l'interaction orale
- Savoir écrire les chiffres, numéroter, compter, calculer
- Utiliser l'outil informatique dans le cadre de son apprentissage de français

Cette formation a pour but l'acquisition des bases de la lecture et de l'écriture. Chaque séance s'est composée de trois étapes pédagogiques :

- Etude orale et écrite des lettres et des sons.
- La reconnaissance des syllabes simples.
- L'identification des mots simples.

Pour le groupe post-alphabétisation, un accent particulier a été mis sur la compréhension et la production des textes simples à travers différents thèmes (métiers, tâches de travail, relation avec les collègues et la hiérarchie, famille, amis etc...).

Les stagiaires ont également suivi 5 séances de mathématiques adaptées au niveau de chacun (calcul mental, addition, soustraction, multiplication et résolution de problèmes simples) ainsi que 4 séances en informatique afin de renforcer leur apprentissage du français à travers le numérique.

#### Résultats.

- Plusieurs séances de préparation au DILF ont eu lieu régulièrement. (Sortie niveau A1.1.)

## 2. Formation Savoirs de base : Module Remise à Niveau à destination d'un public ayant été scolarisé.

La prestation a débuté le 28 Mai 2019 et s'est terminée le 26 Novembre 2019 à raison d'une fois par semaine les mardis.

Le groupe a atteint un maximum de **14 stagiaires dont 2** qui ont interrompu assez rapidement leur formation pour des raisons personnelles. La grande majorité des participants étaient salariés des chantiers d'insertion partenaires du PLIE.

### Objectifs

- Réactiver ses savoirs de base en français et en mathématiques
- Acquérir et approfondir des connaissances en français/mathématiques
- Développer des compétences en situation de communication orale
- S'initier à la bureautique

L'accent est principalement mis sur l'écrit. Une place importante a été donnée à la compréhension de divers types d'écrits (règlements, plannings, articles de presse, organigrammes) ainsi que sur l'apprentissage des formes orthographiques, grammaticales et lexicales.

Des sujets variés liés à l'actualité, au monde du travail, aux conditions de la vie quotidienne ont été évoqués dans le cadre de conversations authentiques ou à partir de documents.

Ces thématiques socio-culturelles ont donné matière aux stagiaires à commenter, argumenter et comparer à l'écrit pour ceux qui le pouvait et à l'oral.

Les stagiaires ont également suivi des séances en informatique où ils ont pu mettre en forme leurs écrits, créer des notes de service, des autobiographies et faire des recherches sur internet.

Plusieurs séances de mathématiques ont permis de réviser les opérations logiques.

### Résultats.

- **4** stagiaires se sont inscrits à la session de janvier 2020 des épreuves du DELF A2 et B1
- **2** stagiaires ont quitté la formation pour raison personnelle
- Les autres stagiaires n'étant pas intéressés par le passage d'un examen linguistique.

## 3. EPIE FORMATION « Formation Savoirs de base : Module Français Langue Etrangère (FLE) à destination d'un public ayant été scolarisé ou peu scolarisé, provenant de pays francophones et non francophones ».

La formation a débuté le 27 Mai 2019 et s'est terminée le 09 Décembre 2019 à raison d'une fois par semaine les lundis.

Le groupe a atteint un maximum de **23 stagiaires dont 9** ont quitté la formation au cours du parcours pour des raisons diverses dont la fin du contrat de travail ou l'entrée dans une formation qualifiante.

L'opération s'est adressée à un public d'origine étrangère et scolarisé qui souhaitent acquérir une autonomie langagière en termes de communication orale et écrite et qui a besoin d'utiliser le français dans le cadre de ses relations sociales et professionnelles.

La moyenne des stagiaires était de 14 participants.

### Le module FLE a pour objectif de travailler sur 4 compétences :

- Compréhension de l'oral

▪ Compréhension des écrits
▪ Production orale
▪ Production écrite

### Méthodes et contenus pédagogiques.

L'équipe pédagogique a adopté une approche de type actionnel, axée sur la réalisation de tâches concrètes afin d'assurer un apprentissage efficace de la langue. Les activités proposées ont été sélectionnées autour des situations les plus récurrentes de la vie quotidienne et professionnelle (parler de ses goûts, raconter un évènement passé, communiquer au téléphone, échanger lors d'un entretien professionnel, etc.).

La démarche adoptée s'appuie sur une progression linguistique solide ainsi que sur un travail équilibré des 4 compétences, souvent travaillées en complémentarité.

Les objectifs linguistiques étaient constamment accompagnés d'objectifs socio-culturels et plusieurs sujets d'actualité ont permis de parler des particularités de la société française.

Les stagiaires ont également suivi 5 séances d'informatique où ils ont travaillé sur le logiciel Word, la messagerie électronique et internet. Ces ateliers mis en place ont permis de croiser leurs compétences en français et en informatique.

Ils ont également suivi 6 séances de mathématique (4 opérations, fractions, unités de mesure...).

## II. FORMATIONS LINGUISTIQUES À VISÉE PROFESSIONNELLE



### PEI 2018 SFM AD (2018-2019)

**Calendrier l'opération : du 25 février 2019 au 19 avril 2019.** Nombre de participants prévisionnel PLIE : entre 12 et 15 pour constituer un groupe.

**Remarque :** Le démarrage de la formation a été plusieurs fois reportée faute d'orientations suffisantes.

**In Fine : 8 personnes ont été orientées et 5 ont réellement suivi la formation.**

### Objectifs.

Les objectifs sont de permettre aux participants de :

- Consolider et enrichir ses moyens linguistiques pour communiquer oralement et par écrit dans la vie quotidienne et professionnelle.
- De renforcer sa connaissance de l'environnement professionnel.
- De pouvoir intégrer une formation de niveau supérieur.

### Contenu.

Module 1 : Français communication orale et écrite : se faire comprendre et interagir dans une situation de communication orale, reconnaître différentes graphies et identifier globalement un écrit, identifier les éléments grammaticaux simples de la phrase, comprendre un texte simple, laisser un message court .

Module 2 : Français environnement professionnel : acquisition du vocabulaire de base nécessaire à l'activité professionnelle, les rituels de l'écrit professionnel, de l'e-mail, de la lettre amicale...

Module 3 : Sensibilisation à l'outil informatique et à la navigation internet : familiarisation avec l'ordinateur, création et utilisation d'une boîte mail, découverte du logiciel Word...

Module 4 : Mathématiques.

**Validation : Attestation de fin de stage avec validation des acquis, délivrée en fin de formation.**

**Résultats :**

- 5 personnes ont suivi la formation dont 3 femmes et 2 hommes.

**Centre de formation SFM AD  
« Linguistique : Groupe ALPHA »**

**Nombre prévisionnel de participants PLIE : entre 12 et 15.**

**Calendrier l'opération : du 25 février 2019 au 19 avril 2019.**

Remarque : Le démarrage de la formation a été plusieurs fois reportée faute d'orientations suffisantes.

L'opération vise à permettre aux participants du PLIE de développer de nouvelles compétences en langue française pour communiquer oralement et par écrit dans la vie quotidienne et professionnelle et de renforcer sa connaissance de l'environnement professionnel de pouvoir intégrer une formation de niveau supérieur.

**Contenu.**

**Module 1** : Compréhension orale : comprendre des informations simples de la vie quotidienne.

**Module 2** : Production orale : Comprendre des questions simples et y répondre ; converser simplement.

**Module 3** : Production écrite : écrire l'alphabet dans l'ordre, la date du jour, compléter un formulaire. simple...

**Module 4** : Compréhension écrite : se repérer sur un calendrier, comprendre des informations plus complexes.

**Module 5** : Lecture : déchiffrer la lecture progressivement (syllabes, mots clés, formulaire).

**Validation : Attestation de fin de stage avec validation des acquis remise en fin de formation.**

**Résultats :**

- 9 personnes orientées **8 ont suivi la formation** dont 4 femmes et 4 hommes.
- 4 stagiaires peuvent intégrer une formation de niveau FLE A2
- 3 peuvent intégrer une formation FLE A1
- 1 est reconduite sur le même niveau A1.1



RESSOURCES ET CARRIERES

RESSOURCES ET CARRIERES

« Valoriser son parcours professionnel »

### Objectifs.

- Redynamiser les participants en renforçant **la confiance en soi et l'estime de soi**.
- Développer leur **communication orale** par l'enseignement de différentes techniques.
- Construire une **présentation** et un argumentaire structurés et percutants à partir de l'analyse des grandes étapes de leur parcours et de leurs grandes réalisations.
- Préparer les participants aux **entretiens d'embauche** par un travail du fond et de la forme et des simulations d'entretien vécu des deux côtés du bureau.
- Resocialiser les participants à travers le **groupe**, les horaires et les consignes.

### Contenu.

A travers des échanges, des exercices et des jeux de rôles, les points suivants sont travaillés :

**Esprit de groupe :** Les bénéficiaires apprennent ou réapprennent à travailler en groupe.

Ils se retrouvent dans une micro-société proche de l'entreprise où ils reprennent confiance en eux mais aussi dans les autres, notamment par la dynamique du groupe.

Le groupe et son effet miroir sont une cellule de resocialisation, qui amplifie les prises de conscience du bénéficiaire et constitue un sas sécurisé et d'entraînement avant le passage définitif à la vie professionnelle.

**Confiance en soi et estime de soi :** Grâce à la pratique et l'effet miroir du formateur et du groupe, (chacun avance à son rythme, et l'accent est mis sur le positif), ils accumulent des points de confiance qui accroissent l'estime de soi, renforcent confiance et affirmation de leur personnalité, leur permettant plus d'authenticité. Avec les techniques théâtrales ils se découvrent également des potentialités dont ils se croyaient incapables.

Cela améliore l'image qu'ils ont d'eux même, celle qu'ils renvoient aux autres et ainsi les valorisent.

**Techniques de communication orale :**

Grâce notamment aux techniques de l'acteur, ils prennent conscience que leur corps est un vecteur de communication important. Dans un deuxième temps, un travail sur la respiration, la relaxation et la pensée positive leur permet de mieux gérer le stress lié au chômage ainsi que le trac de l'entretien.

Des exercices sur la voix, le rythme, l'élocution, la puissance vocale renforcent leur force de conviction et l'impact du discours en entretien.

**Travail du discours :**

Ils construisent une présentation et un argumentaire structurés et percutants à partir de l'analyse des grandes étapes de leur parcours et de leurs grandes réalisations.

Ils apprennent ainsi à mieux se connaître, et à mettre en avant leurs compétences « métier » et leurs savoir-être en fonction du poste à pourvoir.

**Une pratique des entretiens vécue des deux côtés du bureau :**

Les participants effectuent plusieurs simulations d'entretien d'embauche, ce qui leur permet d'ancrer les notions acquises, de vivre émotionnellement une situation réussie pour mieux la dépasser.

Ils jouent également les recruteurs pour mieux cerner les attentes de leurs futurs interlocuteurs et mieux se préparer à y répondre.

### Mise en œuvre.

Cette action a démarré en juin 2019 et devait se poursuivre jusqu'au 30 avril 2020. Elle s'est interrompue en mars 2020 en raison du confinement.

- 15 ateliers de 2 jours étaient programmés au démarrage de l'action 12 ont été réalisés à ce jour.
- 66 personnes ont participé à cette action réservée en priorité aux participants PLIE sortant de chantiers d'insertion.

### Bilan.

Une action très appréciée par les participants qui ont vraiment repris confiance en eux et qui désormais osent s'exprimer en public. Ils peuvent mieux se projeter dans le monde du travail et ainsi construire un projet professionnel. Certains ont passé des entretiens d'embauche juste après leur participation et cela a été un succès.

#### Résultats. A fin avril 2020, 53% des participants ont retrouvé un emploi dont :

- 14% en emploi durable
- 46% en CDD – de 6 mois, vacations, intérim
- 40% ont obtenu un CDDI

Des résultats qui ne cesseront de s'améliorer au fil du temps... et surtout dès la reprise de l'activité économique.



**B2C Projet**

**« Redynamisation des participants - BOOSTER PLIE »**

### Opération.

Le PLIE accompagne chaque année entre 1700 et 2000 participants grâce à son réseau de 17 référents et à ses partenaires de son territoire.

### Indicateurs.

Dans le PLIE, les participants sont classifiés en 3 groupes :

- Inactifs : inscrits depuis moins d'un an dans le PLIE.
- Chômeurs : inscrits depuis plus d'un an dans le PLIE.
- Salariés : en emploi.

Plaine Commune, le PLIE a souhaité cette année proposer une action à destination des « chômeurs » afin de redynamiser les participants et de leur permettre de relancer leur projet de parcours.

Pour cela, le cabinet B2C s'est proposé de collaborer avec le PLIE et de l'accompagner dans l'élaboration et la mise en œuvre du projet.

Pour mener à bien cette action, plusieurs étapes ont été réalisées en amont :

#### Etape 1 : Co-construction d'une malette pédagogique avec les référents PLIE

- Protocole de travail / enchaînement de séances
- Description des séances / conducteurs
- Proposition d'outillage

#### Etape 2 : Expérimentation de la malette pédagogique par les référents

- Animation des séances en binôme
- Evaluation des résultats
- Réajustement des pratiques et de la malette pédagogique

### Etape 3 : Invitation des participants

- Identification des personnes
- Elaboration d'un courrier d'invitation ainsi que d'un coupon réponse
- Envoi du courrier aux participants

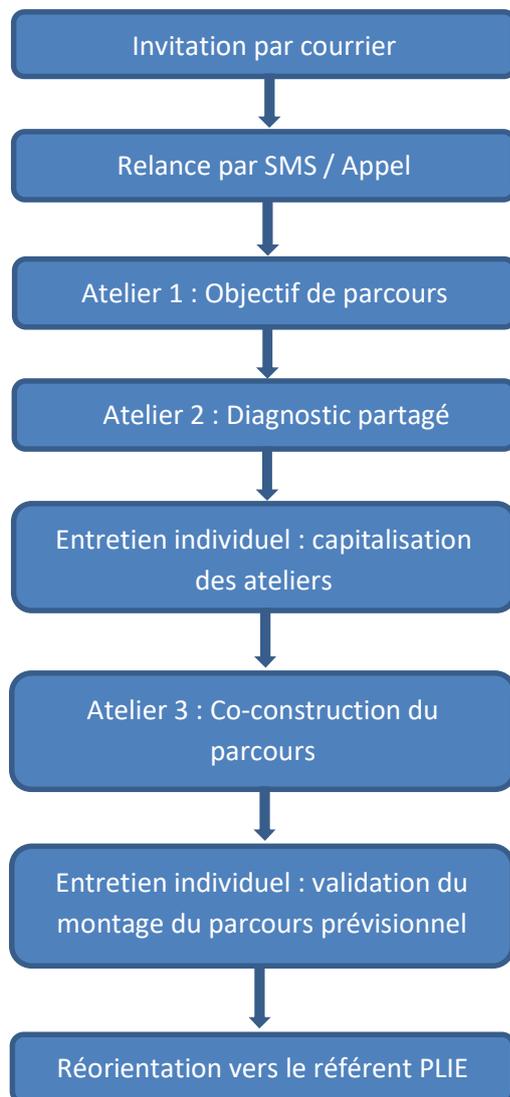
#### Modalités de mise en œuvre.

