



Protocole d'accord du PLIE de Dijon Métropole 2022 - 2026

Creativ'

2, rue Romain Rolland
21000 DIJON

Mail : contact@creativ21.fr

retrouvez nous sur :
creativ21.fr

creativ'



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

Sommaire

Présentation du PLIE de Dijon Métropole	4
I. Historique	4
II. L'activité du PLIE depuis sa création	4
III. L'évaluation du Protocole d'accord 2015-2019	5
A. Une auto-évaluation réalisée en 2020	5
B. Les objectifs de l'auto-évaluation	5
C. Les enseignements de l'auto-évaluation	5
Éléments de contexte	6
IV. Un contexte socio-économique marqué par un accroissement constant du chômage de longue durée	6
A. Sur 10 ans, un territoire moins impacté par l'augmentation du chômage qu'au plan national	6
B. La crise sanitaire a eu des effets limités sur la demande d'emploi de Dijon Métropole en 2020	6
C. Une augmentation importante de la demande d'emploi chez les + de 50 ans	9
D. Un chômage de longue durée qui s'est fortement développé au cours de la dernière décennie	10
E. Focus sur la demande d'emploi des quartiers prioritaires	11
V. Un marché de l'emploi structuré par les contrats courts et le poids des offres invisibles	12
A. En préambule	12
B. Le marché visible	13
C. Le marché invisible	15
VI. Un contexte institutionnel en forte évolution marqué par la diversité des initiatives pour lutter contre la pauvreté et le chômage	16
A. La nouvelle programmation européenne 2022-2027	17
B. La Stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté	18
C. La Pacte régional d'investissement dans les Compétences 2019-2022	19
D. Le Service Public Régional de l'Orientatoin tout au long de la vie	20
E. Le politique départementale en matière d'Insertion	20
F. La politique métropolitaine en matière d'insertion	21
Le Protocole	23
I. Article 1. Objet du protocole	25
II. Article 2. Les missions	26
III. Article 3. Le territoire d'intervention	27
IV. Article 4. La stratégie d'intervention du PLIE	27
A. Les publics ciblés	27
B. La durée du parcours	29
C. Les objectifs quantitatifs	29
D. Le plan d'action du PLIE	29
V. Organisation du PLIE	31
A. Le portage par l'association Créativ'	31
B. L'équipe de référents de parcours	32
C. L'organisation territoriale	32

D. La procédure d'entrée dans le dispositif	33
E. Les critères de sorties positives	33
VI. Le suivi et le pilotage du dispositif.....	34
A. Le comité stratégique.....	34
B. Le comité de pilotage opérationnel	34
C. Le conseil des partenaires.....	35
D. Les instances de gestion des parcours.....	36
1. La cellule de suivi des entrées/sorties	36
2. Le groupe technique d'animation (GTA)	36
VII. L'implication des acteurs institutionnels.....	37
A. Les services de l'Etat	37
B. Pôle Emploi.....	37
C. Le Département de la Côte-d'Or.....	38
VIII. Financement du dispositif.....	38
A. Le Fond Social Européen (FSE)	38
B. La Région Bourgogne - Franche-Comté	39
C. Dijon Métropole.....	39
D. Les Communes.....	39
IX. Durée du protocole.....	40
X. Modalités d'évaluation du dispositif.....	40
XI. Révision – Résiliation	40
SIGNATAIRES DU PROTOCOLE.....	41
Annexes.....	42
I. Annexe 1 : Les chiffres clés de l'évaluation du Protocole 2015-2019	43
II. Annexe 2 : Les enseignements qualitatifs de l'évaluation du Protocole 2015-2019...	47
III. Annexe 3 : Le plan d'action du PLIE	56
IV. Annexe 4: Les organigrammes de l'Association Créativ' et du dispositif PLIE (2020)	63
V. Annexe 5 : Les missions de l'équipe d'animation	65

Présentation du PLIE de Dijon Métropole

I. Historique

- **1998** : création du PLIE à l'initiative de 5 communes : Chenôte, Dijon, Longvic, Quetigny et Talant.
- **2007** : intégration du PLIE au sein du GIP Maison De l'Emploi et de la Formation du bassin dijonnais (MDEF).
- **2008** : extension du périmètre à l'échelle de la communauté urbaine, soit 23 communes.
- **2017** : La MDEF devient Créativ'. Ce changement de dénomination s'inscrit dans le cadre d'un nouveau projet stratégique et d'une évolution du positionnement et de l'offre de services. Le PLIE est l'un des 4 services de la structure aux côtés des Clauses d'insertion, du Lab'Compétences et du Pôle Ressources.
- **2019** : La forme juridique de la structure évolue. Elle passe sous statut associatif (publication au Journal Officiel le 19 octobre). L'État et le Département décident d'abandonner leur fonction historique d'administrateur tout en restant dans les instances exécutives de l'association en tant que partenaires institutionnels associés.

II. L'activité du PLIE depuis sa création

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

- **1998-2002** (5 ans) : 601 personnes accompagnées.
- **2003-2007** (5 ans) : 1 836 personnes accompagnées (500 entrées en moyenne/an).
- **2008-2013** (6 ans) : 4 158 personnes accompagnées (747 entrées en moyenne/an).
L'année 2014 correspond à un avenant de transition d'où le fait que son activité n'a pas été agrégée aux données d'activité du Protocole 2007-2013.
- **2015-2019** : (5 ans) : 3 907 personnes accompagnées (578 entrées moyenne/an).

Un Protocole a été signé pour l'année 2020 reprenant les mêmes termes que le précédent et a donné lieu à un avenant pour l'année 2021 dans un contexte marqué par le changement de programmation européenne et la crise sanitaire.

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

A. Une auto-évaluation réalisée en 2020

Une démarche d'autoévaluation a été retenue afin de répondre à des objectifs internes d'implication des professionnels du PLIE et de professionnalisation.

La conduite des travaux a été internalisée et s'est appuyée sur une démarche participative et une méthodologie structurée afin de dresser un bilan partagé, avec les différents partenaires, de l'action du PLIE dans le cadre du Protocole 2015-2019.

B. Les objectifs de l'auto-évaluation

Les objectifs de l'évaluation étaient les suivants :

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

Ces travaux ont été formalisés dans le cadre d'un rapport d'évaluation diffusé et présenté aux financeurs et aux partenaires le 15 décembre 2020.

Le rapport d'évaluation a, quant à lui, été validé en comité de pilotage le 25 février 2021.

C. Les enseignements de l'auto-évaluation

Les chiffres clés de l'évaluation sont présentés en annexe 1.

Une synthèse qualitative des enseignements et enjeux est également présentée en annexe 2.

Éléments de contexte

IV. Un contexte socio-économique marqué par un accroissement constant du chômage de longue durée

Précautions liminaires : les données présentées ci-dessous ont été aimablement fournies par Pôle Emploi et traitées par Créativ'.

A. Sur 10 ans, un territoire moins impacté par l'augmentation du chômage qu'au plan national

Au 30 novembre 2020, 25 664 personnes sont inscrites comme demandeurs d'emploi :

- 89 % des demandeurs d'emploi sont inscrits dans les catégories ABC¹. Parmi eux, 40 % sont déjà en emploi à temps partiel (cat. B et C ; personnes travaillant $\pm$ 78 heures par mois).
- Les autres demandeurs d'emploi (catégories D et E) sont soit en formation, soit en emplois aidés.

Seuls 51 % des demandeurs d'emploi sont immédiatement disponibles pour rechercher un emploi (cat. A).

Évolution de la demande d'emploi par catégorie entre 2010 et 2020

Dijon Métropole	Décembre 2010	Novembre 2020	Evol. 2010-2020	Evol. FM 2010-2020
Cat. A	10 651	13 224	24,16	33,58
Cat. B	2 419	3 311	36,87	30,67
Cat. C	3 864	6 283	62,60	72,84
Cat. D	1 177	1 888	60,41	45,41
Cat. E	839	958	14,18	-6,59
Cat. ABC	16 934	22 818	34,75	40,86
Toutes Cat. (ABCDE)	18 950	25 664	35,43	37,63

FM : France Métropolitaine

Entre 2010 et 2020, la demande d'emploi ABC a augmenté de 35 %, contre 41 % en France métropolitaine.

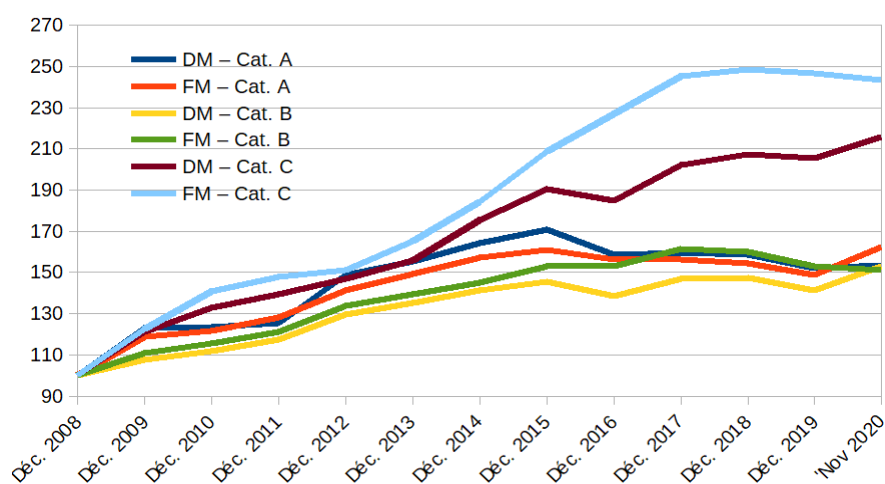
On peut observer 3 tendances :

- Le nombre de personnes immédiatement disponibles (cat. A) a augmenté moins fortement sur le territoire de Dijon Métropole (+24 % contre +34 % en FM).

¹A : personnes sans emploi ; B : personnes ayant exercées une activité réduite de 78 heures maximum par mois ; C : personnes ayant exercées une activité réduite de plus de 78 heures par mois ; D : personnes sans emploi notamment en formation ; E : personnes en emploi (ex. contrats aidés)

- En revanche, les demandeurs d'emploi ayant une faible activité (moins de 78 h/mois ; cat. B) ont connu une augmentation supérieure à la situation observée au niveau national, + 37 % contre + 31 % au plan national.
- Comme au plan national, le marché de l'emploi de Dijon Métropole se caractérise par une forte augmentation des emplois à temps partiel de plus de 78 heures /mois (catégorie C), + 63 % contre + 72 % au plan national.