L'action Booster PLIE comprend 3 ateliers collectifs et 2 entretiens individuels. Elle s'appuie sur la méthode MAPPI et des techniques d'engagement.

Elle se déroule sur 3 cycles et chaque cycle comporte 3 groupes de 10 à 15 personnes.

Ces groupes sont animés en binôme par 6 référents de parcours. La consultante b2c Projet ainsi que la chargée de projet du PLIE sont présentes à l'ensemble des séances.

#### Schéma du process.



Le premier cycle a débuté le 19/11/2019 et prendra fin le 31/01/2020. Le deuxième cycle aura lieu en février 2020 et le troisième cycle en mars 2020.

Résultats
▪ 239 courriers d'invitations envoyés dont 76 retours
▪ 29 participants inscrits au 1 <sup>er</sup> cycle dont 19 personnes présentes aux ateliers soit 2 groupes sur 3 initialement prévus
▪ 26 participants inscrits au 2 <sup>ème</sup> cycle

- 8 participants inscrits au 3<sup>ème</sup> cycle

## D. OBJECTIF EMPLOI « MOBILISATION VERS L'EMPLOI »

Cette action s'est déroulée du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2019 à la Maison de l'Emploi -Objectif Emploi à Saint-Denis Basilique.

Au titre de l'année 2019, **43 participants** ont bénéficié de cette action via **5 sessions de coaching**.

### Objectifs.

« Mobilisation vers l'emploi » a pour objectif de faciliter l'intégration des bénéficiaires du PLIE sur le marché du travail, en valorisant leur autonomie et en leur permettant d'établir des stratégies de retour à l'emploi adaptées.

Cette action se partage entre apprentissage et passage à l'action immédiate, dans une dynamique de groupe lors de la première phase et sous forme de suivis individuels ensuite.

### Contenu

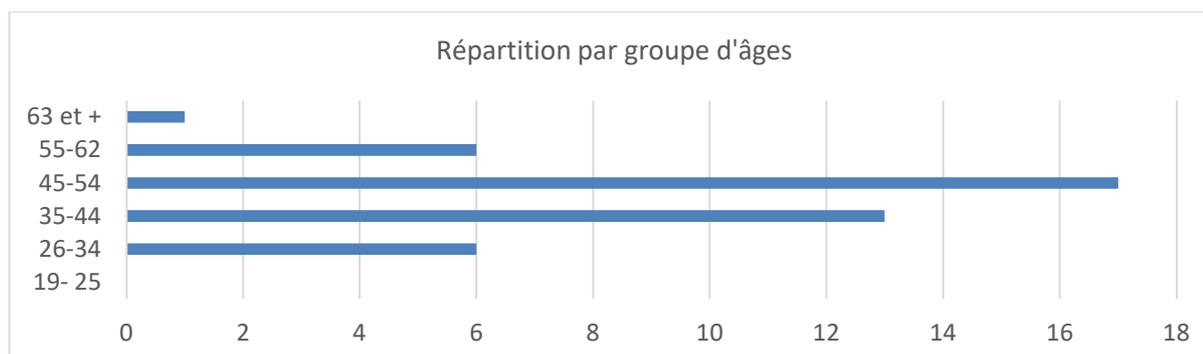
- Réalisation d'un bilan personnel et professionnel
- Acquisition des outils TRE nécessaires et adaptés à chaque situation
- Techniques de communication interpersonnelle
- Mise en œuvre et suivi de la recherche d'emploi
- Mise en relation avec les employeurs et maintien dans l'emploi

Une phase de mise en perspective qui a eu pour objectif de définir des hypothèses d'action réalistes et réalisables a été suivie d'une phase de réalisation qui a permis à certains participants de concrétiser leur parcours professionnel, par l'accès à l'emploi.

### Typologie du public.



Si comme à l'accoutumée la population féminine reste toujours surreprésentée au sein de cette action (63 %), on note toutefois une progression de 10% chez les hommes par rapport à l'année précédente où le taux avoisinait 27 % seulement.



- **70 %** des bénéficiaires sont âgés de **35 à 54 ans**.

L'âge moyen (**46 ans**) est supérieur à celui constaté l'année précédente (43 ans).

- **7 %** étaient âgés de plus de **60 ans**.
- Le plus âgé avait **63 ans**.
- **56%** des bénéficiaires étaient âgés de **45 à 63 ans**.

Au vu des précédents bilans, les bénéficiaires âgés « de 45 ans et + » sont de plus en plus présents au sein de cette prestation. La variable de l'âge reste cependant un facteur important dans le retour à l'emploi de ces bénéficiaires, si bien que les chances de retrouver un emploi diminuent pour les moins qualifiés d'entre eux à mesure qu'ils avancent dans l'âge. Ceci explique leur présence de plus en plus importante au sein des dispositifs d'insertion. Le PLIE étant un dispositif territorial qui vise à **faciliter l'accès à l'emploi des personnes qui en sont éloignées, compte donc de plus en plus de bénéficiaires appartenant à cette catégorie**. Toutefois, il est important d'indiquer que contrairement aux jeunes chômeurs, cette catégorie se caractérise par un chômage durable. Si le phénomène du chômage de longue durée, voire de très longue durée (2 ans et +) n'est pas nouveau, il tend néanmoins à s'accroître en raison du recul de l'âge du départ à la retraite. Pour rappel, la dispense de recherche d'emploi dont bénéficiaient autrefois les demandeurs d'emploi âgés de 57 ans et plus a été supprimée depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012. Aujourd'hui, les seniors sont soumis aux mêmes obligations que les autres profils de demandeurs.

### Les entreprises.

Compte tenu de la diversité des actions visant l'accès à l'emploi, les actions de prospection reposaient essentiellement toutes sur 2 principes complémentaires :

La mobilisation de certaines entreprises sur le territoire grâce à une offre de services diversifiée :

- Conseils techniques (contrats de travail, définition et ajustement des profils de postes...), offres d'emploi traitées « à la carte » par niveau de service, allant de la sélection la plus large à la sélection la plus « ciblée » et prestations d'accompagnement dans l'emploi des candidats recrutés, mise à disposition des locaux d'Objectif Emploi pour les sessions de recrutement, informations collectives sur les métiers convoités...

La prise en compte, parallèlement, des besoins réalistes et potentiels des bénéficiaires :

Dans cette perspective, ces différentes actions de prospection ont permis d'obtenir des contacts privilégiés avec 57 entreprises, de recueillir et gérer 64 offres d'emploi. Malgré tout, la tendance globale va vers une croissance des emplois qualifiés, auxquels ne peuvent accéder directement bon nombre de bénéficiaires en raison de leur bas niveau de qualification. Bien que certains secteurs en tension continuent toujours à recruter par déficit important de personnel, les retours à l'emploi constatés ont été réalisés principalement dans le secteur du nettoyage et celui de l'IAE (Voir tableau ci-après).

Deux facteurs ont joué un rôle important :

- La formation « Agent de service niveau 2 » inscrite dans la programmation du PLIE a permis incontestablement à certains bénéficiaires de monter en qualification dans ce secteur, et de gagner ainsi l'appréciation des employeurs.
- L'impact sur notre territoire du développement des SIAE et de la clause sociale d'insertion dans les marchés publics.

**Les résultats. 59 % des participants ont connu une sortie vers l'emploi ou vers la formation.**

**Emplois durables (CDI, CDD ou mission intérimaire de plus de 6 mois) : 24%**

- **3** CDI
- **2** CDI de chantier (> 1 an)
- **2** CDD de 1 an
- **2** CDD Intérim (> 6 mois)

**Emplois de transition (CDD ou mission intérimaire de moins de 6 mois) : 14%**

- 4 CDD (vacations)
- 2 missions intérimaires ponctuelles

**Emplois aidé, IAE (Insertion par l'Activité Economique) : 14%**

- 1 CDDI de 24 mois
- 3 Chantiers d'insertion de 6 mois (renouvelables)
- 2 PEC (1 an) et (6 mois)

**Les sorties vers une formation : 7%**

- 2 formations qualifiantes
- 1 formation diplômante

Souvent cantonnés aux petits jobs, aux CDD précaires et à l'Intérim, une majorité des participants reste toujours bloquée dans des transitions permanentes entre emploi et chômage. A cette précarisation de l'emploi s'ajoute une raréfaction des emplois les moins qualifiés, qui réduirait d'autant les débouchés pour ceux qui sont les moins diplômés et les moins dotés en ressources ou en réseaux.

Si ce constat est sombre, il n'est pas désespéré pour autant car comme souvent, ce sont les partenariats locaux avec les entreprises qui vont permettre de faciliter l'accès à un emploi surtout à ceux qui en sont les plus éloignés. La création d'un large réseau d'entreprises (classiques, IAE, clauses sociales...) permet de mieux connaître les attentes de celles-ci et de pouvoir répondre à leurs demandes aux moments opportuns.

Par ailleurs, la multiplication des accidents jalonnant les parcours professionnels de chacun et la variété de ces ruptures (licenciement, accident du travail, chômage prolongé, précarité récurrente, maladie grave ou chronique...) entraînent inévitablement des réponses singulières et adaptées à chaque personne.

Cette année encore, « Mobilisation vers l'emploi » à travers sa mission de facilitateur d'accès à l'emploi, a continué à jouer son rôle de soutien régulier et individualisé à des bénéficiaires manifestement de plus en plus éloignés de l'emploi et de plus en plus âgés.

Ces particularités ont engendré nécessairement un travail collectif supplémentaire favorisant la réflexion et l'échange autour de l'appropriation de leurs problématiques et de la dédramatisation de leur situation.

Compte tenu de la conjoncture actuelle et au-delà des approches techniques que comporte cette prestation, il est également de plus en plus nécessaire d'accomplir un travail de réflexion porteur de sens et qui de surcroît doit correspondre aux valeurs inhérentes de chaque participant. Ceci est le moteur de toute motivation.

## IV. L'OFFRE D'INSERTION

*(voir le glossaire à fin du rapport d'activité).*

**Cette année 272 participants du PLIE ont travaillé en Contrat à Durée Déterminée d'Insertion (CDDI) à temps partiel dans le cadre de leur parcours dans les 12 ACI qui composent la programmation.**

Les Chantiers d'insertion partagent un même objectif : lutter contre l'exclusion économique et sociale en proposant un contrat de travail, des formations et un accompagnement personnalisé à des personnes précaires éloignées de l'emploi. Ce partenariat de longue date est une réelle opportunité dans le parcours des participants, il leur permet d'accéder à un statut de salariés, de se qualifier et d'être accompagnés pour lever les freins à l'emploi et accéder aux droits.

**Les chantiers d'insertion se servent de leur activité pour former leurs salariés** et développer compétences, savoir-faire et savoir-être professionnel. Ce sont des employeurs qui au travers des postes qu'ils proposent, pré qualifient et qualifient les participants et leurs permettent d'acquérir une expérience professionnelle qui pour certains est la première. Cela vaut aussi dans le cas où le projet professionnel du participant diffère de l'activité du chantier.

**Ils produisent des biens et des services** dans des secteurs d'activités variés : la restauration (Taf et Maffé Saint-Denis et Aubervilliers, Initiatives Solidaires), les espaces verts et le nettoyage urbain (Territoires et Halage), le maraichage (Territoires), la blanchisserie et la confection (Femmes Actives et Mode Estime) la distribution de repas (Les Restos du Cœur), la récupération et la revalorisation (Maison du Vélo, Régie de Quartier de Stains et Initiatives Solidaires) et l'aide à la personne (IEPC). Quelques soient leurs activités, les ACI travaillent tous dans le cadre du développement durable et du respect de l'environnement.

**L'accompagnement** traite les problématiques sociales, précise le projet professionnel, met en œuvre les démarches nécessaires afin de faire évoluer favorablement la situation personnelle et professionnelle du salarié. Dans le cas où le projet professionnel du salarié n'est pas lié à l'activité du chantier, l'accompagnateur socio professionnel déploiera les outils nécessaires à sa réalisation (découverte des métiers, PMSMP, formation). La finalité de l'accompagnement est de rendre les salariés autonomes dans leurs recherches d'emploi présentes et à venir.

**Les référents PLIE** sont en première ligne pour orienter les candidatures des participants de leur portefeuille pour répondre aux offres d'emploi des chantiers d'insertion. Ils travaillent en lien avec les accompagnateurs socio-professionnels et échangent lors des comités de suivi et au fil de l'eau.

**La chargée des relations entreprises** oriente également sur les offres des chantiers et assiste aux comités de suivi pour prendre connaissance des profils afin de les positionner sur des offres d'emploi.

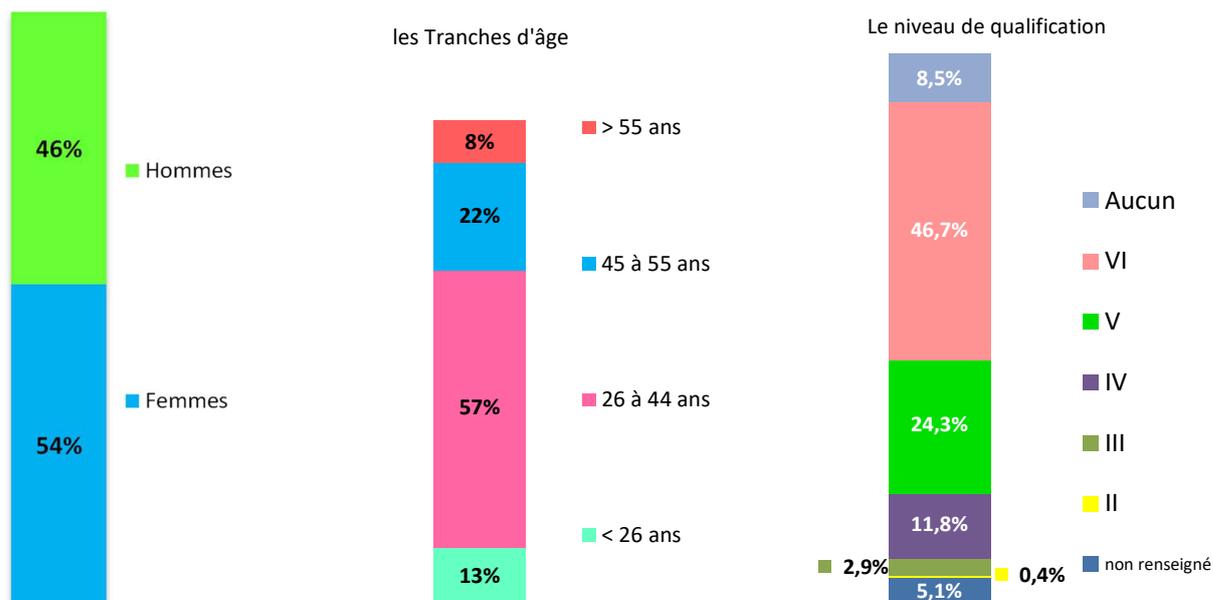
**Une journée de rencontre a eu lieu en septembre 2019, elle a réuni l'équipe du PLIE, les référents de parcours et les ACI.** L'arrivée de nouveaux référents et le changement d'interlocuteur sur le poste de chargée de projet SIAE fut l'occasion pour les ACI de présenter leurs activités et leurs modalités de recrutement. Les échanges qui s'en sont suivis ont fait émerger des pistes d'amélioration à travailler à court et moyens termes.