Évolution de la demande d'emploi par catégorie ABC depuis 2008 – (base 100)



DM : Dijon Métropole ; FM : France Métropolitaine

B. La crise sanitaire a eu des effets limités sur la demande d'emploi de Dijon Métropole en 2020

Au 30 novembre 2020, on enregistre une augmentation de 1 024 demandeurs d'emploi sur 1 an contre - 632 entre 2019 et 2018 et + 121 entre 2017 et 2018. Soit une augmentation contenue de 3 % de la demande d'emploi ABC contre 5 % au plan national.

L'évolution est surtout sensible pour les demandeurs d'emploi en activité réduite en raison d'un recours plus important aux contrats courts (contracyclique par rapport aux observations nationales). Le nombre de demandeurs d'emploi de catégories B et C a augmenté 6 % alors qu'il a baissé de 1,27 % au plan national.

Évolution de la demande d'emploi en fin de mois selon les cycles macro-économiques nationaux entre 2008 et 2020

	Evolution 08-09	Evolution 09-11	Evolution 11-14	Evolution 14-19	Evolution 19-20	Evolution 10-20
DM – Cat. A	23,21	1,62	31,11	-7,43	1,06	24,16
FM – Cat. A	18,76	8,11	22,56	-5,47	9,30	33,58
DM – Cat. B	7,61	9,13	20,47	0,03	7,96	36,87
FM – Cat. B	11,12	9,24	19,63	5,28	-1,06	30,67
DM – Cat. C	21,07	15,04	25,93	17,20	5,03	62,60
FM – Cat. C	22,47	20,84	24,68	33,65	-1,39	72,84

DM : Dijon Métropole ; FM : France Métropolitaine

Les femmes sont un peu moins touchées par l'augmentation du chômage sur le territoire de Dijon Métropole.

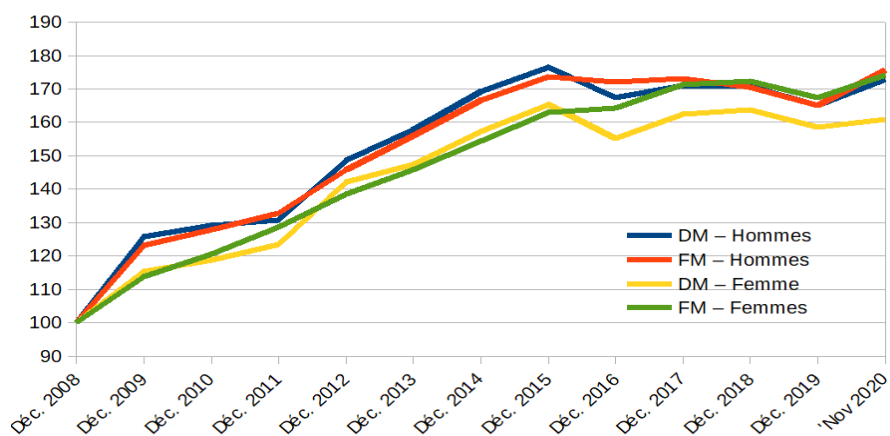
Les femmes représentent 50 % de la demande d'emploi (contre 51,47 % en FM)
Une structure qui n'a pas évolué depuis 2010.

Évolution de la demande d'emploi des femmes entre 2010 et 2020 (cat. ABC)

	Décembre 2010	Novembre 2020	Evol.DM 2010-2020	Evol FM 2010-2020
Dijon Métropole – Hommes	8 526	11 422	33,97	37,31
Dijon Métropole – Femmes	8 408	11 396	35,54	44,39
Dijon Métropole - Total	16 934	22 818	34,75	40,86

DM : Dijon Métropole ; FM : France Métropolitaine

Évolution de la demande d'emploi des femmes (cat. ABC) entre 2010 et 2020 – (base 100)



DM : Dijon Métropole ; FM : France Métropolitaine

C. Une augmentation importante de la demande d'emploi chez les plus de 50 ans

Les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans représentent 5 042 personnes inscrites au 31 décembre 2020. Leur nombre a augmenté de 95 % en 10 ans, contre + 10 % pour les demandeurs d'emploi de moins de 25 ans.

En revanche, on observe que les jeunes ont été nettement plus impactés par la crise sanitaire que les personnes de plus de 50 ans (+ 11 % sur 1 an contre + 0,98).

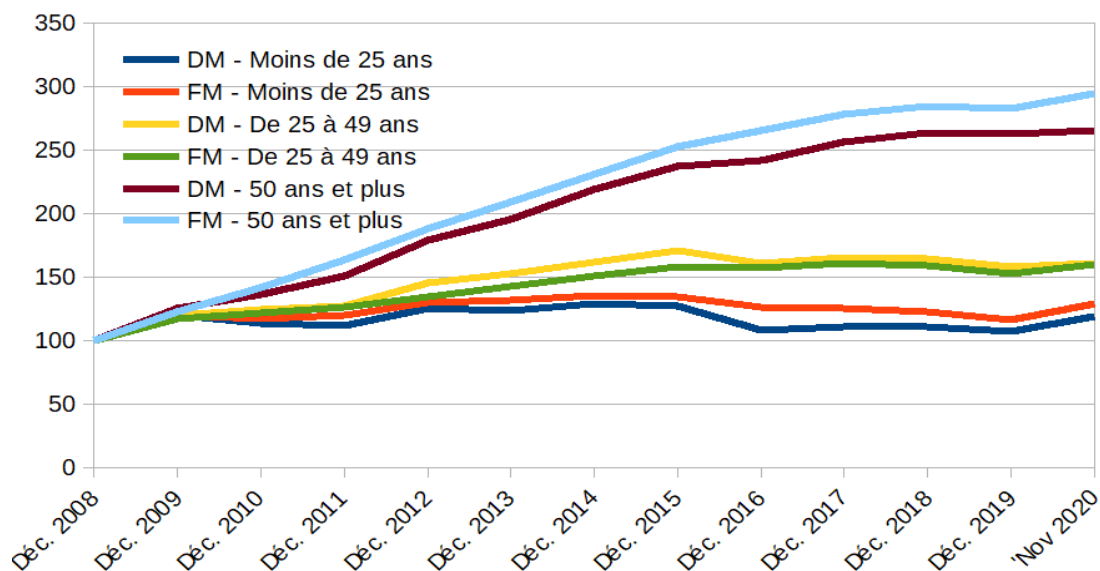
Évolution de la demande d'emploi par classe d'âge entre 2010 et 2020 (cat. ABC)

	Décembre 2010	Novembre 2020	Evol.DM 2010-2020	Evol. FM 2010-2020	Evol. 19-20
Dijon Métropole - Moins de 25 ans	3 247	3 395	4,56	9,70	11,42
Dijon Métropole - De 25 à 49 ans	11 100	14 381	29,56	31,15	2,04
Dijon Métropole - 50 ans et plus	2 587	5 042	94,90	108,05	0,98
Dijon Métropole - Total	16 934	22 818	34,75	40,86	3,09

DM : Dijon Métropole ; FM : France Métropolitaine

Néanmoins, en dépit de cette augmentation, le nombre de demandeurs d'emploi inscrits de moins de 25 ans reste nettement inférieur au volume des inscrits de plus de 50 ans.

Évolution de la demande d'emploi par classe d'âge depuis 2008 – cat ABC (base 100)

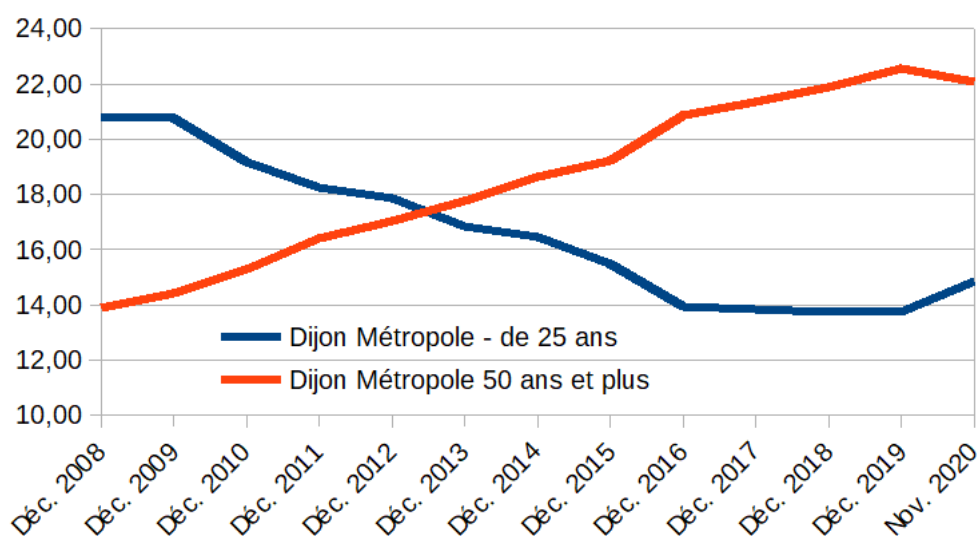


DM : Dijon Métropole ; FM : France Métropolitaine

Entre 2010 et 2020, on constate une évolution significative de la structure par âge des chômeurs :

- Les moins de 25 ans représentent 15 % de la demande d'emploi en 2020, contre 19 % en 2010
- Les plus de 50 ans représentent 22 % de la demande d'emploi en 2020 contre 15 % en 2010

Évolution de la part des demandeurs d'emploi des moins de 25 ans et des plus de 50 ans dans le volume total des demandeurs d'emploi – cat. ABC (%)



DM : Dijon Métropole ; FM : France Métropolitaine

D. Un chômage de longue durée qui s'est fortement développé au cours de la dernière décennie

En 2020, 46 % des demandeurs d'emploi ont plus de 12 mois de chômage (contre 37 % en 2010), 26 % ont plus de 24 mois de chômage (contre 16 % en 2010).