**La typologie du public éligible** aux Structures de l'Insertion par l'Activité Economique (SIAE) en général et aux Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI) en particulier se compose des allocataires des minima sociaux, des travailleurs handicapés reconnus, des jeunes, des adultes et de seniors peu ou pas qualifiés en situation de précarité. Certains d'entre eux cumulent des difficultés particulières tels les parents isolés, les primo arrivants, les personnes sans domicile fixe ou en situation d'hébergement précaire, des sortants de prison...

**En 2019, 272 participants sont employés dans les chantiers d'insertion : 147 femmes et 125 hommes et un tiers d'entre eux ont plus de 44 ans dont 8 % ont plus de 55 ans.**

Le niveau de qualification est très faible : **46,7 %** sont de niveau VI et **8,4 %** n'ont aucun niveau, leur représentation est plus importante que sur l'ensemble des participants du dispositif, **38 % de niveau VI et 3 % sans niveau**. A elles toutes, les familles des participants en parcours dans les ACI comptent 326 enfants.

Dans le cadre des actions de la programmation du PLIE, les salariés des chantiers d'insertion ont profité de 151 places de formation (linguistique, informatique, confiance en soi, HACCP etc.).



Source : ABC VieSion

Les pages suivantes présentent le parcours des participants par ACI.

  
**Association TERRITOIRES**  
**Opération « Maraîchage biologique  
et Entretien des espaces verts »**

**Activité : Maraîchage biologique – Espaces Verts et Jardins – Nettoyement urbain.**

**Période : du 1er janvier au 31 décembre 2019. Participants PLIE concernés : 20 salarié(es).**

**Poste proposé : Agent(e) Polyvalent(e) de l'environnement et de la nature. CCDI de 26 heures semaine.**

### **Objectifs.**

Conjuguer insertion professionnelle et protection de l'environnement. L'association Territoires fonctionne comme un tremplin et une passerelle vers l'emploi, elle permet aux participants éloignés de l'emploi d'acquérir les gestes professionnels et les compétences nécessaires à la reprise d'une activité. Les participants sortent avec une pré-qualification et une expérience pratique dans le domaine du maraîchage et des Espaces verts.

### **La Production.**

Produire et vendre des légumes biologiques : travail du sol, mise en culture, travaux d'entretien, récolte et conditionnement.

Créer et aménager des espaces verts et paysagers, des massifs, des potagers... et les entretenir (aménagement, plantation, taille, tonte, débroussaillage, enlèvement des déchets...).

Nettoyement urbain : désherbage et entretien de la voirie, nettoyage des parcs, des marchés, des monuments, etc... Ramassage des déchets et collectes des corbeilles de propreté.

L'activité de l'ACI permet aux salariés d'effectuer de multiples travaux et d'acquérir des nombreuses compétences professionnelles.

### **L'accompagnement.**

Après une évaluation sociale, l'accompagnement se met en place pour aider, orienter et soutenir les salariés dans leurs démarches d'accès aux droits et aux soins, de logements, de résolution des contentieux administratifs et juridiques.... Parallèlement, un travail sur les perspectives de sortie vers le secteur marchand ou vers la formation commence dès le début du parcours. L'accompagnateur social organise régulièrement des entretiens pour suivre la progression et faire le point.

### **La formation.**

Une formation individualisée basée sur la pédagogie d'apprentissage en situation de travail est dispensée par l'encadrant technique et un plan de formation est établi, la CIP et le Directeur interviennent également. Un plan de formation en trois modules :

- Professionnel : techniques horticoles, d'aménagement et d'entretien du paysage. Reconnaissance des végétaux, utilisation de l'outillage...
- Vie Sociale et Professionnelle : connaissance des institutions, de la législation du travail, du monde de l'entreprise et de l'économie.
- Stratégie et technique de recherche d'emploi.

### **L'année 2019.**

**20** salariés ont travaillé sur le chantier. La typologie du public accueilli compte **12** bénéficiaires du RSA, **1** bénéficiaire de l'ARE, **2** jeunes de moins de 26 ans, **2** bénéficiaires de l'ASS, **3** personnes sont des DELD. Parmi les bénéficiaires **1** d'entre eux a une reconnaissance de travailleur handicapé.

2000 heures de formation dispensées en interne :

Tous les salariés ont suivi les formations Vie Sociale et professionnelle, Technique de Recherche d'Emploi et Formation aux Gestes et Postures. **15** ont suivi les ateliers de pratique en situation de travail et **4** la formation adaptation au poste de travail.

10 places sur les actions de la programmation du PLIE ont été utilisées : 2 AIP, 1 Confiance en soi, 2 Remises à niveau informatique, 3 Linguistique et 2 ont été pris en main par la chargée des relations entreprises.

**En 2019, Sur l'année 4 nouvelles entrées et 7 sorties :**

- 1 CDI Agent d'entretien
- 1 CDD Chef d'équipe Territoires
- 1 continue en CDDI suite à un déménagement hors département
- 1 pour déménagement hors métropole
- 2 pour raisons de santé
- 1 rupture pendant la période d'essai



**Ouverture de la Maison de l'Écologie en décembre 2019.**

Ce projet né de la volonté de la ville de Saint-Denis, gérée et animée par Territoires, mets en lumière et amplifie les animations d'activités de groupe autour de l'écologie et du développement durable déjà proposées par l'association en direction des habitants, des scolaires et centres de loisirs. La Maison de l'Écologie est dédiée à la sensibilisation à l'environnement et au développement durable. Elle propose l'accès à une bibliothèque, des ateliers, des conférences, des projections, des spectacles... autour de thèmes tels que : le cadre de vie, la biodiversité, les déchets, l'éco-consommation, la qualité de l'eau, etc...

La Maison de l'Écologie est installée dans une ancienne ferme à Saint-Denis 102 rue Henry Barbusse.





## Opération Chantier Insertion « Aménagement des berges de Seine de Plaine Commune »

**Activité : Espaces verts et naturels.**

**Période : du 1er janvier au 31 décembre 2019. Participants PLIE concernés: 14 salarié(es).**

**Poste proposé : Ouvrier(ère) Espaces verts et naturels. CDDI 26 heures semaine.**

### **Objectifs.**

Le chantier a pour but de participer à l'aménagement et à l'entretien des berges de Seine sur le territoire de Plaine Commune, tout en permettant à ses habitants de bénéficier d'une action d'insertion professionnelle à travers des activités qui améliorent le cadre de vie et l'environnement.

### **La production.**

Les travaux réalisés par les salariés permettent d'entretenir et de nettoyer les berges de Seine et les chemins de halage. Ces travaux sont variés et abordent un panel d'activités liées au métier des espaces verts : collecte et évacuation des déchets, tonte, taille, fauche, plantations, ramassage des feuilles, lutte mécanique contre les espèces envahissantes, veille écologique. L'ensemble des travaux s'inscrit dans une démarche de gestion différenciée, respectueuse de la biodiversité locale et de l'usage qu'en fait le public.

### **L'accompagnement.**

Un conseiller d'insertion professionnelle assure l'accompagnement social et professionnel en individuel ou en collectif. Les salariés bénéficient d'un accompagnement personnalisé dans la résolution de leurs problématiques sociales et professionnelles, dans la construction et/validation de leur projet professionnel.

### **Formation.**

L'encadrant technique assure la formation au poste, transmet un savoir-faire technique du métier d'ouvrier d'entretien des espaces verts et un savoir-être en milieu de travail. Les salariés suivront les Formations de Sauveteur Secouriste du Travail (SST) et de Prévention des Risques liées à l'Activité Physique (PRAP). Selon leur projet professionnel les salariés suivront des formations en internes ou en externe.

### **L'année 2019.**

**14** salariés, **1** femme et **13** hommes ont travaillé sur le chantier. **5** sont accompagnés dans le cadre du RSA, **6** de Pôle Emploi et **3** de la Mission Locale.

**6** salariés ont obtenu l'UCP3<sup>(1)</sup> du CAPA ouvrier du Paysage dont **1** a obtenu aussi l'UCARE<sup>(2)</sup> du CAPA Ripisylve (végétaux bordant les milieux aquatiques) et **1** a fait une PMSMP dans un service Technique espaces verts. **6** SST et **8** PRAP et un permis **B** ont été suivis par les salariés selon leurs besoins.

(1) Unité Capitalisable Professionnelle

(2) Unité Capitalisable d'Adaptation Régionale à l'Emploi

A cela s'ajoute la participation aux actions de la programmation du PLIE, soit **12** places : **3** formations Brancadiers/ASH, **3** linguistiques, **2** valoriser son Parcours, **1** AIP, **1** confiance en soi, et **1** CAPE vers l'emploi.

#### 4 nouvelles entrées et 10 sorties en 2019 :

- 1 CDI transport aéroportuaire
- 1 CDD Accueil Hôtellerie
- 1 CDDI en continuité du parcours
- 7 en recherche d'emploi ou formation qui continuent à être suivis par les référents PLIE



### Opération Les Restos du Cœur – Les Relais du Cœur Opération « Office Repas chauds »

#### Activité : Distribution des repas.

**Nombre de participants PLIE concernés : 28 à raison de 26 heures semaine hormis le poste chauffeur(e) qui est à 30 heures semaine.**

**Postes proposés en CDDI :** Agent(e) d'allotissement - Préparateur(trice) de commande - Agent(e) de Plonge - Agent(e) de cuisine en préparations chaudes - Agent(e) de service et d'entretien - Aide-magasinier - Chauffeur(e) /Manutentionnaire.

#### Objectifs.

Permettre à des personnes en difficultés et éloignées de l'emploi de reprendre une activité professionnelle tout en bénéficiant d'un accompagnement socioprofessionnel adapté à leur besoins. Les amener vers un emploi durable ou une formation et résoudre les problématiques périphériques repérées à l'embauche.

#### La Production.

L'Office Relais du cœur d'Aubervilliers élabore et livre quotidiennement 2600 repas chauds. La distribution des repas est faite midi et soir, 7 jours sur 7 et onze mois sur 12. L'activité « Ramasse » qui s'est développée en 2019 a permis un apport de produits frais notamment dans la confection de la soupe. Les postes proposés aux participants du PLIE couvrent toute l'activité des Relais du cœur : la production des repas, la gestion de stocks, la logistique (préparation de commande, livraison et Ramasse) et l'entretien des locaux.

#### L'accompagnement.

Il est mené par **les encadrants techniques** pour la partie poste de travail et par **les chargées d'insertion** pour la partie parcours et projet professionnel. Ces dernières effectuent un diagnostic puis définissent et bâtissent le projet avec le salarié. Elles déterminent et suivent les actions à mettre en œuvre pour que le projet du participant aboutisse (Linguistique, PMSMP, recherche de formation...).

L'accompagnement social est mené par **la conseillère sociale**. Son travail consiste à résoudre les problèmes d'ordre social périphériques à l'insertion. Elle organise des ateliers thématiques (accès aux droits, logements, santé, l'hygiène alimentaire ...). Elle accompagne et participe, parfois physiquement, aux démarches sociales des salariés (signature d'un bail, ouverture de droits ...). Les salariés peuvent bénéficier de sorties culturelles, d'ateliers de diététique, de départ en vacances en famille, etc...).

### Formation.

Quatre encadrants techniques accompagnent et forment les salariés sur leur poste de travail. Ils organisent régulièrement des formations en interne pour faciliter la compréhension du poste occupé et son fonctionnement (règles d'hygiène, normes de sécurité...). Les formations externes, collectives ou individuelles (HACCP, CACES, FIMO....) sont proposées. Le réseau de partenaires des Restos du cœur facilite l'accès aux formations, en s'adaptant aux niveaux des salariés et en proposant des formations en alternance notamment. Des formations linguistiques sont accessibles, elles se déroulent sur place.

### L'année 2019.

- **28** participants du PLIE sont salariés en 2019, **9** femmes et **19** hommes.
- A l'entrée sur le chantier, **16** étaient DELD, **9** allocataires du RSA et **3** Jeunes.

Postes occupés :	
▪ <b>1</b> Agent(e) d'allotissement	▪ <b>10</b> Agent(es) préparations chaudes
▪ <b>4</b> Préparateur(trices) de commande	▪ <b>1</b> Agent(e) de service et d'entretien
▪ <b>4</b> Agent(es) de plonge	▪ <b>8</b> Chauffeur(es) / Manutentionnaires

Durant leur parcours sur le chantier **4** salariés ont obtenu le CACES 1-3-5, **1** le Permis B, **1** a effectué une PMSMP dans la secteur de la restauration collective et **1** autre a suivi une POEC dans les métiers de la banque.

**13** places dans les actions de la programmation du PLIE ont été mobilisées :

**1** booster PLIE, **2** Valoriser son parcours, **1** mobilisation vers l'emploi, **1** AIP, **2** HACCP, **1** confiance en soi et **5** salariés ont été suivis par la chargée des relations entreprises.

En 2019, 13 nouvelles entrées et 11 sorties du chantier, soit :
▪ 1 CDI développeur Web
▪ 1 CDD en restauration collective
▪ 1 contrat d'intérim de chauffeur livreur
▪ 2 salariés ont déménagé hors de France
▪ 1 salariée a obtenu une reconnaissance travailleuse handicapée en milieu protégé
▪ 1 pour rupture pendant la période d'essai
▪ 1 pour maladie
▪ 2 en recherche d'emploi et continuent à être suivis par leur référent
▪ 1 est en milieu carcéral





**FEMMES ACTIVES**

## **Opération Chantier d'insertion Fer et Refaire - Repassage et Couture**

**Activité : Création, confection textile et repassage.**

**Période de réalisation de l'opération : du 1er janvier au 31 décembre 2019.**

**Participants PLIE concernés : 18 salarié(es) en en CDDI à temps partiel de 26 heures par semaine.**

**Les postes proposés pour les femmes et hommes :** Agent de confection, Lingère, Agent d'entretien, Chauffeur livreur.

### **Objectifs.**

Favoriser l'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi, pas ou peu formées quel que soit leur niveau linguistique. L'accès à un contrat permet la valorisation des compétences, l'estime de soi et la résolution partielle des problématiques financières et sociales. L'atelier est situé au cœur de la cité des Francs Moisis à Saint-Denis, c'est la volonté de maintenir une activité économique dans un territoire qui cumule les freins d'accès au marché du travail.

### **Production.**

Le traitement du linge : collecte /réception, traitement et suivi du linge et si besoin activité de confection et retouche. Puis inventaire, repassage, pliage, emballage et livraison.

La confection : création d'accessoires en partenariat avec de jeunes créateurs, des stylistes et des particuliers pour la mise en place de la production (devis, patronage, liste des fournitures, confection).