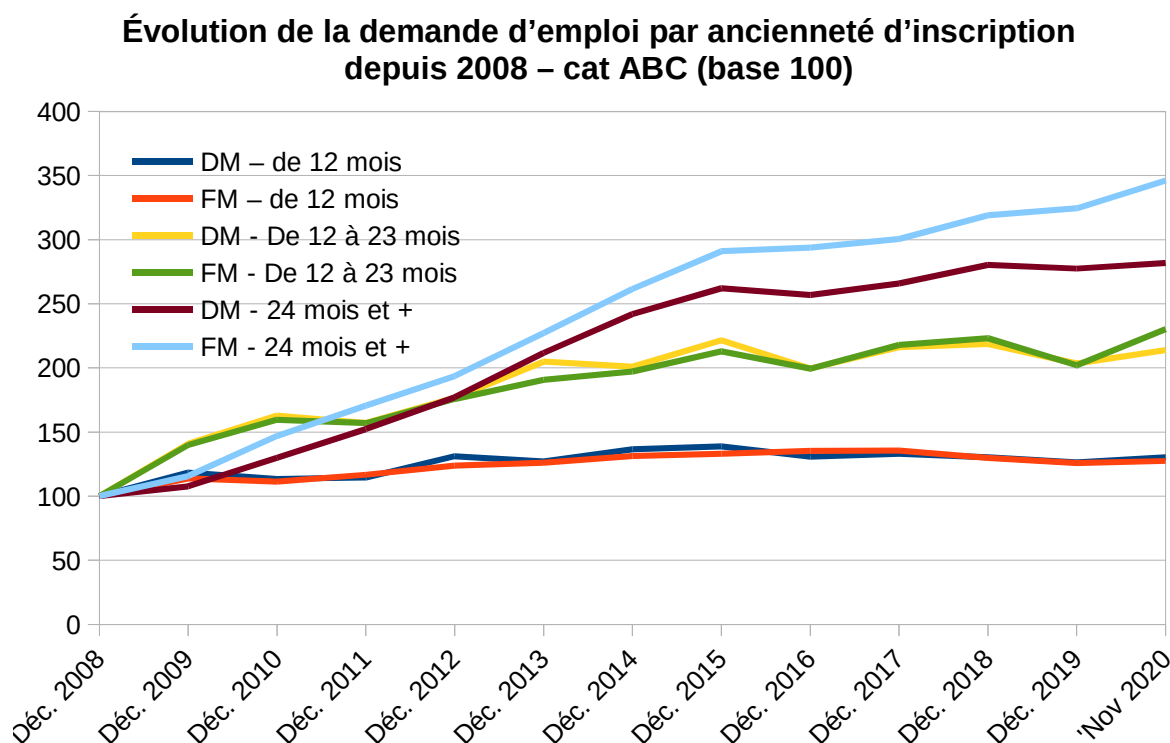
Évolution de la demande d'emploi par ancienneté d'inscription entre 2010 et 2020 (cat. ABC)

	Décembre 2010	Novembre 2020	Evol. 2010-2020	Evol. FM 2010-2020
Dijon Métropole - Moins de 12 mois	10 702	12 279	14,74	14,45
Dijon Métropole - De 12 à 23 mois (DELD)	3 486	4 579	31,35	44,28
Dijon Métropole – 24 mois et plus (DETLD)	2 746	5 960	117,04	135,45
Dijon Métropole - Total	16 934	22 818	34,75	40,86

DM : Dijon Métropole ; FM : France Métropolitaine

La demande d'emploi de longue durée a augmenté très fortement sur les 10 dernières années concernant les personnes inscrites depuis plus de 24 mois, signe d'un phénomène d'enfermement croissant dans le chômage.

Malgré tout, cette augmentation de 117 % est moins forte que celle enregistrée au plan national (+ 135 %).



DM : Dijon Métropole ; FM : France Métropolitaine

E. Focus sur la demande d'emploi des quartiers prioritaires

Dijon Métropole compte 5 quartiers prioritaires :

- Dijon : les Grésilles, Fontaine-d'Ouche.
- Chenôve : le Mail.
- Longvic : le Bief du Moulin.
- Talant : le Belvédère.

Ainsi qu'un quartier de veille sur la commune de Quetigny².

Au 30 novembre 2020, les quartiers prioritaires rassemblent 3 398 demandeurs d'emploi (toutes catégories), soit près de 15 % de la totalité des demandeurs d'emploi du territoire. La commune de Dijon concentre 57 % des demandeurs d'emploi domiciliés sur un QPV (Chenôve 24 %, Talant 13 % et Longvic 6 %).

² Les données sur la DEFM dans quartiers prioritaires concernent les 5 quartiers prioritaires (hors Quetigny)

Demande d'emploi en fin de mois dans les QPV de Dijon Métropole par catégorie ABC en novembre 2020

	Total DE	DE QPV	% DE QPV / DEFM totale
Dijon Métropole - Catégorie A	13 224	2 132	16,12 %
Dijon Métropole - Catégorie B	3 311	430	12,99 %
Dijon Métropole - Catégorie C	6 283	836	13,31 %
Dijon Métropole - Catégorie D	1 888	231	12,24 %
Dijon Métropole - Catégorie E	958	105	10,96 %
Dijon Métropole - Catégories ABC	22 818	3 398	14,89 %
Dijon Métropole - Toutes Catégories	25 664	3 734	14,55 %

Cependant, le poids de la demande d'emploi des quartiers pèse de manière très différente sur les communes :

- Chenôve : 47 % de la demande d'emploi communale.
- Talant : 45 %.
- Longvic : 22 %.
- Dijon : 13 %.

Enfin, les caractéristiques de la demande d'emploi sur les QPV sont les suivantes :

- 53 % des demandeurs d'emploi sont des hommes (50 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi).
45 % à Talant et 62 % à Longvic.
- 1/4 des demandeurs d'emploi a plus de 50 ans (22 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi), soit 846 demandeurs d'emploi au 30 novembre 2020.
A Talant, ils représentent 28 % de la demande d'emploi.
- 1/2 demandeur d'emploi a plus de 12 mois d'inscription (46 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi).
A Dijon et à Longvic, on observe une plus forte représentation de la demande d'emploi de longue durée dans les quartiers.

V. Un marché de l'emploi structuré par les contrats courts et le poids des offres invisibles

A. En préambule

En décembre 2020, l'observatoire régional de Pôle Emploi Bourgogne – Franche-Comté indique que les déclarations préalables à l'embauche sur le bassin de Dijon se structurent de la manière suivante :

- Contrats à durée indéterminée : 7 %.
- Contrats à durée déterminée : 37 %.
- Contrats de travail temporaire : 56 %.

Les contrats courts représentent ainsi 93 % des embauches.

Le suivi de cet indicateur sur plusieurs années montre la place croissante prise par le secteur de l'intérim sur le marché de l'emploi du bassin de Dijon comme au plan national.

Afin d'aller plus loin dans la connaissance du marché de l'emploi et notamment de mieux qualifier les besoins des employeurs du territoire, Créativ' a fait appel au Groupe Randstad France pour mobiliser son outil d'analyse dénommé « randstad smartdata »³.

Les données utilisées dans Randstad smartdata reflètent la vision la plus précise de l'expression du besoin des employeurs au travers des offres d'emploi publiées sur 11 000 sites.

La méthodologie développée par Randstad permet également de mieux apprécier la place du marché invisible, soit l'estimation du poids des embauches réalisées sans qu'une offre d'emploi n'ait été publiée.

La modélisation du marché invisible montre, en effet, que le poids du marché invisible en France toutes appellations métier confondues est estimé à 43 % pour les embauches réalisées en CDI et CDD supérieurs à 1 mois sans qu'une offre d'emploi n'ait été publiée pendant la période de octobre 2019 à septembre 2020.

L'étude réalisée par Randstad sur le périmètre de Dijon Métropole porte sur l'année 2020 et permet de caractériser à la fois le marché de l'emploi local mais aussi d'apprécier les incidences de la crise sanitaire.

B. Le marché visible

En 2020, 38 611 offres d'emploi ont été publiées sur le périmètre de Dijon Métropole. Cela représente une baisse de 7,8% par rapport à 2019, année pendant laquelle 41 900 offres d'emploi ont été publiées. Par comparaison, la baisse du volume d'offres d'emploi en 2020 en France par rapport à 2019 est de 16,5%⁴.

Les offres d'emploi du territoire de Dijon Métropole représentent :

- 63 % des offres publiées en Côte-d'Or (60 933 offres d'emploi publiées en 2020).
- 84 % de l'ensemble des offres d'emploi publiées dans le bassin d'emploi de Dijon (46 015 offres d'emploi publiées en 2020). A titre d'information, lorsque 46 015 offres d'emploi sont publiées dans le bassin d'emploi de Dijon, 11 156 sont publiées dans le bassin d'emploi de Beaune et 3 762 dans le bassin d'emploi de Montbard.

³ L'outil Randstad smartdata est produit à partir de la compilation d'offres d'emploi publiées sur près de 11 000 sites internet, de données collectées depuis plusieurs années par le groupe sur la base de plus de 1 000 qualifications et de 6 000 savoirs, savoir-être et savoir-faire issus de plus de 3 000 000 de CVs ainsi qu'un enrichissement à partir de données additionnelles issues de l'open data de Pôle Emploi, de l'Insee et de partenaires externes. Concernant les offres, un travail de dédoublonnage est réalisé compte tenu du fait que certaines offres d'emploi peuvent être publiées sur plusieurs sites. Ce travail de dédoublonnage permet un raisonnement sur l'offre unique et montre qu'en moyenne (au niveau France), une offre d'emploi est publiée sur 3,7 sites.

⁴ A titre de comparaison, le Grand Besançon (68 communes) affiche une baisse du volume d'offres d'emploi publiées de 9,4 % en 2020.

Sur le périmètre de Dijon Métropole, en 2020, près de 92 % des offres d'emploi publiées sont proposées en contrat à durée indéterminée, en contrat de travail temporaire et en contrat à durée déterminée. La représentativité de chacun de ces types de contrat est la suivante :

- Contrat à durée indéterminée : 56 %.
- Contrat de travail temporaire : 23 %.
- Contrat à durée déterminée : 13 %.

Plus de 81 % des métiers les plus demandés au travers des offres d'emploi publiées sur le périmètre de Dijon Métropole en 2020 sont rattachées à 7 domaines distincts⁵ :

Domaines	Métiers correspondants	Volume d'offres publiées
Tertiaire	Commercial, Technico-commercial, Gestionnaire paie, Comptable (F/H)	8 949 offres
Industrie	Technicien de maintenance, Agent de fabrication, Soudeur et Mécanicien automobile	6 448 offres
Construction	Menuisier de chantier, Électricien de chantier, Maçon et Couvreur	6 358 offres
Santé-Social	Infirmier DE, Aide-soignant, Garde d'enfants à domicile, animateur d'activité spécialisée et Aide à domicile	3 006 offres
Logistique Transport	Conducteur poids lourds, Cariste, Magasinier-Gestionnaire de stocks, Manutentionnaire et Préparateur de commandes	2 750 offres
Commerce-Vente	Vendeur (détail) hors alimentaire, Employé de libre-service, Vendeur (détail) alimentaire, Responsable de magasin, Hôtesse de caisse et Chef de rayon	2 091 offres
Informatique	Développeur informatique, Technicien de maintenance informatique, Ingénieur études et développement informatique et Administrateur de réseaux informatiques	2 091 offres

Source : Randstad smartdata

métiers (offres publiées)		
1	Technicien de maintenance (F/H)	1 049
2	Commercial (F/H)	1 003
3	Vendeur (détail) hors alimentaire (F/H)	704
4	Conducteur poids lourds (F/H)	606
5	Développeur informatique (F/H)	534
6	Infirmier DE (F/H)	485
7	Technico-commercial (F/H)	478
8	Menuisier de chantier (F/H)	448
9	Aide soignant (F/H)	410
10	Agent de fabrication (F/H)	407

⁵ Un domaine est un ensemble d'appellations métier regroupées selon leur appartenance. Par exemple, le métier de Comptable sera regroupé dans le domaine Tertiaire, le métier de Développeur informatique (F/H) est rattaché au domaine Informatique.

dans le périmètre de Dijon Métropole

La comparaison avec les offres publiées en 2019 montre peu d'évolution par rapport aux besoins exprimés. A la différence du volume d'offres d'emploi publiées, nous retrouvons les mêmes métiers dans le Top 5 dans un ordre différent. En 2020, les métiers de la santé et de la construction ont sorti quelques métiers du tertiaire du Top 10 de 2019.

Le secteur du travail temporaire représente à lui seul 45 % des offres d'emploi publiées, soit 17 299 offres d'emploi. Elles se déclinent de la manière suivante :

- Contrats de travail temporaire : 53%
- Contrats à durée indéterminée : 39%
- Contrats à durée déterminée : 6%

C. Le marché invisible

L'estimation du marché invisible est de 41 % en France et de 40 % en Bourgogne – Franche-Comté sur la période janvier 2020 à décembre 2020. En Côte-d'Or, l'estimation du marché invisible est de 39 % sur une base de 58 019 embauches. Cela signifie que près de 4 embauches sur 10 sont réalisées sans qu'une offre d'emploi n'ait été publiée.

Toutefois, cette estimation n'est qu'une moyenne et il est nécessaire d'étudier les estimations du marché invisible plus finement. Selon les statuts, l'estimation du marché invisible est plus élevée sur les statuts "Employés" et "Ouvriers" avec un poids respectifs de 64 % et 55 %. Les embauches en CDD supérieur à 1 mois présentent également une estimation du marché invisible nettement plus élevée que par rapport au CDI sur l'ensemble des statuts hormis le statut "Cadres".

L'estimation du marché invisible par domaine d'activité :

Industrie	9 %*
Tertiaire	32 %
Santé	33 %
Construction	58 %
Commerce	59 %
Hôtellerie-Restauration-Tourisme	56 %
Logistique-Transport	59 %

* : soit moins d'1 embauche sur 10 réalisée sans qu'une offre d'emploi n'ait été publiée.

Plus finement, selon les métiers, l'estimation du marché invisible peut-être différente. Parmi les métiers du Top 10, certains présentent une estimation du marché invisible quasiment inexistante :

- Technicien de maintenance.
- Commercial.

- Technico-commercial.
- Développeur informatique.
- Menuisier de chantier.

Cela signifie que l'analyse du marché visible sur ces métiers suffit pour montrer la réalité du marché de l'emploi.

D'autres métiers du Top 10 présentent des estimations de marché invisible plus importantes :

Vendeur (détail) hors alimentaire	54 %*
Conducteur poids lourds	75 %
Infirmier DE	41 %
Aide-soignant	51 %
Agent de fabrication	35 %

* soit plus de 5 embauches sur 10 sans qu'une offre d'emploi n'ait été publiée.

Pour ces métiers l'analyse devra nécessairement être plus fine car l'importance du poids du marché invisible va provoquer des mouvements notamment dans la population des candidatures potentielles dont une frange va alterner périodes de travail et périodes de non-activité.

VI. Un contexte institutionnel en forte évolution marqué par la diversité des initiatives pour lutter contre la pauvreté et le chômage

Le nouveau Protocole d'accord du PLIE s'inscrit dans un paysage institutionnel qui a beaucoup évolué depuis quelques années et qui a favorisé le développement de politiques publiques volontaristes pour soutenir l'insertion, la formation, le développement des compétences, l'orientation et l'emploi des personnes vulnérables.

Inscrit au carrefour de ces politiques publiques, le PLIE puise ses origines dans les politiques d'insertion professionnelle mais par son action mobilise depuis de nombreuses années toute la palette des outils mis en œuvre par les pouvoirs publics.

A. La nouvelle programmation européenne 2022-2027

Le socle européen des droits sociaux, proclamé le 17 novembre 2017 vise à répondre aux défis sociaux auxquels l'Europe est confrontée. Les vingt principes clés du socle européen s'articulent autour de trois catégories :

- L'égalité des chances et l'accès au marché du travail.
- Des conditions de travail équitables.
- Et la protection et l'inclusion sociales.

Ces vingt principes guident les actions menées au titre du Fonds Social Européen plus (FSE+).

Afin de contribuer à la mise en œuvre du socle européen, le FSE+ soutient les investissements dans le capital humain et les systèmes dans les domaines de l'emploi, de l'éducation et de l'inclusion sociale, de façon à soutenir la cohésion économique, territoriale et sociale conformément à l'article 174 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne.

Les objectifs du FSE +, élargis par rapport au FSE de la période 2014-2020, visent à renforcer l'efficacité des marchés du travail, à promouvoir l'égalité d'accès à un emploi de qualité, à améliorer l'égalité d'accès à l'éducation et à la formation et la qualité de ces dernières afin d'assurer la réinsertion dans le système éducatif, à promouvoir l'inclusion sociale, à faciliter l'accès aux soins de la santé pour les personnes vulnérables et à contribuer à éradiquer la pauvreté.

Dans ce cadre, la version 4 du projet de Programme Opérationnel du FSE+ de la France sur le volet État prévoit 7 priorités d'intervention :

- Favoriser l'insertion professionnelle et l'inclusion sociale des personnes les plus éloignées du marché du travail et des plus vulnérables/ou des exclus.
- Renforcer l'accès à l'emploi des jeunes notamment par la réussite éducative.
- Améliorer les compétences et les systèmes d'éducation, de formation professionnelle et d'orientation pour mieux anticiper et accompagner les mutations économiques.
- Promouvoir un marché du travail créateur d'emploi, accessible à tous et un environnement de travail inclusif et sain.
- Aide alimentaire et matérielle aux plus démunis.
- Favoriser l'innovation sociale et l'essaimage des dispositifs innovants.
- Accompagnement social de la transition écologique dans les départements éligibles au Fonds pour une Transition plus Juste (FTJ).

Les dispositifs PLIE gardent toute leur place dans la réalisation de ce Programme Opérationnel National (PON) notamment au titre de la Priorité 1 relative à l'insertion professionnelle et à l'inclusion sociale des personnes les plus en difficulté même si des interventions des PLIE peuvent également être en corrélation avec d'autres Priorités.

A ce titre, le PON FSE + permettra notamment de concourir à la mise en œuvre :

- D'actions visant à permettre l'accompagnement renforcé vers l'emploi des personnes en recherche d'emploi.
- D'actions de levée des freins à l'insertion.
- D'actions de coordination des acteurs dans l'accompagnement des personnes suivies, l'animation territoriale, l'ingénierie de projets et de parcours ainsi que le suivi des parcours.
- D'actions visant à impliquer les entreprises dans une démarche inclusive.
- D'actions visant à soutenir le développement de l'insertion par l'activité économique.
- D'actions favorisant l'insertion professionnelle, l'insertion sociale par l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap et des personnes souffrant d'une maladie de longue durée.
- D'actions visant à mieux connaître et mieux lutter contre les facteurs d'exclusion.
- D'actions d'accompagnement des personnes à risque ou en situation de pauvreté et/ou exclues.

B. La Stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté

Depuis 2018, l'État s'est engagé avec les collectivités territoriales dans un plan national de prévention et de lutte contre la pauvreté faisant le constat que la pauvreté a progressé 9 % depuis la crise de 2008 et que le chômage a augmenté de 40 %.

Au cœur de cette stratégie réside notamment l'engagement d'une politique de sortie de la pauvreté par le travail qui renforce les engagements des personnes concernées comme des pouvoirs publics, avec un objectif clair : aucun accompagnement sans perspective d'accès à l'emploi.

La stratégie pauvreté est axée autour de 5 engagements :

- Engagement n° 1 : L'égalité des chances dès les premiers pas pour rompre la reproduction de la pauvreté.
- Engagement n° 2 : Garantir au quotidien les droits fondamentaux des enfants.
- Engagement n° 3 : Un parcours de formation garanti pour tous les jeunes.
- Engagement n° 4 : Vers des droits sociaux plus accessibles, plus équitables et plus incitatifs à l'activité.
- Engagement n° 5 : Investir pour l'accompagnement de tous vers l'emploi.

Le dernier engagement prévoit notamment la mise en place d'un service public de l'insertion afin de garantir sur tout le territoire un accompagnement adapté pour tous.

Dans ce cadre, les politiques d'insertion à l'égard des personnes en situation de pauvreté ont vocation à être menées en conjuguant systématiquement accès aux droits, accompagnement social et formation/emploi, en affirmant les droits et devoirs de chacun : « droit à un accompagnement régulier et de qualité », « devoir d'agir pour son insertion », conformément aux principes fondateurs de notre système de solidarité nationale.

C. La Pacte régional d'investissement dans les Compétences 2019-2022

Face aux évolutions du marché du travail, à la mutation des emplois et pour lutter contre le chômage de masse, la compétence est la clé de voûte d'une croissance durable et inclusive.

C'est afin de développer une meilleure gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et de favoriser l'évolution de l'offre de formation que la Région Bourgogne - Franche-Comté, avec le soutien de l'État, a adopté un Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences.

Le Plan National d'Investissement dans les Compétences poursuit 2 objectifs majeurs :

- Toucher les publics exclus pour les préparer aux évolutions de demain.
- Accélérer par l'investissement les transformations du système de formation professionnelle en le centrant sur l'individu et en le rendant plus lisible, plus accessible, plus agile et plus innovant.