Le pôle « retouche » est ouvert aux habitants du quartier.

L'activité Mercerie : les fournitures sont issues de la récupération (ateliers de confections, restes de production, créateurs, etc.) permet de développer les compétences liées à la vente.

### **L'accompagnement.**

Les temps de production sont complétés par des temps d'accompagnement individuels et collectifs en interne et externe. Une évaluation initiale, en pré-recrutement si besoin, est effectuée afin d'identifier les problématiques et les freins à l'emploi afin de les atténuer et y remédier quand c'est possible. Un travail est mené sur les compétences techniques, les savoirs de base et le niveau linguistique pour les valoriser et les développer et ainsi préparer le parcours professionnel et accroître l'autonomie des salariés au quotidien (mobilité, démarches administratives...).

### **La formation.**

Les ateliers sont distincts (confection, traitement du linge) mais les compétences sont souvent associées afin de développer d'avantage de compétences transposables en emploi. Outre la formation sur le poste de travail, des formations pré-qualifiantes sont mises en place sur le temps de travail au sein des ateliers et ponctuellement avec des organismes externes. Des PMSMP sont réalisées auprès de partenaires identifiés. L'accès aux formations linguistiques sur place ou à l'extérieur est très fréquent.

**En 2019**, 18 participants ont été salariés au cours de l'année, **17 femmes** et 1 homme. A elles seules les familles des salariés comptent 34 enfants. 23 entrées sur les formations de la programmation du PLIE : 12 en linguistique, 5 en Mise en niveau informatique, 5 sur les actions de la chargée Relation Entreprise (Valoriser son parcours et Entretien d'embauche) et 1 entrée sur l'action HACCP.

**7 nouvelles entrées sur l'ACI et 4 sorties dont 3 en CDD.**





**Mode Estime**

## **Opération « L'Atelier de MODE ESTIME »**

### **Activité : Création et confection textile.**

**Période de réalisation de l'opération : du 1er janvier au 31 décembre 2019 pour 19 salarié(es) participants du PLIE.**

**Poste proposé :** Agent(e) polyvalent(e) de confection de vêtements et d'accessoires en CDDI à temps partiel de 28 heures par semaine.

### **Les Objectifs.**

Renforcer l'insertion socio professionnelle des personnes en situations de handicap et/ou éloignées de l'emploi par la mise en œuvre d'un atelier textile promouvant une production artisanale mutualisée. Mode Estime est installée au P.H.A.R.ES où l'accès, en général, et l'atelier en particulier est accessible aux personnes en situation de handicap. Le matériel de production est adapté aux travailleurs handicapés.

### **La production.**

L'atelier est un espace de travail collectif qui favorise la participation des salariés à toute nouvelle création, recherche d'idée ou nouveaux produits.

Les tâches sont données à l'équipe et non à la personne, chacun se positionne selon ses ressources et ses motivations. La coopération entre les artisans créateurs, les partenaires et les salariés renforce le lien social et professionnel. L'atelier est bien sûr le lieu où s'acquièrent les techniques de confection.

On y favorise l'apprentissage par essai-erreur-correction. La confection est réalisée avec des textiles écologiques, éco responsables et issus de la récupération.

### **L'accompagnement.**

Les participants bénéficient d'un accompagnement socio professionnel et psycho-pédagogique personnalisé basé sur la définition des potentialités et des limites dues au handicap et/ou à leur situation de vie freinant l'accès à un emploi. Il vise à lever les freins, à mettre en place les interventions sociales nécessaires, à accompagner et mettre en œuvre le projet de la personne. La gouvernance participative mise en œuvre sur le chantier permet de renforcer la capacité à agir des salariés. L'accompagnement est ponctué de rendez-vous individuels et de réunions collectives tout au long du parcours.

### **La formation.**

Le plan de formation est adapté aux besoins du projet professionnel du salarié. Il est présent sur les thèmes des savoirs de base, du droit du travail, de l'accès aux droits, des connaissances techniques en couture (confection, patronage...), des techniques de recherche d'emploi, etc.

En 2019, **19** participants du PLIE étaient salarié-e-s sur le chantier, **16** femmes dont 13 d'entre elles vivent seules avec des enfants et 3 hommes. A noter **3** salariés âgés de 55 et 65 ans.

Pendant leur parcours en 2019, les salariés ont pu intégrer 18 places des actions de formation de la programmation du PLIE : 4 remises à niveau Bureautique, 1 HACCP, 1 Mobilisation vers l'emploi, 1 Valoriser son parcours et 9 en linguistique. 2 ont utilisé les services de la chargée des relations entreprises.

Au cours de l'année, **8** participants sont entrés sur le chantier et **5** en sont sortis, dont une participante qui est sortie du dispositif PLIE.

### Les sorties du chantier :

- 1 contrat de professionnalisation d'Assistante de Vie aux Familles.
- 1 CDD d'un an sur le poste d'Agente Confectionneuse.
- 1 contrat d'intérim.
- 1 participant a signé un CDD d'un an au poste d'Encadrant Technique au sein de Mode Estime. pour remplacer Patricia Levallois. Monsieur Yssouf est désormais l'encadrant technique de l'atelier.
- 1 en recherche d'emploi et continue à être accompagnée par son référent et par la chargée des relations entreprises du PLIE.





## Initiatives Solidaires Opération « Restauration »



**Activité : Restauration collective.**

**Période : du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2019. Nombres de participant(es) concerné(es) : 28.**

**Poste proposé : Employé(e) polyvalent(e) Restauration Collective. CDDI 30 heures semaine.**

### Objectifs.

Bénéficier d'un parcours au sein d'un chantier d'insertion pour mobiliser ou remobiliser les participants du PLIE à l'emploi à travers un poste salarié tout en bénéficiant d'un accompagnement à la résolution de problématiques sociales, administratives et de recherche d'emploi ou de formation qualifiante, selon le projet et les objectifs de chacun. Afin que pendant ou à l'issue du parcours sur le chantier ils puissent avoir une situation sociale et professionnelle plus stable, qu'ils sachent mieux se repérer, être valorisés et confiants.

### Production.

**Une offre de Restauration collective à caractère social à destination des agents de la ville de Stains, des associations, des collectivités et des administrations implantées localement, sous réserve d'une convention validée par le Ville de Stains stipulant notamment la participation de l'employeur.**

La prestation comprend toutes les activités inhérentes à la gestion d'un restaurant avec une moyenne de 100 repas servis au déjeuner en self-service, à la cafétéria, en vente à emporter. L'offre s'élargit en 2019 avec l'inauguration de la cafétéria en avril et l'expérimentation de l'activité traiteur-événementiel qui se développée en 2020. L'ACI œuvre pour la prévention, la réduction, le tri et le recyclage des déchets.

### Accompagnement.

Les étapes de l'accompagnement sont consignées dans le livret d'accompagnement du salarié : le pré diagnostic établi lors de l'entretien d'embauche, l'entretien relais qui définit les objectifs du parcours, les entretiens individuels bimensuels, les évaluations professionnelles faites à 4/5 mois et 8/9 mois du parcours qui déterminent les axes de progression et le bilan réalisé un mois avant la fin du contrat qui évalue l'atteinte des objectifs et détermine le renouvellement du contrat. La situation sociale et administrative est mise à plat en début de parcours afin d'initier rapidement les démarches qui s'imposent et définir les étapes et élaborer les stratégies d'orientation avec les salariés.

### La formation.

Les encadrants techniques forment les salariés aux tâches inhérentes à la restauration collective en favorisant la polyvalence : préparations froides, chaudes, remise en températures, plonge (manuelle et mécanique), mise en place de la salle, des vitrines, du bar à salade, service client, encaissement et rechargement des cartes clients. Mais aussi, la réception, le contrôle et le rangement des livraisons, l'entretien de la totalité des locaux (salles, cuisine, vestiaires, sanitaires) et du matériel dans le respect des règles sanitaires. Des formations externes sont proposées selon les besoins : Titre professionnel d'agent de Restauration, HACCP, Modules techniques spécifiques (connaissances de produits, techniques de découpe et de taille, présentations et assemblages des plats, etc.), SST/PSC1, PRAP, Permis B, linguistique, initiation à l'informatique.

### L'année 2019.

**28** salariés sur le chantier au cours de l'année et une belle parité : **14** femmes et **14** hommes. **10** salariés ont moins de 26 ans et **2** plus de 55 ans.

Les formations au cours du parcours :

5 salariés ont obtenu le Titre complet d'agent Polyvalent de Restauration et 3 ont obtenu 2 CCP sur 4. 7 PRAP, 3 SST, 3 formation linguistique, 3 HACCP et 1 initiation à l'informatique.

21 entrées sur les formations de la programmation du PLIE : 4 HACCP, 5 formation linguistique, 3 Remise à niveau, 2 Mobilisation vers l'emploi, 2 Entretien d'Embauche, 2 Confiance en soi, 2 Aide Individuelle à la formation du PLIE.

**12 nouvelles entrées sur le chantier et 12 Sorties :**

- 3 CDI Restauration (dont 1 restauration traditionnelle)
- 1 CDD + de 6 mois restauration collective
- 2 contrats d'intérim
- 1 CDD Espaces verts
- 1 participant en attente de Reconnaissance Travailleur Handicapé (orientation ESAT)
- 2 licenciements mais continuent à être accompagnés par leur référent
- 2 ont déménagé hors territoire



**TAF ET MAFFÉ - Aubervilliers**  
**Opération ACI « Formation de personnes éloignées  
de l'emploi au sein d'un chantier d'insertion restauration »**

**Activité : Restauration**

**Période : du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2019. Nombres de participant(es) concerné(es) : 18.**

**Poste proposé : Employé(e) polyvalent(e) de restauration. CDDI 26 heures par semaine.**

**Objectif.**

Taf et Maffé propose conjointement la production de plats africains à bas prix et l'insertion professionnelle et sociale des personnes qui rencontrent des difficultés d'accès à l'emploi et des problématiques sociales. Il met en œuvre une activité de restauration collective sous forme de chantier d'insertion au sein la Résidence Opale, résidence sociale de travailleurs migrants d'une capacité de 400 personnes située à Aubervilliers.

**Production.**

**Le restaurant produit 500 repas à bas prix en respectant la qualité et les normes d'hygiène alimentaire.**

**Les plats proposés sont des spécialités de la cuisine d'Afrique de l'ouest** Il dispose d'une salle de restaurant et d'une cuisine professionnelle dans la Résident Opale. Les clients sont les résidents, les travailleurs du quartier et les personnes en précarité des alentours. Les repas peuvent être consommés sur place ou à emporter. Le restaurant s'attache à réduire son impact environnemental en recyclant canettes, cartons, plastique, huiles usagées et déchets alimentaires pour le composte, en évitant le gaspillage de l'eau et de l'électricité, en utilisant des tabliers en tissu... Un module « agir pour la planète » a été introduit dans la formation HACCP.

**L'accompagnement.**

L'objectif est de lever progressivement les freins socioprofessionnels pour insérer durablement le salarié à l'issue de son contrat de travail. La directrice et la chargée d'insertion aident les salariés dans leurs démarches administratives et particulièrement à la constitution des dossiers de demande de logement et vérifient l'accès aux droits (CMU, CAF...).

Elles définissent avec le salarié un projet professionnel réaliste et adapté en tenant compte des possibilités d'embauche des secteurs en tension. Le développement des synergies avec les employeurs potentiels (cuisines centrales, caisses des écoles...) pour proposer des périodes de stages et favoriser ainsi l'embauche des salariés est mis en œuvre. L'accompagnement vise aussi à accroître l'autonomie des participants dans la recherche d'emploi.

### Formation.

**La formation et la professionnalisation des salariés est un enjeu majeur. En interne les encadrants techniques** forment les salariés au métier d'employé polyvalent de restauration. Ils les accompagnent dans l'appropriation des gestes professionnels, des normes d'hygiène et de sécurité et s'attachent notamment à développer leur polyvalence, l'esprit d'équipe et le souci permanent de l'hygiène. La cuisson du riz est primordiale et demande un savoir-faire particulier. La formation en externe s'attache à développer l'autonomie des salariés (formation linguistique, informatique, confiance en soi... Des formations dont certaines sont mutualisées avec d'autres ACI sont réalisées : titre professionnel d'agent polyvalent de restauration, modules professionnels de cuisine, HACCP.

### L'année 2019.

**18** salariés sur le chantier au cours de l'année, **13** femmes et **5** hommes. **5** salariés ont entre 45 et 55 ans et **4** ont plus de 55 ans. A elles toutes les familles des salariés comptent 40 enfants.

Les salariés se sont formés sur le chantier et ont obtenu : **2** titres professionnels d'agent polyvalent de restauration et **3** ont obtenu le CCP 1 et **4** du titre. **1** HACCP et **1** PMSMP d'agent de nettoyage ont été réalisés ainsi que des formations linguistiques et d'initiation à l'informatique.

<b>7 nouvelles entrées au cours de l'année et 7 sorties (dont 2 salariés sont entrés et sortis sur la période) :</b>
▪ <b>1</b> CDI Agent d'entretien dans un hôpital
▪ <b>1</b> départ à la retraite
▪ <b>3</b> en recherche d'emploi et toujours suivis par leur référent
▪ <b>1</b> pour maladie longue durée
▪ <b>1</b> a mis fin à son contrat pendant la période d'essai





**TAF ET MAFFÉ - Saint-Denis**  
**Opération ACI « Formation de personnes éloignées**  
**de l'emploi au sein d'un chantier d'insertion restauration »**

**Activité : Restauration**

**Période : du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2019. Nombres de participant(es) concerné(es) : 26.**

**Poste proposé : Employé(e) polyvalent(e) de restauration. CDDI 26 heures par semaine.**

**Objectif.**

Offrir des emplois assortis d'un accompagnement social et professionnel et une formation aux personnes en grandes difficultés sociales et familiales ne maîtrisant pas la langue française et n'ayant pas ou peu d'expérience professionnelle. En proposant un service de restauration à faible coût aux 400 travailleurs immigrés de la Résidence Bachir Souni et à la population en grande difficulté (SDF, squatteurs et allocataires des minimas sociaux) de la ville de Saint Denis qui cherche à se restaurer au tarif le plus bas.

**Production.**

Le chantier réalise la production de spécialités de la cuisine d'Afrique de l'Ouest à bas prix et de qualité dans le respect des règles d'hygiène de sécurité. Il dispose d'une salle de restaurant et d'une cuisine dans la Résidence B. Souni à Saint-Denis (200 m<sup>2</sup>). 600 repas sont servis chaque jour, les clients peuvent manger leurs repas sur place ou peuvent l'emporter. Le restaurant s'attache à réduire son impact environnemental en recyclant canettes, cartons, plastique, huiles usagées et déchets alimentaires pour le composte, en diminuant l'utilisation de l'eau dans le plan de nettoyage et en utilisant des produits d'entretien labellisés ecocert. La lutte contre le gaspillage alimentaire se décline au travers d'un partenariat avec une grande surface de la ville pour récupérer les invendus. La revalorisation des invendus permet de diversifier et d'enrichir l'offre alimentaire du restaurant et de ses salariés par une distribution alimentaire hebdomadaire.