Ce Plan se décline en Bourgogne - Franche-Comté en 4 ambitions :

- Ambition 1 : Garantir une offre de formation renouvelée, territorialement équilibrée et répondant aux nouveaux besoins.
- Ambition 2 : Favoriser l'accès pour les publics les plus fragiles à une formation adaptée et sécuriser leur parcours.
- Ambition 3 : Innover, expérimenter et évaluer.
- Ambition transversale : relever le défi des mutations économiques, numériques et énergétiques/environnementales.

Au titre de l'ambition 2, la Région Bourgogne - Franche-Comté met en œuvre plusieurs actions dont le Dispositif d'Accès à la Qualification (DAQ) au profit des personnes les moins qualifiées et les plus fragiles.

D. Le Service Public Régional de l'Orientation tout au long de la vie

Suite à la loi de 2014 relative à la formation tout au long de la vie, la Région Bourgogne - Franche-Comté a développé un Service Public Régional de l'Orientation tout au long de la vie (SPRO) en 2018, conforté par la suite par de nouvelles compétences en matière d'information sur les métiers (loi de 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel).

Le SPRO permet à chaque actif d'obtenir conseils et accompagnement gratuits, pour gérer sa carrière professionnelle, ses évolutions, ses envies de changement professionnel. Il fédère également les professionnels de la formation et de l'orientation et à vocation à les aider à anticiper les mutations du marché du travail.

Fort de sa capacité d'accompagnement des personnes fragiles dans leur accès à l'emploi par l'intermédiaire du PLIE, l'Association Créativ' a été labellisée fin 2020 au titre du réseau des opérateurs intégré au SPRO.

Par ce biais, le PLIE est désormais en capacité de prescrire en direct les demandeurs d'emploi sur le programme régional de formation, y compris sur les formations qualifiantes.

E. La politique départementale en matière d'Insertion

1) Le service public départemental d'action sociale

Le service public départemental d'action sociale a pour mission générale d'aider les personnes en difficultés à retrouver ou à développer leur autonomie de vie. Il assure, à la demande et pour le compte des autorités compétentes de l'État les interventions et enquêtes qui sont nécessaires à l'exercice des missions de celles-ci.

Le Département est chargé d'organiser en qualité de chef de file, les modalités de l'action commune des collectivités locales et intercommunalités pour l'exercice des compétences relatives à l'action sociale, au développement social et à l'autonomie des personnes.

Le transfert de compétence au titre du 2° de l'article L.5217-2 IV du Code Général des Collectivités Territoriales implique que la Métropole assure le service public départemental d'action sociale de premier niveau ou du premier accueil dédié sur son territoire, et qu'elle reçoit donc l'ensemble des publics de son territoire dans le cadre de l'accueil social de premier niveau, dont les missions sont détaillées ci-après.

2) Le Programme Départemental Insertion et Emploi (PDIE)

Le PDIE de la Côte-d'Or a pour objet la définition des politiques d'insertion sociale et professionnelle conduites par le Département, en sa qualité de chef de file de l'action sociale.

Le PDIE 2019-2022 de la Côte-d'Or s'articule autour de quatre axes :

- Garantir une gestion rigoureuse du RSA dans l'esprit du « juste droit ».
- Lever les freins préalables à l'insertion sociale et professionnelle pour favoriser l'intégration des usagers dans un parcours fluide cohérent et adaptés à leurs besoins.
- Remobiliser, resocialiser et former les usagers pour favoriser une reprise d'activité et/ou un retour à l'emploi durable.
- Mobiliser le monde économique afin de favoriser la reprise d'activité et/ou le retour à l'emploi durable.

Les modalités de mise en œuvre des orientations du PDIE sont précisées dans le Pacte Territorial Insertion et Emploi (PTIE).

F. La politique métropolitaine en matière d'insertion

Depuis le 1^{er} juin 2020, Dijon Métropole exerce par transfert, en lieu et place du Département, les compétences suivantes (liste non exhaustive) :

1) Service public départemental d'action sociale :

Le service public départemental d'action sociale a pour mission générale d'aider les personnes en difficultés à retrouver ou à développer leur autonomie de vie. Il a été transféré à la Métropole pour le territoire la concernant. Le service social de premier niveau ou du premier accueil assure l'accueil, les prises de contact, les renseignements opérés auprès de tous les publics et les réorientations. Il est réalisé soit par des secrétaires d'accueil, soit par des travailleurs sociaux afin d'élaborer un diagnostic ou une évaluation sociale nécessitant le cas échéant un accompagnement social ne relevant pas des politiques sociales sectorielles.

Il aura pour missions :

- De poser un premier état des lieux de la situation de la personne.
- De la renseigner sur ses droits et de s'assurer de l'ouverture de ceux-ci,
- de la guider dans les démarches à entreprendre ou les personnes à rencontrer.
- Et, le cas échéant, de l'orienter pour un suivi :
 - vers les services du Département en charge des politiques sociales sectorielles (protection maternelle et infantile, aide sociale à l'enfance, insertion, handicap, grand âge),
 - vers d'autres institutions ou acteurs exerçant des compétences non dévolues à la Métropole ou au Département,
 - vers les services de la Métropole pour les accompagnements de la vie quotidienne relevant des compétences métropolitaines.

2) Adoption, adaptation et mise en œuvre du Programme Départemental d'Insertion (PDI)

Le Programme Départemental d'Insertion définit la politique d'accompagnement social et professionnel, précise les actions sociales d'insertion et leurs modalités de coordination. Il recouvre ainsi des modalités de gouvernance et des dispositifs d'action au bénéfice notamment des allocataires du RSA.

La compétence relative au PDI est transférée à Dijon Métropole pour ce qui concerne le territoire métropolitain. Le Programme Métropolitain d'Insertion tiendra compte des compétences maintenues au Département (RSA notamment) et de sa responsabilité liée à sa fonction de chef de file de l'action sociale. Afin de garantir la cohérence de la politique d'insertion, les deux collectivités se concertent pour l'élaboration de leur programme respectif. Elles organisent des rencontres pour viser cette cohérence dans le cadre de l'élaboration des documents, préalablement à leur adoption par leurs assemblées délibérantes respectives.

Par ailleurs, Département et Métropole s'accordent sur l'opportunité d'élaborer conjointement la déclinaison métropolitaine du Pacte Territorial d'Insertion et Emploi (PTIE) de la Côte-d'Or.

Le Protocole

Vu le règlement (UE) n° 2021/1060 du Parlement Européen et du Conseil du 24 juin 2021 portant dispositions communes relatives au Fonds Européen de Développement Régional, au Fonds Social Européen Plus, au Fonds de Cohésion, au Fonds pour une Transition Juste et au Fonds Européen pour les Affaires Maritimes, la Pêche et l'Aquaculture, et établissant les règles financières applicables à ces Fonds et au Fonds «Asile, migration et intégration», au Fonds pour la Sécurité Intérieure et à l'Instrument de soutien financier à la gestion des frontières et à la politique des visas,

Vu le règlement (UE) n° 2021/1057 du Parlement Européen et du Conseil du 24 juin 2021 instituant le Fonds Social Européen Plus (FSE+) et abrogeant le règlement (UE) 1296/2013,

Vu le règlement (UE, Euratom) 2018/1046 du Parlement Européen et du Conseil du 18 juillet 2018 relatif aux règles financières applicables au budget général de l'Union, modifiant les règlements (UE) n° 1296/2013, (UE) n° 1301/2013, (UE) n° 1303/2013, (UE) n° 1304/2013, (UE) n° 1309/2013, (UE) n° 1316/2013, (UE) n° 223/2014, (UE) n° 283/2014 et la décision n° 541/2014/UE, et abrogeant le règlement (UE, Euratom) n° 966/2012,

Vu le règlement délégué (UE) n° 480/2014 de la Commission du 3 mars 2014 complétant le règlement (UE) n° 1303/2013 du Parlement Européen et du Conseil,

Vu la décision de la Commission européenne du 20 décembre 2011 n° C(2011) 9380 relative à l'application de l'article 106, paragraphe 2, du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne aux aides d'État sous la forme de compensation de service public octroyées à certaines entreprises chargées de la gestion de services d'intérêt économique général,

Vu la décision de la Commission européenne du 14 mai 2019 n° C(2019) 3452 établissant les lignes directrices pour la détermination des corrections financières à appliquer aux dépenses financées par l'Union en cas de non-respect des règles en matière de marchés publics,

Vu le Code de la commande publique,

Vu l'ordonnance n° 2015-899 du 23 juillet 2015 relative aux marchés publics et décret n° 2016-360 du 25 mars 2016,

Vu la loi n° 2014-58 du 27 janvier 2014 modifiée relative à la modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles modifiée,

Vu la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés,

Vu la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations modifiée,

Vu la loi d'orientation n° 98-657 du 29 juillet 1998 d'orientation relative à la lutte contre les exclusions modifiée,

Vu la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale modifiée,

Vu la loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion modifiée,

Vu la loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République modifiée,

Vu la circulaire DGEFP 99/40 du 21 décembre 1999 relative au développement des PLIE et son additif numéro 1 en date d'avril 2014,

Vu l'instruction DGEFP n° 2009-22 du 8 juin 2009 relative aux modalités de financement de l'activité des Plans locaux pour l'insertion et l'emploi (PLIE) conventionnés en tant qu'organismes intermédiaires,

Vu le Programme Opérationnel National du Fonds Social Européen Plus pour 2021-2027 dans sa version provisoire n°4,

Vu le Pacte Territorial d'Insertion et Emploi en vigueur du Département de la Côte-d'Or,

Vu la délibération de la Commission Permanente du Conseil Départemental de la Côte-d'Or du 29 novembre 2021 autorisant le Président du Conseil Départemental à signer le présent Protocole,

Vu la délibération de Dijon Métropole en date du 25 novembre 2021,

Dans l'attente de la décision de la Commission européenne portant adoption du programme opérationnel national FSE + pour la période 2021-2027,

Dans l'attente des textes réglementaires relatifs aux règles nationales d'éligibilité des dépenses dans le cadre des programmes soutenus par les fonds structurels et d'investissement européens pour la période 2021-2027,

Dans l'attente de la convention de Subvention Globale de reconnaissance du Département de la Côte-d'Or e comme Organisme intermédiaire sur la programmation FSE 2021-2027.

Le protocole d'accord du Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE) de Dijon Métropole pour la période allant du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2026 est conclu entre :

- L'État, représenté par Monsieur le Préfet de Région Bourgogne – Franche-Comté, Préfet du Département de Côte-d'Or.
- Le Conseil Départemental de la Côte-d'Or, représenté par son Président.
- Dijon Métropole, représentée par son Président.
- Pôle Emploi, représenté par son Directeur territorial.
- L'Association Créativ', représentée par sa Présidente.

I. Article 1. Objet du protocole

Le PLIE de Dijon Métropole a été initié en 1998 pour impulser une dynamique territoriale sur les problématiques d'insertion professionnelle des personnes les plus en difficulté.

Le PLIE est un outil partenarial dont la finalité est de construire une politique territoriale d'aide aux personnes en difficulté face à l'emploi. Le principe consiste à fédérer les efforts générés en faveur de l'insertion professionnelle sur le territoire de Dijon Métropole, afin de proposer des parcours individualisés vers l'emploi durable.

Depuis sa création et à travers ses protocoles successifs, il a approfondi et développé son action, évoluant et se réorganisant en fonction de l'évolution des politiques publiques de l'État et des collectivités territoriales, du cadre d'intervention des PLIE et des besoins des personnes les plus éloignées de l'emploi.

Au terme d'une évaluation ayant permis de mobiliser l'ensemble des parties prenantes du dispositif, d'analyser son action, ses résultats mais aussi de questionner l'évolution des besoins sur le territoire de Dijon Métropole et des politiques publiques avec lesquelles le PLIE s'articule, sa pertinence et sa valeur ajoutée sont reconnues et conduisent à maintenir la dynamique partenariale engagée autour de lui.

C'est pourquoi il apparaît nécessaire de signer un nouveau protocole d'accord pour permettre au PLIE de Dijon Métropole de poursuivre son activité sur la période 2022-2026, activité qui a vocation à être soutenue par le FSE.

Rappel des éléments de diagnostic qui soulignent l'opportunité d'un maintien du PLIE :

- Un accroissement du volume des demandeurs d'emploi de longue durée (+ 70 % en 10 ans, + 117 % pour les DELD de + de 24 mois) et un phénomène croissant d'enfermement dans le chômage des populations les plus précaires, en particulier les demandeurs d'emploi résidant sur les quartiers prioritaires.
- Un accroissement du volume des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans (+ 95 % en 10 ans).
- Un accroissement des travailleurs précaires inscrits dans les catégories B et C (+ 53 % en 10 ans).
- 93 % des embauches se font en contrats courts.
- Un phénomène d'épuisement des publics et une fragilisation croissante des publics qui cumulent les difficultés (mobilité, logement, problématiques financières, santé dont santé mentale, addiction, etc.)

II. Article 2. Les missions

Les PLIE constituent un outil territorial pour l'inclusion sociale et l'emploi, inscrit à l'article L.5131-2 du Code du Travail et à l'article 16 de la loi 98657 du 29/07/98 relative à la lutte contre les exclusions.

Les PLIE sont des outils d'animation, de coordination, d'innovation et de mise en œuvre des politiques en matière d'insertion, d'emploi et de formation, pour un public éloigné de l'emploi. L'action du PLIE contribue à la mise en œuvre du Programme Opérationnel National du FSE.

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

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

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

Concernant l'accompagnement individualisé et renforcé des publics, celui-ci s'inscrit dans la durée et dans une prise en compte globale de la personne. Il est assuré par

des référents de parcours individualisés et se poursuit durant les six premiers mois d'accès à l'emploi durable. Ainsi, les PLIE (Plans locaux pluriannuels pour l'insertion et l'emploi) disposent d'une connaissance fine des personnes accompagnées et sont à même de mieux répondre aux besoins de candidats des entreprises.

L'entrée dans le PLIE (Plans locaux pluriannuels pour l'insertion et l'emploi) est un acte volontaire du participant, auquel est alors affecté un référent unique de parcours, dont les missions sont d'établir un diagnostic des compétences, des difficultés et des attentes du participant, de co-construire avec lui son parcours d'insertion et d'en coordonner les étapes, puis d'assurer un suivi dans l'emploi durant les six premiers mois.

La mise en œuvre des étapes du parcours d'insertion échoient à différents opérateurs ou prestataires, sélectionnés par les PLIE (Plans locaux pluriannuels pour l'insertion et l'emploi). Les PLIE (Plans locaux pluriannuels pour l'insertion et l'emploi) conventionnent avec chacun d'entre eux et assurent la gestion et le suivi de la réalisation des opérations. Certaines étapes du parcours d'insertion peuvent être effectuées dans le cadre des clauses sociales dans les marchés publics.

III. Article 3. Le territoire d'intervention

Le PLIE couvre le territoire de Dijon Métropole, soit les 23 communes suivantes :

Ahuy, Bresse-sur-Tille, Bretenière, Chenôve, Chevigny-Saint-Sauveur, Corcelles-les-Monts, Daix, Dijon, Fénay, Flavignerot, Fontaine-lès-Dijon, Hauteville, Longvic, Magny-sur-Tille, Marsannay-la-Côte, Neuilly-Crimolois, Ouges, Perrigny-lès-Dijon, Plombières-lès-Dijon, Quetigny, Saint-Apollinaire, Sennecey-lès-Dijon, Talant.

IV. Article 4. La stratégie d'intervention du PLIE

A. Les publics ciblés

Les participants PLIE doivent habiter l'une des 23 communes de Dijon Métropole et présenter des difficultés d'insertion sociale et professionnelle, disposer d'une autorisation de travailler et souhaiter s'inscrire dans un parcours intégré d'accès à l'emploi.

L'éligibilité au dispositif pourra reposer sur des critères conformément au ciblage défini dans le cadre du Programme Opérationnel National FSE 2021-2027.

La prise en compte de ses critères doit naturellement être compatible avec la mise en place d'un parcours vers l'emploi, conformément à l'instruction DGEFP du 8 juin 2009.

Les publics cibles du PLIE sont les suivants :

- Les personnes en recherche d'emploi qu'elles soient ou non inscrites auprès du service public de l'emploi, y compris les personnes en activité réduite subie, présentant notamment une ou plusieurs des caractéristiques suivantes:
 - femmes, jeunes, seniors,
 - les personnes handicapées ou souffrant d'une affection de longue durée
 - les personnes demandeurs d'emploi de longue durée,
 - les personnes dites « invisibles » (personnes très éloignées de l'emploi, « hors radars » des institutions publiques, du fait de différents facteurs (illettrisme, isolement social, handicap reconnu ou non, sans domicile fixe, personnes avec des pratiques addictives, économie informelle, rejet des institutions...),
 - les personnes inactives,
 - les personnes bénéficiaires du RSA ou des minima sociaux,
 - les habitants des quartiers prioritaires,
 - les ressortissants de pays tiers,
 - les personnes placées sous-main de justice.
- Les salariés en insertion des structures par l'Activité Économique.

Cependant, l'accueil des publics en difficultés doit rester le plus large possible. C'est la raison pour laquelle ce protocole, comme pour le précédent, pourra accueillir à hauteur de 20 % du total des entrées, des personnes, qui ne répondent pas aux critères pré-cités, demandeuses d'un accompagnement rapproché (cette motivation particulière devra être prise en compte par les prescripteurs et appréciée par la structure d'animation du PLIE).

L'entrée des participants se fera donc sur les critères énoncés ci-dessus : elle sera proposée par des prescripteurs extérieurs et elle transitera par la structure d'animation du PLIE qui appréciera les situations et attribuera les dossiers aux référents de parcours.

Le PLIE veillera à l'égalité d'accès au dispositif entre hommes et femmes et à prévenir toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge. De même une attention spécifique sera portée sur les personnes âgées de 45 ans et plus (et notamment aux personnes âgées de 55 ans et plus).

Les personnes accompagnées officialiseront leur volonté de s'engager dans une logique de parcours par la signature d'un engagement réciproque.

Tout demandeur d'emploi, s'il présente les critères d'entrée sur le PLIE, peut bénéficier de plusieurs accompagnements successifs. Il est cependant nécessaire de vérifier les démarches effectuées par la personne entre deux accompagnements, l'évolution de sa situation quant aux freins périphériques d'accès à l'emploi, et de s'interroger sur l'intérêt que recouvrerait un nouvel accompagnement sur le PLIE, que l'accompagnement précédant ait abouti à une sortie positive ou non.

B. La durée du parcours

Au vu des publics ciblés, la durée du parcours pourra atteindre 30 mois, renouvelable d'un commun accord avec le prescripteur, sur la base d'un motif permettant d'attester de la valeur-ajoutée de cette reconduction.

C. Les objectifs quantitatifs

Chaque Protocole a pour ambition de définir des objectifs quantitatifs qui visent à :

- Cadrer et réguler l'activité du dispositif en termes d'entrées, de file active, de volume de personnes accompagnées.
- Définir des indicateurs de résultats et d'efficacité du dispositif.

Au regard de l'évolution du PLIE au cours des dernières années, du contexte socio-économique et institutionnel et des nouvelles orientations (cf infra), le PLIE entend, sur 5 années (2022-2026) :

- Accompagner 3 000 nouvelles personnes, soit 600 entrées annuelles dont,
 - 70 à 80 % issues d'orientations de Pôle Emploi et du Département de la Côte-d'Or,
 - 20 à 30 % issues d'orientations des communes et autres opérateurs du territoire.
- Maintenir une file active par référent (à temps plein) de 70 personnes.
- Maintenir un volume de non-entrées inférieur à 100 par année.

En termes de dynamiques de parcours, le PLIE souhaite :

- Maintenir un haut niveau d'étapes « emploi » dans les parcours PLIE (60 % des étapes de parcours sur le précédent Protocole).
- Atteindre un taux de sorties positives de 40 %⁷ (hors décès, maternité, déménagement, santé).

D. Le plan d'action du PLIE

L'atteinte de ces objectifs quantitatifs et la prise en compte des nouveaux enjeux énoncés dans l'analyse du contexte socio-économique et institutionnel passent par la mise en place d'un plan d'action structuré autour de 8 objectifs

- **Objectif 1 :** Favoriser une meilleure inscription du PLIE dans les politiques métropolitaines et communales.
- **Objectif 2 :** Optimiser les capacités d'accompagnement du PLIE au bénéfice du plus grand nombre.

⁷ Le rapport d'évaluation de l'impact de l'axe 3 du Programme Opérationnel national FSE 2014-2020 montre que le taux de sorties positives à l'échelle de la précédente programmation est de 38 % (dont 31 % en emploi et 6 % en formation). Pour mémoire, la cible était de 28 %. Le taux de sortie positive constaté en fin de programmation est équivalent à celui de la fin de programmation 2007-2013 (38% pour les 9 mesures concernant l'inclusion sur 2007-2013) tout en accompagnant sur cette dernière programmation des personnes plus éloignées de l'emploi, en termes d'ancienneté au chômage, de couverture par un minimum social ou d'inactivité.