**L'accompagnement.**

La directrice et la chargée d'insertion mettent en œuvre les actions nécessaires pour lever les freins et augmenter l'employabilité des salariés en mettant en œuvre un accompagnement social individualisé (recherche de logement, surendettement, aide administrative, accès aux droits...) et la mise en place du projet professionnel. L'ensemble des ressources existantes sur le territoire sont mobilisées, particulièrement pour l'acquisition et le développement de l'expression orale et écrite en français, pour répondre au besoin des salariés.

**Formation.**

L'encadrante technique forme les salariés au métier d'employé polyvalent de restauration. Elle les accompagne dans l'appropriation des gestes professionnels et des normes d'hygiène et de sécurité. Elle s'attache notamment à développer leur polyvalence, l'esprit d'équipe et le souci permanent de l'hygiène. La cuisson du riz est primordiale et demande un savoir-faire particulier. Des formations externes sont réalisées : titre professionnel d'agent polyvalent de restauration, HACCP, linguistique... Des Ateliers de cuisine sont organisés pour apprendre aux salariés à trier et à cuisiner les produits issus de la collecte des invendus qui leurs sont distribués.

**L'année 2019.**

**26** salariés ont travaillé sur le chantier, **19** femmes et **7** hommes. **10** RSA et **16** DELD. **17** salariés sont de niveau VI et **2** n'en ont aucune.

Pendant l'année **6** salariés ont validé le Titre Professionnel Agent de Restauration et **5** ont suivi la formation HACCP.

Dans le cadre de la programmation du PLIE **20** places en formation ont été occupées : **14** linguistique, **1** Valoriser son parcours, **1** Mobilisation vers l'emploi et **1** HACCP.

**10 entrées nouvelles et 14 sorties (dont 3 participants sont entrés et sortis dans l'année).**



## **Initiatives Solidaires Opération «Revalorisation -Transformation»**

### **Activité : Surcyclage et artisanat solidaire.**

**Période de réalisation de l'opération du 1er janvier au 31 décembre 2019 pour 17 salarié(es) participants du PLIE.**

**Poste proposé : Employé(e) polyvalent(e) de revalorisation-Transformation en CDDI de 26 heures par semaine.**

### **Objectifs.**

Bénéficier d'un parcours au sein d'un chantier d'insertion pour mobiliser ou remobiliser les participants du PLIE à l'emploi à travers un poste salarié tout en bénéficiant d'un accompagnement à la résolution de problématiques sociales, administratives et de recherche d'emploi ou de formation qualifiante, selon le projet et les objectifs de chacun. Afin que, pendant ou à l'issue, du parcours sur le chantier ils puissent avoir une situation sociale et professionnelle plus stable, qu'ils sachent mieux se repérer, être valorisés et confiants.

### **Production.**

L'ACI Intervient dans l'aménagement d'espaces intérieurs et extérieurs (restaurants, bureaux, cours, terrasses...) et la conception et la fabrication de mobiliers, de meubles et d'objets décoratifs à partir de matériaux de récupération. Deux ateliers, équipés pour le travail du bois et du métal permettent le recours à une grande variété de techniques, machines et outils professionnels utilisés dans les métiers de la serrurerie, de la métallerie, de la menuiserie et de l'ébénisterie. L'activité génère des besoins en espaces de stockage et en logique (livraison de commandes, enlèvement des matériaux, organisation d'évènements...).

### **Accompagnement.**

Les étapes de l'accompagnement sont consignées dans le livret d'accompagnement du salarié : le pré diagnostic établit lors de l'entretien d'embauche, l'entretien relais qui définit les objectifs du parcours, les entretiens individuels bimensuels, les évaluations professionnelles faites à 4/5 mois et 8/9 mois du parcours qui déterminent les axes de progression et le bilan réalisé un mois avant la fin du contrat qui évalue l'atteinte des objectifs et détermine le renouvellement du contrat. La situation sociale et administrative est mise à plat en début de parcours afin d'initier rapidement les démarches qui s'imposent et définir les étapes et élaborer les stratégies d'orientation avec les salariés.

### **Formation.**

Les encadrants techniques organisent des temps de formation adaptés aux connaissances et techniques (serrurerie-métallerie et menuiserie-ébénisterie) à acquérir pour la prise de poste et tout au long du parcours.

Des binômes sont constitués avec un « ancien salarié » et un nouveau. Les salariés sont tous amenés à faire des manipulations de charges/manutention, à souder, à poncer, à disquer, à meuler, à percer, à peindre, à bricoler, à créer, à anticiper les étapes et la sécurité, à ranger, à nettoyer, à vendre, à connaître les matériaux, à travailler sur des côtes et mesures, etc. Des formations sont proposées selon les besoins : SST/PSC1, PRAP, CACES, Permis B, linguistique, initiation à l'informatique...

**En 2019, 17 participants étaient présents sur le chantier : 3 femmes et 14 hommes.**

- 11 DELD
- 4 RSA
- 2 jeunes de moins de 26 ans

Dans ce cadre, ils ont bénéficié des formations suivantes : **1** code de la route, **2** CACES, **2** PRAP, **6** SST et **1** PSC1.

**10** entrées sur les actions de formation de la programmation du PLIE, soit : **3** Linguistique, **3** Remises à niveau, **1** AIP, **1** confiance en soi, **2** ont utilisé les services de la chargée des relations entreprises.

<b>Cette année 8 participants sont entrés sur le chantier et 10 en sont sortis :</b>
▪ <b>1</b> a obtenu un <b>CDI</b>
▪ <b>3</b> des <b>CDD</b> et des contrats d'intérim
▪ <b>1</b> est sorti pour suivre une <b>POEC</b> de couvreur
▪ <b>3</b> sont sortis pour attendre une entrée en formation
▪ <b>2</b> ont été licenciés





**Etudes et Chantiers**  
**Opération « Agents polyvalents du cycle - Maison du vélo »**

**Activité : Atelier vélo solidaire.**

**Période de réalisation de l'opération du 1er janvier au 31 décembre 2019.**

**Poste proposé : Agent(e) Polyvalent(e) du Cycle en CDDI de 12 mois à 26 heures par semaine pour 22 salariés participants du PLIE.**

### **Objectifs.**

Autour d'un concept innovant qui associe écologie, lien social et insertion professionnelle autour du vélo, la Maison du Vélo propose un contrat de travail, une formation et un accompagnement social et professionnel aux participants du PLIE très éloignés de l'emploi. Développer l'employabilité et permettre aux salariés d'accéder à une situation de réussite sociale et/ou professionnelle quel que soit son projet professionnel.

### **Production.**

- Récupérer, réparer et entretenir des vélos destinés au rebut.
- Trier, stocker les pièces et gérer les stocks.
- Accueillir et renseigner le public et les adhérents.
- Animer des ateliers hors les murs (écoles, collectivités, etc.) d'autoréparation, de pratique du vélo et de sensibilisation au recyclage. Animer des séances de vélo-école tout public.
- La diversité des tâches permet aux salariés de développer de nombreuses compétences transférables à d'autres métiers : mécanique du cycle, accueil et information, technique de vente, facturation, tenue de caisse, gestion de stock, mise en rayon, livraison, transmettre, animer...

### L'accompagnement social et professionnel.

L'accompagnateur socioprofessionnel traite les problématiques sociales, précise le projet professionnel, effectue toute démarche dans le but de faire évoluer favorablement la situation personnelle et professionnelle du salarié. Toujours en lien avec le référent PLIE, l'accompagnement est réalisé via des entretiens individuels et des ateliers collectifs (confiance en soi, autonomie, entraide, tisser des liens sociaux durables, accepter les différences...).

### Formation qualifiante et pré-qualifiante.

L'encadrant technique et pédagogique forme les salariés à leur poste de travail. La mécanique vélo, bien qu'accessible à tous, nécessite des apports théoriques et de la pratique. Les salariés commencent par démonter un vélo pour comprendre son fonctionnement. Le CQP technicien cycle est présenté et proposé à ceux qui s'intéressent à la mécanique cycle. En fonction des projets professionnels des salariés, les parcours de formation sont construits avec des organismes de formation extérieurs par l'accompagnateur socioprofessionnel. Les formations de Sauveteur Secouriste du Travail (SST) et de Prévention des Risques liées à l'activité Physique (PRAP) sont suivies par la majorité des salariés.

En 2019, 22 salariés sont sur le chantier dont 9 femmes et 13 hommes ; 10 allocataires du RSA, 8 DELD, 3 Travailleurs handicapés et 1 jeune. 20 d'entre eux ont un niveau de qualification V ou VI et 40 % ont plus de 45 ans.

Dans le cadre de l'ACI Maison du Vélo 18 ont suivi la formation de Sauveteur Secouriste du Travail (SST) et 16 la formation Prévention des Risques liées à l'activité Physique (PRAP). 3 salariés ont accédé au module 1 du CQP Mécanicien Cycle.

Par ailleurs, 17 salariés ont participé à des actions de la programmation PLIE pour un total de 20 prestations : l'Aide Individuelle du PLIE, les formations Linguistiques et bureautiques, l'opération Valoriser son parcours, l'action Mobilisation vers l'emploi, et l'opération CRE, Chargée des Relations Entreprises.

<b>Cette année 9 participants ont intégré le chantier et 11 en sont sortis :</b>
▪ 2 en CDI (Mécanicien du Cycle et Employé logistique)
▪ 1 CDDI dans le domaine de l'informatique
▪ 1 CDD Auxiliaire de vie scolaire
▪ 1 est entré en formation (CQP APS)
▪ 3 sont arrivés en <b>fin de contrat</b> et continuent à être suivis par leur référent PLIE
▪ 3 licenciements





## Régie de quartier Clos Saint-Lazare Cité Jardin Opération « ACI Cycle mécanique distribution »

**Activité : Atelier Vélo, recyclage, autoréparation, livraisons et vélo-école.**

**Période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2019. Nombre de participants concernés : 19.**

**Poste proposé : Opérateur-riche de quartier Mécanique et Distribution à vélo.**

### **Objectifs.**

Lever les obstacles à l'insertion professionnelle des participants à travers un chantier d'insertion Cycle, porté par la Régie de quartier de Stains, mobiliser et accompagner les participants vers la formation aux métiers du Vélo. Le chantier est implanté dans le quartier du Clos St-Lazare, il s'attache à favoriser le lien social et l'animation des quartiers et à promouvoir la mobilité durable pour une meilleure accessibilité de l'espace public aux femmes et aux précaires notamment.

### **Production.**

Une filière de production de vélos reconditionnés et de services autour du vélo. L'atelier récupère et recycle des vélos qui étaient destinés au rebus pour la vente ou la location. Un atelier d'auto-réparation est proposé aux habitants du quartier qui peuvent entretenir et réparer leur vélo avec l'appui des salariés. La vélo-école organise des sessions de formation à la pratique du vélo en ville et aux règles de la sécurité routière. Les prestations de livraison à vélo se développent. Une flotte de coursiers verts livre : paniers de légumes, d'épicerie, de vin etc... et distribue dans les boîtes aux lettres des courriers et des journaux. Depuis 2017 la régie détient un marché public de la Mairie de Stains pour la distribution à vélo de courriers, de flyers et d'un journal bi-mensuel.

### **L'accompagnement.**

Une accompagnatrice Socio-Professionnelle se charge de l'accompagnement centré d'une part sur la dimension sociale et d'autre part sur une dimension éducative, en concertation avec l'équipe d'encadrement, dont la vocation est d'ajuster et de valider en permanence l'acquisition et la maîtrise par le salarié des savoirs-être requis dans le monde de l'entreprise (ponctualité, assiduité, travail en équipe, organisation...).

### **Formation.**

Les compétences et les gestes techniques de la mécanique du cycle sont transmis par une équipe d'encadrants et une coordinatrice. Les salariés sont suivis et évalués durant leur parcours. Les salariés sont amenés à accompagner les adhérents lors des ateliers d'auto-réparation et de Vélo-école et à distribuer des plis, des journaux, des colis à vélos ou en triporteur ce qui contribue à élargir leurs compétences. Les salariés peuvent accéder aux formations suivantes : Mécanicien du cycle, CACES, linguistique etc.

### **L'année 2019.**

**19** salariés étaient présents sur le chantier, **5** femmes et **14** hommes. Les critères à l'entrée comptent **8** allocataires du RSA, **10** DELD et **1** jeune.

Les salariés ont suivi des formations au cours de l'année : **1** formation Mécanicien du cycle, **1** CACES, **1** initiation à la soudure, **1** SST, **1** PRAP, **1** PMSMP a été réalisée et certains ont suivi des ateliers de découverte des métiers et de gestion de budget. A noter, une salariée est montée en compétences et est devenue cheffe d'équipe.

Dans le cadre des actions de formation de la programmation du PLIE, **21** places ont été occupées : **6** linguistique, **7** remise à niveau, **4** confiance en soi, **2** Cape vers l'Emploi (travail sur le projet professionnel), **1** Valoriser son parcours et **1** Aide Individuelle du PLIE.

**7 entrées et 9 sorties pendant la période (dont 3 participants sont entrés et sortis) :**

- 4 CDD
- 2 contrats aidés (un contrat PEC et un CDDI)
- 3 en recherche d'emploi toujours suivis dans le cadre du PLIE
- 1 salarié est décédé



**IEPC (Institut d'Éducation et des pratiques Citoyennes)  
Opération« Chantier d'insertion ADVF - Assistante de vie aux familles »**

**Activité : Aide à la personne.**

**Période de réalisation de l'opération du 1er janvier au 31 décembre 2019. 24 salariés participants du PLIE se sont engagés sur cet ACI.**

**Objectifs.**

Le chantier d'insertion qualifiant au métier **d'Assistante de Vie aux Familles (ADVF)** a pour objectif principal de former et de qualifier 24 participant-e-s du PLIE par l'obtention du titre professionnel d'ADVF sur une période de 9 mois, pendant laquelle les participantes sont titulaires d'un contrat de travail : un CDDI de 24 heures par semaine. En 2019 le groupe était constitué exclusivement de femmes. Cette étape de parcours leur permet d'acquérir les compétences humaines, techniques et relationnelles nécessaires pour trouver un emploi dans le secteur de l'aide à la personne. Selon le choix de la salariée, souhait de travailler auprès des personnes âgées ou auprès des enfants, elles peuvent exercer les métiers d'auxiliaire/assistante de Vie, auxiliaire parentale, animatrice petite enfance ou employée de maison...

**Une formation qualifiante** de 350 heures pour obtenir les 3 CCP du titre professionnel ADVF :

- CCP 1 : Entretien le logement et le linge d'un particulier.
- CCP 2 : Accompagner la personne dans les actes essentiels du quotidien.
- CCP 3 : Relayer les parents dans la prise en charge des enfants à domicile.

**Deux périodes d'immersion professionnelle** de 2 mois chacune. Elles se font obligatoirement dans une crèche et dans une Maison de retraite. Ces stages se déroulent dans les crèches gérées par L'IEPC et les maisons de retraites partenaires. Elles apportent une expérience professionnelle, des savoir-faire, des méthodes de travail et des compétences sociales.