- **Objectif 3 :** Faire bénéficier de l'offre de services du PLIE à un plus grand nombre d'administrés pour l'ensemble des communes de Dijon Métropole.
- **Objectif 4 :** Développer une intervention plus souple et dynamique, mieux articulée avec l'offre de droit commun.
- **Objectif 5 :** Favoriser l'accès à la qualification et le développement des compétences des participants du PLIE.
- **Objectif 6 :** Impliquer les entreprises dans les parcours PLIE.
- **Objectif 7 :** Favoriser les initiatives innovantes au bénéfice des publics et des professionnels du PLIE.
- **Objectif 8 :** Accompagner l'harmonisation et l'évolution des pratiques professionnelles des référents.

Le détail du plan d'action est présenté en annexe 3.

Dans la continuité des travaux d'évaluation, il reprend pour chaque axe les éléments de constats et fixe les objectifs opérationnels associés.

Les axes clés du futur Protocole

- L'entrée systématique des personnes orientées vers le PLIE pour une meilleure reconnaissance du travail de prescription.
- Une fonction de diagnostic des publics fragiles afin d'accompagner leur orientation vers la prise en charge la mieux adaptée.
- L'optimisation des capacités d'accompagnement proposées par le PLIE dans un contexte d'accroissement du chômage de longue durée.
- Un travail de proximité aux côtés des communes et de leurs services pour renforcer l'ancrage du PLIE dans les quartiers prioritaires (+ quartier de veille).
- Un travail partenarial renouvelé avec les prescripteurs et les travailleurs sociaux pour faire face à la complexité des situations personnelles.
- Une démarche d'« aller-vers » en direction des personnes orientées, qui ne viennent pas au premier rendez-vous et le développement de formes plus souples d'accompagnement.
- Une démarche proactive en direction des entreprises pour favoriser leur implication dans les parcours.

V. Organisation du PLIE

A. Le portage par l'Association Créativ'

Le dispositif PLIE est animé par une équipe dénommée Structure d'Animation (SA). Cette équipe est constituée de salariés de l'association pour réaliser le travail d'animation, de coordination et d'ingénierie avec l'appui du Pôle ressources de Créativ' (service administratif et financier).

Elle est placée sous l'autorité hiérarchique de la Présidente et du Directeur de l'Association Créativ'.

L'équipe est composée des postes suivants :

- Un.e coordonnateur/trice.
- Trois chargé.es de projet.
- Un.e assistant.e de direction pour le suivi administratif des parcours.

L'équipe d'animation :

- Propose la stratégie à la Présidente et au Directeur de l'Association Créativ'.
- Assure l'animation globale du dispositif et notamment des instances d'animations du PLIE.
- Formalise les propositions pour les prises de décisions du comité de pilotage opérationnel et veille à la mise œuvre des décisions.
- Prépare et anime les différentes instances de suivi et de pilotage,
- informe les comité stratégique et comité de pilotage opérationnel des problématiques rencontrées par les opérateurs de terrain pour permettre d'orienter au mieux l'action du PLIE.
- Rend compte de l'activité du dispositif et de ses résultats.
- Élabore les procédures de suivi de la réalisation des objectifs.
- Organise les appels à projets ou marchés permettant de retenir les porteurs de projets ou prestataires dans le cadre de l'activité des référents de parcours.
- Assure la gestion administrative du PLIE, la gestion des conventions avec les prestataires, la coordination de l'équipe des référents ayant en charge le suivi des parcours des participants, l'animation du réseau des partenaires.
- S'assure de la traçabilité des parcours des participants.
- Effectue des bilans sur la performance globale du dispositif (entrées, suivis et sorties) et apprécie l'avancée des parcours et l'entrée dans les différentes étapes (dans et hors programmation).
- Répond aux attentes des financeurs notamment dans le cadre du contrôle de l'activité du PLIE (visite sur place, contrôle de service fait, et tout autre contrôle réalisé par les services gestionnaires du FSE ou les autres financeurs).
- Assure la communication sur l'activité et les résultats du PLIE.

L'équipe d'animation produit chaque année un rapport d'activité qui est présenté et soumis au vote du Conseil d'administration de l'association.

B. L'équipe de référents de parcours

Les objectifs définis dans le cadre du Protocole sont mis en œuvre par une équipe de référents de parcours constituée d'agents publics et de salariés issus de collectivités et/ou d'acteurs du territoire intervenant dans le champ de l'insertion, de l'emploi, de la formation, ayant fait acte de candidature dans le cadre d'appel à projet annuel.

Les référents ont pour mission principale l'accompagnement des participants du PLIE afin de favoriser leur retour à l'emploi tout en organisant la levée des freins rencontrés. Pour cela, ils interviennent dans le cadre des missions et des conditions d'exercice définies par leur employeur dans le cadre de la contractualisation avec Créativ'.

Cf Organigrammes de l'association Créativ' et du dispositif PLIE en annexe 4.

C. L'organisation territoriale

Dans le cadre d'un accompagnement de proximité, les référents du PLIE ont vocation à se répartir sur l'ensemble de la métropole dijonnaise de manière à intervenir au plus près des publics ciblés, tout particulièrement dans les Quartiers Prioritaires de la Politique de la Ville (+ quartier de veille).

En 2020, les référents étaient répartis de la manière suivante :

- Dijon – Les Grésilles : 3 référents (2,21 ETP).
- Dijon - Fontaine d'Ouche : 3 référents (3 ETP).
- Dijon – Centre Ville (Mission locale et Chambre de Métiers) : 3 référents (2,5 ETP).
- Dijon – Quartier Greuze (Centre social du Tempo) : 1 référent (1 ETP).
- Chenôve : 2 référents (2 ETP).
- Longvic : 1 référent (1 ETP).
- Quetigny : 1 référent (1 ETP).

Cette organisation est susceptible d'évoluer chaque année en fonction des besoins et des orientations validées par les instances de pilotage du PLIE. Le nombre de référents est lui aussi susceptibles d'évoluer en fonction des financements disponibles.

Dans le cadre du présent Protocole, des permanences et des postes volants pourront être expérimentés pour aller au devant des publics sur les communes non couvertes par les lieux d'accueil du PLIE ou bien au sein d'autres structures d'accueil.

D. La procédure d'entrée dans le dispositif

Dans le cadre de ce nouveau Protocole, toute orientation donnera lieu à une entrée systématique afin de :

- favoriser une plus grande fluidité entre le PLIE et les prescripteurs.
- raccourcir les délais d'entrée sur le PLIE pour les usagers.
- Permettre l'entrée du plus grand nombre.

Seuls les motifs suivants donneront lieu à une non-entrée :

- Non-respect des critères administratifs.
- Refus de la personne.
- Comportement inadapté lors du premier rendez-vous.
- Problème de santé freinant l'accès aux étapes de parcours.

E. Les critères de sorties positives

Les sorties positives du dispositif PLIE seront comptabilisées selon les critères suivants :

- **Signature d'un CDI au terme de 6 mois de présence en entreprise :**
 - dont contrat en alternance et CDI Intérimaire,
 - d'une durée de travail hebdomadaire qui ne devra pas être inférieure à un mi-temps, sauf accord du participant.
- **Signature d'un CDD unique ou de CDD successifs d'une durée de 6 mois dans les 12 mois :**
 - dont contrat en alternance,
 - d'une durée de travail hebdomadaire qui ne devra pas être inférieure à un mi-temps, sauf accord du participant.
- **Cumul de missions d'intérim représentant au moins 6 mois dans les 12 derniers mois.**
- **Contrats aidés de 6 mois ou plus (hors ACI) :**
 - les seniors de 55 ans et plus, en contrat au sein d'un chantier d'insertion pourront également être comptabilisés dans les sorties positives, au terme de 6 mois dans l'emploi après validation, au cas par cas, de la commission de validation des entrées-sorties du PLIE.
- **Validation d'une formation qualifiante sanctionnée par un diplôme, un titre homologué ou un certificat professionnel.**
- **En cas de création d'entreprise, enregistrement officiel de l'entreprise consolidée par 6 mois d'activité.**

Les sorties rapides du dispositif pour motif de réorientation (cf fonction de diagnostic en début de parcours), ainsi que les motifs suivants seront exclus du calcul du taux de sorties positives :

- Décès.
- Maternité.
- Déménagement.
- Santé.

VI. Le suivi et le pilotage du dispositif

A. Le comité stratégique

Il est composé :

- Du Préfet de Côte-d'Or ou son représentant.
- Du Président de Dijon Métropole ou son représentant.
- Du Président du Conseil Départemental de la Côte-d'Or ou son représentant.
- De la Présidente de la Région Bourgogne - Franche-Comté ou son représentant,
- Des Maires des 23 Communes de Dijon Métropole.
- Du Directeur de la Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DDETS) ou son représentant.
- Du Directeur territorial du Pôle Emploi ou son représentant.

Ce comité stratégique :

- Veille au respect des orientations stratégiques du PLIE, inscrites dans le présent protocole d'accord.
- Veille au respect des engagements des partenaires du Protocole et procède annuellement à leur actualisation.
- Procède à la résolution des confrontations stratégiques entre les partenaires du PLIE.
- Veille à l'évaluation du PLIE et, en fonction, propose des réorientations nécessaires.

L'animation des séances est assurée par le Président de Dijon Métropole ou de son représentant. La préparation et le suivi des séances sont assurés par l'équipe d'animation du PLIE.

Elles sont programmées au moins deux fois par an.

Ses décisions font l'objet d'une validation formalisée dans le compte-rendu de séance, à la majorité des voix exprimées. En cas de partage des suffrages, la Présidente de Créativ' dispose d'une voix prépondérante.

B. Le comité de pilotage opérationnel

Il est l'organe de pilotage opérationnel du PLIE et est composé :

- D'un ou plusieurs représentant(s) des services de Dijon Métropole (action sociale, politique de la ville).
- D'un ou plusieurs représentant(s) des services du Conseil Départemental.
- D'un ou plusieurs représentants de services de la Région Bourgogne - Franche-Comté,
- D'un représentant des services sociaux/emploi des communes de la métropole.
- D'un ou plusieurs représentant(s) de l'État dans le département (Préfecture, DDETS).
- D'un représentant de la Direction territoriale de Pôle Emploi.
- D'un représentant de la Mission locale.
- D'un représentant de Cap Emploi.