**L'accompagnement professionnel** est réalisé par une formatrice référente et des formatrices techniques. Il se poursuit lors des stages en crèche ou en maison de retraite avec un-e tuteur/tutrice.

**L'accompagnement social** complète l'accompagnement professionnel, il débute dès la signature du contrat de travail et se poursuit deux mois après la sortie du chantier. Il vise notamment à repérer et à solutionner les difficultés d'articulation : entre vie familiale et vie professionnelle, périodes de formation et de stage (garde d'enfant, mobilité, accès aux droits, difficultés relationnelles, gestion du stress...).

En 2019, cette action est montée en charge puisqu'elle a accueilli **24 participantes du PLIE**, contre **11** en 2018. Deux groupes de 12 participantes ont été constitués, le première a démarré en janvier et le second en mars. Parmi les salariées on compte 11 allocataires du RSA , 10 DELD et 3 jeunes.

Les salariées ont toutes suivi la formation de Sauveteur Secouriste du Travail (SST).

### La sortie du chantier :

- 17 participantes ont obtenu le titre professionnel ADFV, dont deux avec les félicitations du jury et trois avec les encouragements. Deux salariées ont repassé le titre en janvier 2020 avec succès
- 2 ont validé partiellement le titre : la première a obtenu le CCP1 et la seconde le CCP 1 et 3
- 1 participante n'a pas validé le titre
- 4 participantes n'ont pas passé l'examen
- 6 d'entre elles ont trouvé 1 CDI et 14 un CDD ou font des vacances



### Initiatives Solidaires Opération « ACI Hôtellerie »

#### Activité : Entretien ménager Hôtellerie

Période : du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2019 - Participant(es) concerné(es) : 19

Poste proposé : Employé(e) polyvalent(e) Hôtellerie-Entretien. CDDI 26 heures semaine

#### Objectifs.

Bénéficier d'un parcours au sein d'un chantier d'insertion pour mobiliser ou remobiliser les participants du PLIE à l'emploi à travers un poste salarié tout en bénéficiant d'un accompagnement à la résolution de problématiques sociales, administratives et de recherche d'emploi ou de formation qualifiante, selon le projet et les objectifs de chacun. Afin que pendant ou à l'issue du parcours sur le chantier ils puissent avoir une situation sociale et professionnelle plus stable, qu'ils sachent mieux se repérer, être valorisés et confiants.

#### Production.

Nettoyage et entretien des locaux et des abords du foyer de jeunes travailleurs : Résidence Eugène Hénaff à Aubervilliers gérée par Alteralia.

#### Accompagnement.

Les étapes de l'accompagnement sont consignées dans le livret d'accompagnement du salarié : le pré diagnostic établi lors de l'entretien d'embauche, l'entretien relais qui définit les objectifs du parcours, les entretiens individuels bimensuels, les évaluations professionnelles faites à 4/5 mois et 8/9 mois du parcours qui déterminent les axes de progression et le bilan réalisé un mois avant la fin du contrat qui évalue l'atteinte des objectifs et détermine le renouvellement du contrat. La situation sociale et administrative est mise à plat en début de parcours afin d'initier rapidement les démarches qui s'imposent et définir les étapes et élaborer les stratégies d'orientation avec les salariés.

#### La formation.

L'encadrante technique forme les salariés aux techniques de nettoyage et d'entretien : les recouches et mises à blanc des chambres et le gros nettoyage pour l'arrivée d'un nouveau locataire. Le nettoyage et l'entretien des bureaux, des fenêtres, des salles de réunions et de séminaires, de la salle de restaurant, des parties communes et des abords du bâtiment. La diversité des tâches réalisées, les connaissances et les compétences acquises sont transposables sur les métiers de femme et valet de chambre, agent d'entretien, agent de services (hôpitaux, EPHAD, écoles...). Des formations externes sont prévues : SST/PSC1, PRAP, linguistique, initiation à l'informatique...

#### L'année 2019.

19 salariés sur le chantier dont 13 femmes et 6 hommes. 16 d'entre eux ont entre 26 et 44 ans.

Pendant leur parcours ils ont pu suivre les formations suivantes : 7 SST, 4 formation linguistique et 1 initiation à l'informatique.

**14** places de la programmation du PLIE ont été mobilisées : **1** brancardier/ASH, **1** agent de Service Niveau 2,5 formation linguistique, **1** HACCP, **1** Mobilisation vers l'emploi, **1** Valoriser son parcours, **1** Confiance en soi, **1** Aide Individuelle du PLIE et **2** Chargée Relations Entreprise.

<b>12 nouvelles entrées sur le chantier et 8 sorties (2 sont entrés et sortis la même année) :</b>
▪ <b>1</b> CAP en alternance PRO SAP
▪ <b>4</b> sorties pour formation : ASH, Agent de Service niveau 2, Métiers de la Propreté et Logistique
▪ <b>2</b> formations aux compétences de bases (GRETA)
▪ <b>1</b> départ durant la période d'essai, le référent continue à suivre le participant



## V. **PIC 100% inclusion 2024 : Toutes Championnes, tous Champions !**

### A. **Présentation globale du projet.**

#### **Contexte et objectifs.**

Les Jeux Olympiques et Paralympiques de 2024, ainsi que les grands événements sportifs internationaux de la période 2019-2023, représentent une formidable opportunité comme accélérateur de projets pour les territoires et l'insertion des publics éloignés de l'emploi de Paris et de Seine-Saint-Denis. Plaine Commune, la Ville de Paris et le département du 93 vont accueillir les principales infrastructures et la presque totalité des épreuves des Jeux Olympiques. Le GIP Maison de l'Emploi, l'établissement public territorial de Plaine Commune, Plaine Commune le Plie, la Ville de Paris et l'EPEC s'associent pour porter un projet innovant et ambitieux de parcours d'insertion intégrés vers la formation et l'emploi autour du sport et de ses valeurs.

En expérimentant de nouvelles modalités d'intervention et en apprenant de ce qui sera expérimenté (documentation, évaluation et amélioration), le projet vise à préparer 1 000 participants relevant des publics cibles de l'appel à projets à occuper les emplois des secteurs économiques qui seront le plus dynamisés par ces événements : construction, exploitation, requalification des équipements, augmentation du trafic aérien, arrivée d'infrastructures de transports, hôtellerie et restauration, sécurisation des sites, etc.

Les publics visés seront 500 Parisiens et 500 Séquano-Dionysiens, prioritairement des jeunes et demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés résidant dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville, mais également d'autres personnes éloignées de l'emploi (demandeurs d'emploi seniors, de très longue durée, reconnus travailleurs handicapés, bénéficiaires du RSA, voire sortant des Structures d'Insertion par l'Activité Economique). La démarche s'appuiera notamment sur les retours d'expérience des actions précédemment menées dans le cadre du PRIJ piloté par Plaine Commune et qui vise spécifiquement les jeunes dits « invisibles ». Une attention particulière sera portée sur la mixité des métiers et la féminisation de certains secteurs. La préparation de 1 000 personnes aux métiers des Jeux Olympiques intègrera l'évènement paralympique.

#### **Un dispositif innovant.**

Un aspect novateur du projet repose sur le fait de s'appuyer sur le sport, les entreprises et leurs valeurs communes pour décrocher, repérer et (re)mobiliser les publics, valoriser et développer les compétences et dynamiser les parcours d'accompagnement et de formation vers les métiers qui recrutent. L'innovation passera aussi par une réflexion et des travaux avec les entreprises sur leur processus de recrutement. Ce projet permet également dans la phase de remobilisation de considérer la personne dans sa globalité et de traiter les freins périphériques à l'embauche en l'intégrant aux dispositifs du Service Public de l'Emploi.

#### **Les JOP 2024 : générateur d'emplois.**

Parallèlement les entreprises d'un certain nombre de secteurs concernés par les emplois liés à l'organisation des Jeux Olympiques et Paralympiques témoignent lors de l'étude annuelle 2019 des Besoins en Mains d'œuvre de Pôle Emploi d'importantes difficultés de recrutement. Dans le contexte des travaux du Grand Paris 68 % des entreprises franciliennes du secteur du bâtiment et des Travaux Publics déclarent des difficultés de recrutement pour des postes de maçons et 50 % pour les postes non qualifiés dans les Travaux Publics. Dans le secteur de la restauration près de 38 % des entreprises indiquent des difficultés de recrutement pour presque 19 000 prévisions de recrutements.

La situation est similaire dans d'autres secteurs d'activités :

**Sécurité** : Plus de 14 000 prévisions de recrutements avec 48 % des entreprises qui évoquent des problèmes de recrutement. Le contexte actuel a intensifié les besoins en recrutement dans le secteur de la sécurité. Ce secteur, très réglementé, connaît des besoins constants. De par les dispositions légales, la féminisation de ce secteur est un enjeu majeur.

**Hôtellerie/Restauration/Tourisme** : près de 6 000 prévisions pour employés d'hôtellerie avec 54 % de difficultés identifiées. Les fédérations d'hôteliers parisiens ou de la zone aéroportuaire mettent en évidence des manques de main d'œuvre qualifiés sur tous les postes. Notre projet se situe au cœur d'un pôle majeur d'activités de tourisme y compris de tourisme d'affaires.

**Accueil** : Plus de 8 000 prévisions pour des agents d'accueil avec 1/3 des entreprises prévoyant des difficultés de recrutement.

**Propreté** : Plus de 21 000 prévisions de recrutements avec 28 % des entreprises qui évoquent des problèmes de recrutement.

**Transport** : conducteurs de véhicule léger, 4 500 prévisions avec 2/3 des entreprises qui évoquent des problèmes de recrutement.

**Bâtiment et travaux publics** : Le recrutement de plus de 8 000 ETP est prévu sur le territoire de Plaine Commune au regard d'un développement sans précédent avec l'investissement de 12 milliards d'euros jusqu'en 2026 dans la construction, les travaux publics et le génie civil. Paris connaît les mêmes besoins. 2/3 des entreprises déclarent des difficultés de recrutement pour la main d'œuvre non qualifiée et qualifiée dans un contexte de mutation de certains métiers liés notamment à l'essor du numérique et à la prise en compte des questions de développement durable.

**Numérique** : Avec quelques 35 000 embauches annuelles (source : BIPE), le numérique est l'un des secteurs qui recrutent le plus en France, tant dans les entreprises du secteur numérique proprement dit que dans les organisations traditionnelles dont les métiers se digitalisent. Au-delà du profil de développeur, très convoité, les fonctions exercées dans ce secteur sont multiples, avec, notamment, une forte importance du relationnel et du travail en équipe, et souvent un impératif de féminisation de ces métiers.

L'ensemble de ces métiers souffrent d'une image négative auprès du grand public et malgré des initiatives à saluer, les processus de recrutement et d'intégration des entreprises sont souvent peu adaptés.

**2024 : Toutes championnes, tous champions ! Une formation, un emploi et des entreprises mobilisées. 150.000 emplois mobilisés.**

Des métiers en tension :

#### **BTP**

- Coffreur/se bancheurs/se
- Technicien(ne) du 2<sup>nd</sup> œuvre
- Conducteur/rice de travaux
- Traceur(e)

#### **Numérique**

- Développeur/se Web
- Intégrateur/rice Web
- Technicien(ne) Data center
- Technicien(ne) Image/vidéo/son

#### **Services aux entreprises**

- Agent(e) d'hygiène et de propreté
- Agent(e) de prévention et de sécurité
- Assistant(e) TPE/PME

#### **Logistique**

- Technicien(ne) logistique droniste
- Chauffeur(e)
- Conducteur/rice de voyageurs

#### **Hôtellerie, tourisme, restauration**

- Cuisinier(e)
- Réceptionniste
- Employé(e) d'étage
- Gouvernant(e) d'hôtellerie

#### **Animation et sport**

- Nageur(se) Sauveteur(se)
- Educateur(trice) Sportif(ve)

#### **Innovation et axes d'expérimentation.**

1. Mettre en œuvre des actions de repérage du public en ciblant des événements permettant de toucher un public potentiellement non couvert par le Service Public de l'Emploi.
2. La certification des aptitudes et des compétences professionnelles reposera sur un système de badges ludiques et innovants (le système Open Badges) permettant de valoriser les acquis grâce à des challenges et de suivre à distance la progression de chacun.
3. Expérimenter une approche innovante de l'accompagnement au retour à l'emploi avec des parcours structurés autour d'un défi sportif, avec pour fil conducteur : les valeurs de l'olympisme.
4. En fonction du public et des métiers ciblés, la promotion pourra prendre deux aspects impactant sa durée : avec CléA (350 heures en préparation) ; sans CléA, mais toujours autour des volets : citoyenneté, mobilité, sport, codes sociaux et alliance de groupe.
5. Renouvellement des pratiques de recrutement de la part des entreprises en testant particulièrement :
  - a. Sessions de recrutement organisées en parallèle d'événements sportifs.
  - b. Rencontres directes entre les candidats et les entreprises sans l'intermédiaire des CV. Les Open Badges étant mis en avant.
  - c. Job dating et sessions de recrutement dites classiques mais dédiés aux participants du programme.
  - d. Implication des entreprises en leur demandant de s'engager au terme de la formation sur un CDD de 6 mois à minima.
6. Les Jeux et Paralympiques de Paris 2024, événement exceptionnel, seront au cœur de la communication du projet « 2024 : Toutes championnes, tous champions ! ».
7. Le projet est porté par un consortium entre le territoire de Plaine Commune ainsi que la ville de Paris, il repose donc sur une collaboration et une solidarité inédite entre ces territoires, permettant ainsi au résident d'un territoire de participer aux actions menées sur l'autre territoire.
8. La dynamique générée par les Jeux Olympiques et Paralympiques 2024 profitera à la mobilisation et au développement de notre réseau d'entreprises.
9. La bonne marche du projet repose enfin sur la création d'un écosystème vertueux autour des partenaires du sport, des GESI et de notre réseau de partenaires emplois et entreprises afin de créer, ensemble, une autre manière de recruter.
10. Une coopération a été mise en place avec l'organisme CAP Emploi Seine Saint Denis et Paris, afin de réaliser une analyse fine sur les problématiques physiques et/ou mentales rencontrées par ces personnes lors de leur recherche d'emploi. Ceci dans le but de créer des actions plus à même de leur convenir.
11. Nous nous appuyerons solidement sur le réseau des Maisons de l'Emploi, sur les missions locales et sur les conseillers des bénéficiaires du RSA, pour accompagner les personnes en situation de handicap dans le dispositif.
12. Des rencontres seront organisées avec des athlètes, des militaires ou des fonctionnaires sur le thème de la résilience et du retour à l'emploi.

#### **Des parcours de formation gratuits et accessibles à tous avec le soutien du COJO et de la SOLIDEO**

Une seule porte d'entrée : « **La Promotion** » :

- Une durée de 5 jours à 3 mois en fonction du métier visé.
- Un défi sportif adapté à chaque participant en fonction de sa personnalité et ses capacités physiques
- Une mise à niveau en fonction du métier ciblé.
- Le financement du permis de conduire (B) en fonction des besoins du secteur.
- Le brevet de secourisme

Suivi d'un SAS formation : « **La Professionnalisation** »

- Des contenus de formation construits avec des entreprises.
- Une durée de 400 heures à 630 heures en fonction des compétences techniques.

Des points communs à « **La Promotion** » et à « **La Professionnalisation** ».

- Une dynamique citoyenne et les valeurs de l'olympisme.
- L'implication d'entreprises qui recherchent des candidats.
- Un Conseiller en insertion professionnelle dédié au participant dès son intégration dans le programme.

#### Objectifs principaux.

- 53 promotions.
- 38 actions de formation vers des métiers qui recrutent en s'appuyant sur des dispositifs permettant aux bénéficiaires de disposer du statut de stagiaire de la formation continue.
- 1 000 participants (500 Parisiens et 500 Séquano-Dionysiens).
- 60 % de sorties positives (contrat en alternance, CDD supérieur à 6 mois, formation qualifiante, CDI).

#### Budget.

	<b>Budget total sur 3 ans</b>	<b>6 882 200 €</b>
<b>Budget sur 2019 sur 4 mois, soit du 01/09/19 au 31/12/19</b>		<b>809 080 €</b>
<b>Budget du PLIE total conventionné sur 3 ans</b>		<b>342 000 €</b>
<b>Budget du PLIE sur 4 mois, soit du 01/09/19 au 31/12/19</b>		<b>36 667 €</b>
<b>dont la prestation d'Anne GILLET (coach sur les 2 promotions : Maçons VRD) et les salaires de Stéphanie DUDOUIT et Julien BAREGE (chargés de mission)</b>		

#### Les acteurs et les intervenants du projet.

- **Richard GENDRON**, Directeur du GIP - Maison de l'Emploi Plaine Commune.
- **Arnaud TONNELIER**, Directeur de Plaine Commune le PLIE.
- **Claire VIVIEN**, Chargée de mission GIP - Maison de l'Emploi Plaine Commune.
- **Thanina OULD YOUNES**, Chargée de mission Formation territorialisée Plaine Commune.
- **Stéphanie DUDOUIT**, Chargée de mission, Plaine Commune, le PLIE.
- **Julien BAREGE**, Chargé de mission, Plaine Commune, le PLIE.

## B. Les deux premières promotions.

### Formation d'alternants Maçons Voirie et Réseaux Divers.

#### Campus des Métiers et de l'Entreprise de la CMA 93 - Entreprise DUBRAC TP.



Parrainés par les espoirs olympiques du SDUS Tennis de table - ©Dubrac TP.

## Contexte.

L'entreprise DUBRAC TP créée en 1922 à Saint-Denis (93200) compte aujourd'hui plus de 350 salariés.

Son siège est toujours à Saint-Denis et a ouvert des agences dans le Vexin (60) ainsi qu'à Wissous (91). Une centrale de fabrication de matériaux bitumineux est en fonctionnement dans le Port de Gennevilliers (92) ainsi qu'une centrale à béton et de recyclage de matériaux est opérationnelle sur le terrain de notre futur plateau technique à Saint-Denis (93200).

Depuis 2002, son Président Directeur Général est Monsieur Francis DUBRAC assisté de Monsieur Stéphane DUPUIS, Directeur Général.

La perspective d'un accroissement de l'activité en Seine-Saint-Denis lié aux travaux d'accompagnement des JOP 2024, les aménagements des parvis des 6 gares du Grand Paris Express, les 24 programmes ANRU ou encore les aménagements de transports Ligne 11,12, 14, T1 et T8 Sud ainsi qu'un turn-over naturel des personnels de l'entreprise, amènent à penser qu'une embauche significative devra être envisagée dans les deux années à venir.

Il faut noter que les métiers du BTP sont en forte tension et que certains salariés sont soumis à une forte concurrence. C'est donc dans ce contexte que l'entreprise DUBRAC TP souhaite former de nouveaux salariés en partenariat avec le Campus des Métiers et de l'Entreprise, Pôle de Formation Professionnelle de la Chambre de Métiers et d'Artisanat de la Seine-Saint-Denis.

**Habitée à recruter dans les quartiers du département, l'entreprise s'est donnée pour objectif de former près de 30 alternants (en apprentissage et en professionnalisation) en 2020.**

Parce qu'elle connaît bien les spécificités et les attentes des publics dits QPV et le contexte départemental, Dubrac TP est résolue à faire de ce groupe une « promotion d'excellence » mettant en valeur les individus alternants dans la cohésion du groupe et dans leur rapport avec leurs tuteurs en entreprise.

## Le métier.

**Le maçon en voirie et réseaux divers** réalise des ouvrages dans le cadre de projets de création ou d'aménagement de voirie tels que :

- La réalisation de réseaux secs enterrés permettant la mise en place en souterrain des liaisons courants forts (électricité et éclairage public) et courants faibles (réseaux de télécommunication, fibre optique, signalisation urbaine, etc.).
- La construction des ouvrages particuliers d'évacuation des eaux pluviales et leur raccordement au collecteur.
- La pose de bordures de trottoirs et de caniveaux.
- La construction des couches de surface (hors produits noirs) des voiries piétonnes ou faiblement circulées.
- La construction d'aménagements urbains en béton armé ou en blocs de béton.

A partir des consignes reçues, il intervient pour effectuer la mise en place de la signalisation de chantier et de dispositifs de sécurité.

## Trois lieux pour se former.

La formation se déroule sur trois lieux distincts :

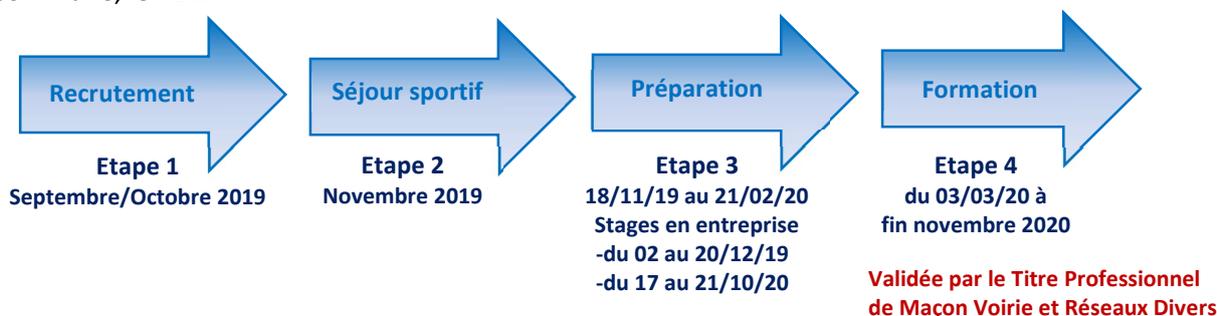
- Les cours théoriques et de remise à niveau se tiennent au Campus des Métiers et de l'Entreprise.
- La formation en plateau technique à Saint-Denis. Un formateur recruté par la Campus des Métiers assure la formation technique et la transmission des valeurs de l'entreprise. Un représentant de l'entreprise pourra faire des interventions ponctuelles sur ces mêmes valeurs.
- Les périodes en entreprise se font pour chaque alternant dans la même équipe « travaux » tout au long de l'année de formation.

## Les acteurs et les intervenants sur les promotions.

- **Francis DUBRAC**, Président Directeur Général de Dubrac TP
- **Campus des Métiers et de l'Entreprise**, Pôle de Formation Professionnelle de la Chambre de Métiers et d'Artisanat de la Seine-Saint-Denis
- **Constructys**, OPCO référent des métiers du BTP.
- **Richard GENDRON**, Directeur du GIP - Maison de l'Emploi Plaine Commune.
- **Arnaud TONNELIER**, Directeur de Plaine Commune le PLIE.
- **Anne GILLET**, Coach et Consultante Ressources Humaines.
- **Mama KANOUTE**, Chargée de mission Développement et Animation du territoire - Direction Emploi Insertion Plaine Commune.
- **Claire VIVIEN**, Chargée de mission GIP - Maison de l'Emploi Plaine Commune.
- **Thanina OULD YOUNES**, Chargée de mission Formation territorialisée Plaine Commune.
- **Stéphanie DUDOUIT**, Chargée de mission, Plaine Commune le PLIE.

## Etapes du projet.

Ce projet s'inscrit dans le programme PIC 100% inclusion « 2024 : Toutes championnes, tous champions ! » porté par le GIP Maison de l'Emploi Plaine Commune, en partenariat avec Plaine Commune, le PLIE.



### 1. Sourcing des candidats.

**Pré-requis** : Il s'agit de jeunes âgés de 16 à 29 ans révolus afin de compléter leur formation initiale, demandeurs d'emploi âgés de 29 ans et plus. Aucun pré-requis n'est exigé. Seule la motivation des candidats est attendue ainsi qu'une maîtrise minimale de la langue française permettant une compréhension de base des instructions et des explications.

#### Sessions de recrutement :

- Le salon Jeunes d'Avenir, les 17 et 18/09/19, Paris 19<sup>ème</sup>.
- Les rencontres pour l'emploi, le 24/09/19, La Courneuve 93.
- Information collective pour les publics, le 19/09/19 à la Maison de l'Emploi de La Courneuve 93.
- Information collective pour les publics, le 01/10/19 à la Maison de l'Emploi de la Plaine 93.
- Information collective organisée par le Conseil Départemental du 93, le 21/10/19, Bobigny 93.
- Deux matinées de recrutement organisées par l'entreprise Dubrac TP les 14/10/19 et 28/10/19.

### 2. Séjour de cohésion.

#### Programme du séjour de cohésion.

- Séjour de cohésion autour des valeurs de l'olympisme et l'esprit d'équipe au Centre Sportif de Normandie à Houlgate du 12 au 14 novembre 2019.
- Atelier de valorisation des compétences.
- Activités sportives : longe côte, tir à l'arc, course à pieds, etc.
- Diagnostic médico-sportif avec deux coachs sportifs.
- Passage du brevet de secourisme.



### **Objectif du séjour de cohésion.**

Créer une cohésion de groupe au sein de la promotion des futurs Maçons VRD / Entreprise Dubrac TP à travers les valeurs du sport et de l'olympisme.

### **Participants.**

Sur les 22 candidats retenus, 20 étaient présents à Houlgate, âgés entre 17 et 53 ans pour 8 encadrants et 2 photographes.

### **Planning des activités.**

#### **Jour 1 après-midi en demi-groupe**

- Marche aquatique (association Croquan à Houlgate).  
(Avec rotation groupe 1 / groupe 2).
- Atelier valeurs de l'olympisme (2 coaches sportifs : Lamine Camara et Nalia Liberatoscioli).

#### **Jour 2 matin groupe complet.**

- Réveil musculaire, étirements.

#### **Suite matinée en demi-groupe.**

- Marche aquatique **ou** Atelier valeurs de l'olympisme.

#### **Jour 2 après-midi groupe complet.**

- Atelier confiance en soi animé par Anne Gillet.

#### **Jour 3 matin groupe complet.**

- Course à pieds (2 coaches sportifs : Lamine Camara et Nalia Liberatoscioli).

#### **Suite matinée en demi-groupe.**

- Atelier escalade (association Croquan à Houlgate).  
(Avec rotation groupe 1 / groupe 2).
- Atelier tir à l'arc (association Croquan à Houlgate).

#### **Avant le départ, groupe complet.**

- Débriefe des encadrants.
- Ressenti des participants.



Accompagnés par deux coaches sportifs, les participants ont fait très rapidement le lien entre les valeurs du sport et celles attendues au sein de l'entreprise. Notamment l'importance de l'entraide, de l'écoute active, la solidarité, la sécurité pour eux-mêmes et les autres, notion particulièrement importante dans leur futur métier.

Des liens forts se sont tissés très rapidement au sein de la promotion. Globalement, un bon état d'esprit régnait. Les participants se sont montrés curieux, volontaires, enthousiastes pour se lancer dans les différentes disciplines sportives, même pour ceux ayant moins de dispositions dans le sport. Par exemple, pour l'activité « marche aquatique », certains avaient peur de l'eau ou ne savaient pas nager, ils ont tout de même participé et les autres plus aguerris les ont soutenus.

Par ailleurs, les encadrants et les coaches sportifs étaient bien identifiés par les stagiaires et constituent des référents importants pour ce début de parcours et les étapes à venir.

Ce séjour de cohésion aura permis de créer des liens solides entre les participants, d'avoir un sentiment d'appartenance à un groupe, en formation puis en entreprise. La réussite de cette première promotion semble de bon augure. Les participants se projettent déjà dans un avenir proche et plus lointain, où la réussite professionnelle et la réalisation de soi est possible, tant pour eux-mêmes que pour le groupe. Ces trois jours leur permettront probablement de s'entraider et de surmonter plus facilement les difficultés qu'ils pourraient rencontrer lors des différentes étapes de leur parcours, et de se dépasser dans leur formation et en entreprise puisqu'ils savent qu'ils en sont capables par le biais du sport.

#### **Ressenti « à chaud » des participants au terme de ces 3 jours.**

Tous n'ont pas parlé. Toutefois, les retours sont plutôt positifs :

- Un participant évoque le caractère différent de chacun mais qui n'a pas empêché de créer du lien : « comme une famille pour moi » ; « donner de l'espoir » ; « d'aller plus loin » ; « choisir un chemin pour vous, pour vos enfants ».

- « Très content » ; « j’habite seul en France, j’ai trouvé une famille, un frère ».
- « Merci aux encadrants ». Il évoque la compétition : « j’aime bien, ça me permet d’aller plus loin » ; « j’ai hâte d’être à lundi, aller au bout tous ensemble ».

#### Axes d’amélioration évoqués par certains participant.

- Un centre sportif dans une ville où il se passe des choses.
- Faire une pause dans une ville à côté et la visiter.
- Donner plus de précisions (en amont) sur les choses à apporter ; connaître avant les activités.
- Trois jours : trop court. Plutôt quatre jours avec le dernier jour une visite.
- Un participant évoque le groupe « pas assez ouvert au début ; améliorer l’écoute entre nous ».



#### Les participants.

##### L’âge des participants à leur entrée dans le programme :

22 hommes âgés entre 17 et 53 ans, dont 1 en situation de handicap âgé de 29 ans.

- 77 % ont moins de 26 ans.
- 18 % ont entre 26 et 45 ans.
- 5 % ont plus de 45 ans.

##### Le niveau de formation des participants à leur entrée dans le programme :

	Plus haut niveau de formation atteint	Plus haut niveau de diplôme obtenu
Niveau 1 - Maîtrise des savoirs de base	-	10%
Niveau 2 - Atteste la capacité à effectuer des activités simples et résoudre des problèmes courants à l'aide de règles et d'outils simples en mobilisant des savoir-faire professionnels dans un contexte structuré, avec un niveau restreint d'autonomie	76%	6%
Niveau 3 - Niveau CAP/BEP	9%	2%
Niveau 4 - Baccalauréat	10%	2%
Niveau 5 - Bac+2	5%	1%

### 3. Confirmation du projet professionnel.

#### Préparation opérationnelle à l'emploi collective – POEC.

Afin de sécuriser les parcours des candidats, un parcours de formation va être mis en place en amont. Une POE collective et modulaire en lien avec le pôle emploi et le département se déroulera **de novembre 2019 à février 2020, ponctuée par deux stages en entreprise, en décembre 2019 et février 2020.**

Le Campus des Métiers et de l'Entreprise, Pôle de Formation Professionnelle de la Chambre de Métiers et d'Artisanat de la Seine-Saint-Denis, a été retenu pour organiser cette POE collective. La formation se composera de 390 heures au total dont 130 heures en stage en entreprise, avec les modules suivants :

- RAN : remise à niveaux en maths, français, communication.
- TRE : techniques de recherche d'emploi.
- CMP : connaissance du milieu professionnel.
- DD : développement durable dans les TP.
- PSE : Prévention Sécurité Environnement.
- Coaching et positionnement de compétences.
- Technologies du métier maçon VRD.
- Enseignement pratique sur le plateau technique (6 Routes à Saint-Denis).

### 4. Formation en alternance.

A l'issue de ce parcours, les candidats motivés, se verront proposer d'intégrer l'entreprise DUBRAC TP par **un contrat en alternance : apprentissage ou professionnalisation, d'une durée de 10 mois qui débouchera sur l'obtention du titre certifié de Maçon en voirie et réseaux divers et la signature d'un CDI.**

La formation sera cofinancée par Constructys et réalisée par Le Campus des Métiers et de l'Entreprise, Pôle de Formation Professionnelle de la Chambre de Métiers et d'Artisanat de la Seine-Saint-Denis. Le rythme d'alternance n'est pas encore défini **mais la priorité sera donnée à la formation pratique et à l'immersion dans les chantiers.**

## C. Perspectives 2020.

### 1<sup>er</sup> trimestre 2020.

#### Formation Nageur-sauveteur F/H.

Cette formation de 400 heures prépare au **BNSSA** (brevet national de sécurité et de sauvetage aquatique) et au **PSE 1 / PSE 2**. Le titulaire du BNSSA, appelé **nageur sauveteur** ou sauveteur aquatique, assure **la surveillance des baignades** d'accès gratuit et, dans certains cas, la surveillance de baignade d'accès payant. Son Rôle est de :

- **Prévenir** les usagers des risques de baignade par une formation explicite, et des conditions météorologiques permettant ou non la baignade.
- **Surveiller** la zone de baignade, en observant particulièrement les comportements des individus, et en essayant d'anticiper les dérives afin d'intervenir au plus vite.
- **Intervenir** rapidement et efficacement dans les cas de noyade, sans mettre en danger sa vie ni celle des autres.

Dans un second temps, le BNSSA permet l'entrée en **BPJEPS ANN** (Activités Aquatiques et de la Natation) qui mène au métier de **maître-nageur sauveteur**.

Ces deux métiers sont en forte tension puisqu'actuellement il manque 5.000 postes à l'année et plus de 10.000 postes en période estivale. Ce qui est de bon augure pour les stagiaires au sortir de la formation.

#### Pré-requis et modalités de recrutement des candidats.

- Avoir plus de 18 ans ; être inscrit à Pôle Emploi ; avoir un casier judiciaire vierge ; résider prioritairement sur une des 9 villes de Plaine Commune ou Paris ; avoir une attestation délivrée par un maître-nageur de 100 mètres nage libre.

- Informations collectives généralistes au sein des Maisons de l'Emploi du 93, lors desquelles la formation BNSSA est présentée.
- Participation au forum « Un but pour l'espoir » à Epinay-sur-Seine : animations sportives puis rencontres avec les employeurs.
- Participation à « La Foire des Savoir-faire » à Saint-Denis : échanges avec les habitants et leurs familles autour d'activités sportives.
- Informations collectives dédiées à la formation BNSSA au sein des maisons de l'emploi, en présence du centre de formation.
- Communication auprès de nos partenaires : associations, référents de l'emploi, etc.
- Tests en piscine (centre de formation et Plaine Commune).
- Entretiens de recrutement individuels (centre de formation et Plaine Commune).

#### **Programme prévisionnel.**

- Séjour de cohésion autour des valeurs de l'olympisme et l'esprit d'équipe au Centre Sportif de Normandie à Houlgate prévu en février 2020.
- Activités sportives : marche nordique, tir à l'arc, course d'orientation, etc.
- Diagnostic médico-sportif avec deux coachs sportifs.
- Passage du brevet de secourisme.
- Ateliers :
  - Théâtre : improvisation.
  - Simulations entretiens de recrutement.
  - Utilisations des outils : Pôle Emploi, la CAF, CPF.
- Entrée en formation prévue en février 2020.
- Accompagnement socioprofessionnel.
- Rencontres avec les recruteurs et placement en entreprise.

#### **Formation Découverte des métiers du Génie Civil et du Grand Paris Express.**

Il s'agit d'une formation pré-qualifiante. L'objectif est d'offrir aux participants une remise à niveau générale permettant la certification CléA ainsi qu'une mise à niveau des savoirs de base pour les métiers du génie civil : Opérateur tunnelier F/H, Mineur boiseur F/H, Mécanicien sous-terrain f/h, Poseur de voussoir f/h. Ensuite, en fonction du métier qui intéressera le participant, une formation professionnelle lui sera proposée, ainsi que le passage du permis de conduire (B), financé totalement et en fonction des besoins du participant.

#### **Pré-requis et modalités de recrutement des candidats.**

- Avoir plus de 18 ans ; être inscrit à Pôle Emploi ; avoir un casier judiciaire vierge ; résider prioritairement sur une des 9 villes de Plaine Commune ou Paris.
- Informations collectives généralistes au sein des Maisons de l'Emploi du 93, lors desquelles la formation est présentée.
- Informations collectives dédiées à la formation au sein des maisons de l'emploi, en présence du centre de formation.
- Communication auprès de nos partenaires : associations, référents de l'emploi, etc.
- Entretiens de recrutement individuels (centre de formation et Plaine Commune).
- Positionnement CléA (centre de formation).

#### **Programme prévisionnel.**

- Séjour de cohésion autour des valeurs de l'olympisme et l'esprit d'équipe au Centre Sportif de Wattignies prévu en mars 2020.
- Activités sportives : hockey sur gazon, escrime, etc.
- Diagnostic médico-sportif avec deux coachs sportifs.
- Passage du brevet de secourisme.
- Ateliers :
  - Théâtre : improvisation.
  - Simulations entretiens de recrutement.
  - Utilisations des outils : Pôle Emploi, la CAF, CPF.

- Entrée en formation prévue en mars 2020.
- Accompagnement socioprofessionnel.
- Rencontres avec les recruteurs et placement en entreprise.

### **Formation Agent de prévention et de sécurité F/H.**

En sa qualité de chargé de mission 2024, « Toutes Championnes, tous champions », Monsieur Julien BAREGE fera le lien dans le cadre de sa collaboration avec l'organisme de formation FPSG Fiducial situé au 6 Boulevard de la Libération zone URBAPARC, bâtiment F2, 93200 Saint-Denis. Celle-ci a répondu favorablement à l'appel d'offre et se verra dispenser la formation d'agent de sécurité et de prévention pour une promotion de 12 participants répondant aux prérequis du programme. Cette formation valide le CQP et le SIAP 1 et débutera au mois de mars 2020.

En amont de la formation, la promotion aura l'opportunité de participer à une aventure inédite dans le cadre d'un séjour organisé dans un centre sportif à Houlgate en Normandie. En effet, le programme se veut rassembleur autour des valeurs du sport et promeut principalement l'idée que « le sport donne sa chance à chacun ». L'objectif est de proposer des activités sportives pour favoriser la cohésion d'équipe. Et pour ce faire, ils seront accompagnés par des coaches sportifs et l'équipe du programme. Ils auront l'opportunité d'effectuer sur place la formation PSC1 qui est perçue comme un plus sur le curriculum vitae.

De plus, ce programme est un véritable tremplin professionnel. Les participants à la formation d'agent de sécurité et de prévention seront accompagnés par Monsieur Julien BAREGE durant leur parcours dans le cadre de leur projet d'insertion professionnelle. A ce titre des ateliers de technique de recherche d'emploi, de CV, de lettre de motivation voir de coaching, leur seront attribués. Les candidats sérieux et assidus ayant validés leur certificat à la fin de la formation, participeront à un Job Dating afin de faciliter leur intégration dans le monde du travail (l'accompagnement du code et du permis B pour faciliter leurs déplacements, l'accompagnement professionnel en entreprise jusqu'à 6 mois pour favoriser l'intégration et la prise en main du poste).

### **Formation Coffreur bancheur F/H.**

Pour répondre au besoin de recrutement de personnels dans le secteur du BTP dans le cadre du programme 2024 « toutes championnes, tous champions », Monsieur Julien BAREGE interviendra en binôme avec Monsieur Guillaume PICHOT, chargé d'emploi formation (clauses d'insertion BTP). Ils animeront tous les deux des informations collectives au sein des Maisons de l'emploi et sur les sites des chantiers occupés par les entreprises partenaires afin de mobiliser des potentiels participants, en permettant à la fois d'être en immersion sur le chantier et également de faciliter les échanges avec les recruteurs. L'objectif est de favoriser le recrutement en alternance de 12 à 15 candidats coffreur bancheur.

Les participants sélectionnés par les entreprises partenaires intégreront le programme qui se veut rassembleur autour des valeurs du sport avec un parcours et des avantages à peu près similaires aux autres promotions 2024 « Toutes championnes, tous champions » à un détail près. S'il n'y a pas de contre-indication à prévoir, le séjour est prévu pour le mois de mars 2020 et se déroulera dans un complexe sportif de Wattignies à Lille.

Un certain nombre d'activités sportives est prévu pour l'événement et l'objectif est toujours le même, celui de favoriser la cohésion d'équipe. Ils seront également accompagnés par des coaches sportifs et l'équipe du programme.

La formation sera prévue en alternance après la signature du contrat de professionnalisation. L'accompagnement du code et du permis B sera également assuré pour que les candidats puissent se déplacer autrement et également avoir un plus sur leur curriculum vitae. Ils bénéficieront d'un accompagnement professionnel jusqu'à 6 mois depuis la signature de leur contrat de professionnalisation.

**Annexe.**

<b>GLOSSAIRE</b>	
<b>AIP</b>	<b>Aide Individuelle du PLIE</b>
<b>CACES</b>	<b>Certificat d'Aptitude à la Conduite en Sécurité</b>
<b>CAPA</b>	<b>Certificat d'Aptitude Professionnel Agricole</b>
<b>EMT</b>	<b>Evaluation en Milieu de Travail</b>
<b>HACCP</b>	<b>Hygiène alimentaire Analyse des dangers et maîtrise des points critiques (Hazard Analysis Critical Control Points)</b>
<b>PEC contrat</b>	<b>Parcours Emploi Compétences (contrait aidé)</b>
<b>PMSMP</b>	<b>Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel</b>
<b>POEC</b>	<b>Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collectif</b>
<b>PRAP</b>	<b>Prévention des Risques Liées à l'Activité Physique</b>
<b>PSC1</b>	<b>Certificat de Prévention et Secours Civique de Niveau 1</b>
<b>SST</b>	<b>Sauveteur Secouriste du Travail</b>
<b>UCARE</b>	<b>Unité Capitalisable d'Adaptation Régionale à l'Emploi</b>
<b>UCP</b>	<b>Unité Capitalisable Professionnelle</b>
<b>Ripsisylve</b>	<b>Végétation bordant les milieux aquatiques (cours d'eau et des plans d'eau).</b>
<b>Surcyclage</b>	<b>Recyclage dont le produit obtenu à une valeur ou une utilité supérieure au produit initial (Upcycling)</b>

## VI. CONCLUSION

Dans la continuité de 2018, les résultats de l'association Plaine Commune, le PLIE, complétés par le démarrage du projet « 2024 : Toutes championnes, tous champions », affichent une très nette progression sur l'exercice 2019, notamment à travers l'accompagnement renforcé, pilier majeur de l'activité du PLIE, et ce malgré un renouvellement de portefeuilles important en 2018. En effet, l'activité de cette année a démontré que la constitution des nouveaux portefeuilles s'installait plus durablement dans le temps.

Malgré cela, les différents temps forts, à la fois théoriques ou opérationnels, comme la formation MAPPI ou les actions de remobilisation des publics, mis en place autour de l'accompagnement tout au long de l'année, ont permis d'afficher des résultats jamais atteints depuis la création de l'association. Les équipes ont redoublé d'effort pour maintenir une dynamique de retour à l'emploi et de sorties positives ces dernières années. Ce travail permet d'afficher un taux de sorties positives en nette hausse à 52% (contre 35.7% en 2018) dépassant ainsi la moyenne nationale qui se situe à 48%.

En complément des sorties positives, 4466 étapes de parcours ont été enregistrées, soit en moyenne, entre 2 et 3 étapes par participant. Les étapes de parcours sont importantes pour les participants car elles permettent de se remobiliser, de se former, de reprendre la confiance en soi, d'apprendre les codes de l'entreprise pour augmenter ses opportunités d'accession à un emploi durable.

Considérant l'activité générale, ce ne sont pas moins de 943 participants (+12 pts) qui ont effectué une ou plusieurs étapes de parcours dans l'emploi au cours de l'année, soit plus de 56% des participants du PLIE. Ce résultat est également en hausse puisque cette cible rassemblait 775 personnes en 2018 (44%).

La majorité des parcours des participants (42%) au sein des PLIE se déroule sur une période de 12 à 24 mois.

Ce développement de l'activité est possible d'une part grâce aux pistes d'amélioration mises en œuvre chaque année au niveau opérationnel, mais également parce que le PLIE recherche régulièrement des solutions financières, illustrées cette année par le Plan Investissement dans les Compétences, dans le but d'ouvrir de nouvelles perspectives de développement avec comme objectif, d'accompagner au mieux les personnes les plus éloignées de l'emploi.

Un autre axe de développement se poursuit depuis le début de ce nouveau programme opérationnel national sur la cohérence de la coordination des actions de la programmation du PLIE, permettant ainsi de proposer une offre innovante et motrice qui vienne en complémentarité des dispositifs du droit commun existants sur le territoire de Plaine Commune.

Au-delà de sa programmation, le PLIE s'emploie à poursuivre et approfondir le développement de son réseau au niveau territorial avec la Direction Emploi Insertion de l'Etablissement territorial Plaine Commune, le Conseil Départemental de la Seine-Saint-Denis et naturellement INSER'ECO, la DIRECCTE, l'URTIE, le Conseil Régional, au niveau national avec les instances étatiques DGFIP et DGEFP, et aussi Alliance Villes Emploi, Réseau national des Maisons de l'Emploi et des Plans Locaux pour l'Insertion et l'Emploi.

Cette perspective doit permettre à l'association Plaine Commune, le PLIE de conforter régulièrement sa place de partenaire incontournable dans le domaine de l'emploi et de l'insertion sur le territoire de Plaine Commune.