En fonction des besoins, le comité de pilotage opérationnel peut s'ouvrir à toutes personnes reconnues compétentes sur les sujets abordés. Cette ouverture se fait à titre consultatif, sans droit de vote.

Le comité de pilotage opérationnel :

- Décide des orientations annuelles, en les faisant étudier, en tant que de besoin, par la structure d'animation.
- Décide, en fonction, des expériences de terrain, des objectifs d'action et/ou d'évolution.
- Décide des engagements financiers et conventionnels sur la base des propositions de l'équipe d'animation, après examen technique par l'équipe d'animation et décide notamment de la formalisation des appels à projets, de la validation de la programmation annuelle des actions ainsi que de leur validation financière.
- Donne les mandats nécessaires à l'équipe d'animation pour la mise en œuvre des actions et des conventionnements,
- Suit et évalue mensuellement l'activité et les résultats,
- Favorise et impulse la coordination des actions engagées sur le territoire de la métropole.
- Favorise la cohérence et la complémentarité des politiques publiques d'insertion d'emploi et de formation.
- Suscite la création de groupes de travail et en assure le suivi.
- Assure le suivi d'une démarche d'évaluation en continu du nouveau Protocole.

Le comité de pilotage opérationnel est présidé par la Présidente et animé par le Directeur de Créativ' ou bien la coordinatrice du PLIE par délégation.

Ses décisions font l'objet d'une validation à la majorité des voix exprimées. formalisée dans le compte-rendu de séance. En cas d'égalité des voix, la Présidente de Créativ' dispose d'une voix prépondérante.

L'organisation des séances est assurée par l'équipe d'animation.

Pour le bon fonctionnement de cette instance, il sera proposé lors de la première session du comité de pilotage opérationnel issu de ce protocole l'instauration d'un système officialisant l'existence d'un quorum de participants.

C. Le conseil des partenaires

Il est composé :

- De l'équipe d'animation du PLIE.
- Des structures porteuses de postes de référents de parcours (porteurs de projet ou prestataires).
- En fonction des besoins, de toutes personnes reconnues compétentes sur les sujets abordés.

Le conseil des partenaires :

- Se réunit pour partager sur les difficultés rencontrées dans le cadre de l'activité du PLIE.
- Est en capacité de produire un diagnostic partagé des problématiques rencontrées au sein du PLIE.
- Propose au comité de pilotage opérationnel toute action susceptible d'améliorer le fonctionnement du dispositif et l'efficacité des parcours.
- Instruit les éventuelles demandes du comité de pilotage opérationnel.
- Veille à la mise en place et à la mobilisation des moyens nécessaires à la réalisation des parcours.
- Suit la gestion des parcours.
- Veille à la mise en place et participe à la régulation, sur le terrain, des actions PLIE, et en assure un suivi technique.
- Favorise l'articulation entre les acteurs de terrain, et entre les différentes actions.
- Favorise l'harmonisation des pratiques d'intervention.
- Contribue au processus d'évaluation en continu du nouveau Protocole.

Le comité opérationnel a un rôle consultatif, il est force de propositions auprès du comité de pilotage opérationnel.

Il se réunit autant que de besoin et est animé par l'équipe d'animation du PLIE.

Ses réunions donnent lieu à un compte-rendu ou à un relevé des échanges en fonction des besoins.

D. Les instances de gestion des parcours

1. La cellule de suivi des entrées/sorties

Cette cellule est composée des membres suivants de la structure d'animation :

- Un.e chargé.e de projet.
- L'assistante administrative en charge du suivi des parcours.

Elle se réunira tous les 15 jours pour instruire les dossiers d'entrées, de non-entrées et de sorties. Ce travail implique :

- La vérification des pièces administratives.
- La consultation de l'avis formulé par le référent.
- La vérification du respect de la procédure par chaque référent (motivation des non-entrées et des sorties).
- La validation des entrées, non-entrées et des sorties.

2. Le Groupe Technique d'Animation (GTA)

Le GTA réunit la structure d'animation, les référents de parcours, autant que de besoin (une fois par mois en moyenne).

Il a pour but :

- D'informer et alerter sur la performance collective de l'atteinte des objectifs du dispositif.
- D'échanger sur les mesures nécessaires à mettre en place pour les dynamiser.
- D'accueillir les opérateurs ou financeurs de formation ou d'accès à l'emploi du territoire et les branches professionnelles ainsi que les prestataires du PLIE pour information réciproque, harmonisation et réajustement les actions.
- D'exprimer des besoins et proposer des actions en terme de :
 - besoin de professionnalisation de référents,
 - construction de remédiations aux problèmes rencontrés par les participants,
 - amélioration des pratiques d'accompagnement et de construction de parcours (outils et méthode).

VII. L'implication des acteurs institutionnels

A. Les services de l'État

Le PLIE est un acteur de l'insertion professionnelle et apporte à l'État son expertise dans les différentes instances du territoire de la métropole concernées par la mise en œuvre de ses politiques d'accès et de retour à l'emploi des publics prioritaires.

L'État (DDETS, Préfecture) contribuera, par son pilotage d'actions sur le territoire de la Métropole et par son expertise à la réflexion et au dynamisme de l'activité du PLIE afin de faciliter l'accès à l'emploi des publics.

Les bénéficiaires du PLIE pourront accéder dans le cadre de leur parcours aux différents outils / mesures des politiques de l'emploi de l'État (contrats aidés, IAE notamment) dans le respect des procédures de mises en œuvre de ces mesures.

B. Pôle Emploi

L'accompagnement proposé par le PLIE s'inscrit en complémentarité avec l'offre de services de Pôle Emploi, principal opérateur de l'accompagnement à l'emploi du territoire et principal prescripteur du PLIE (50 % des prescriptions sur le précédent Protocole).

A ce titre, Pôle Emploi mobilise les services du PLIE au bénéfice des demandeurs d'emploi inscrits répondant aux différents critères présentés plus haut. Pour cela, il conduit un travail d'orientation en direction du PLIE et informe les demandeurs d'emploi sur les modalités d'accompagnement proposées par le PLIE. Il informe le PLIE des évolutions de son offre de services, des mesures d'accompagnement proposées et de l'offre de formation disponible.

Le PLIE dispose d'un interlocuteur dédié dans chacune des 4 agences du territoire métropolitain.

De son côté, le PLIE informe systématiquement les agents prescripteurs des suites données à l'orientation d'un demandeur d'emploi, réalise des points d'étapes réguliers sur la situation des participants. En cas de difficultés, le PLIE s'engage à

travailler en concertation le conseiller pour partager la situation, définir des actions à conduire, voire convenir d'une nouvelle orientation.

Deux conventions de coopération organisent les relations entre le PLIE et Pôle Emploi :

- Une convention générique de partenariat PLIE/Pôle Emploi.
- Une convention portant sur la délégation de prescription des Périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP).

C. Le Département de la Côte-d'Or

Le Département de la Côte-d'Or reste le chef de file des politiques d'insertion sur le territoire de Dijon Métropole pour les bénéficiaires du RSA qui constituent près de 50 % des publics accompagnés par le PLIE.

L'accompagnement proposé par le PLIE s'inscrit en complémentarité avec l'offre d'accompagnement social du Département. A ce titre, il mobilise les services du PLIE au bénéfice des publics accompagnés, notamment les bénéficiaires du RSA, répondant aux différents critères présentés plus haut. Pour cela, il conduit un travail d'orientation en direction du PLIE et informe les bénéficiaires du RSA sur les modalités d'accompagnement proposées par le PLIE. Il informe le PLIE des évolutions de son offre de services, des mesures d'accompagnement proposées et de l'offre d'insertion disponible.

Les cadres RSA des 3 Agences Solidarités Côte-d'Or sont les interlocuteurs privilégiés de la structure d'animation.

De son côté, le PLIE informe systématiquement les travailleurs sociaux des suites données à l'orientation d'un bénéficiaires du RSA, réalise des points d'étapes réguliers sur la situation des participants. En cas de difficultés, le PLIE s'engage à travailler en concertation le travailleur social concerné pour partager la situation, définir des actions à conduire, voire convenir d'une nouvelle orientation.

VIII. Financement du dispositif

Dijon Métropole, le Conseil Départemental de Côte-d'Or⁸, la Région Bourgogne - Franche-Comté, signataires du Protocole, contribueront au financement du dispositif PLIE selon les modalités suivantes :

A. Le Fonds Social Européen (FSE)

Sur la précédente période 2015-2019, les crédits FSE octroyés s'élevaient en moyenne à 547 000 € / an (hors financement des clauses d'insertion).

⁸ Le PLIE en ce qu'il répond aux objectifs et publics visés par le PON FSE+ est une des actions qui pourra être soutenue au titre de la programmation du FSE+.

B. La Région Bourgogne - Franche-Comté

La Région Bourgogne - Franche-Comté soutient la structure d'animation du PLIE par le biais d'une convention financière de 66 000 €.

C. Dijon Métropole

Dijon Métropole apporte son soutien financier au PLIE par deux modalités :

- Une convention financière de fonctionnement d'un montant de 210 000 €.
- Une convention financière d'un montant de 90 000 € correspondant au transfert du PDI à la Métropole.

D. Les Communes

Les Communes de Chenôve, Dijon, Longvic, Quetigny participent au financement du PLIE de plusieurs manières :

- Les Communes de Quetigny et Longvic mobilisent un de leurs agents sur un poste de référent de parcours et mettent à disposition un lieu permettant un accueil de proximité pour tous les publics du PLIE, qu'ils soient résidents ou non de la commune.
- Les Communes de Chenôve, Dijon, Longvic, Quetigny apportent une contribution financière au fonctionnement du dispositif.
- Les Communes de Chenôve, Dijon, Longvic, Quetigny mettent à disposition un ou plusieurs lieux d'accueil des référents de parcours.

Ces modalités peuvent évoluer en fonction des orientations définies par chaque collectivité.

D'autres communes de Dijon Métropole peuvent apporter leur contribution au dispositif en cours de Protocole.

Détail des financements apportés par les Communes (2019)

	Auto- financement postes de réfèrent de parcours	Subvention de fonctionnement programmation PLIE	Total
Quetigny	22 535	22 535	45 070
Chenôve		49 000	49 000
Longvic	20 001	19 500	39 501
Dijon		35 000	35 000

IX. Durée du protocole

Le présent protocole est conclu pour une période allant du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2026, sauf décision anticipée de mettre fin au PLIE de Dijon Métropole.

La durée du protocole pourra être prorogée à la demande par voie d'avenant, sur décision du comité de pilotage et après consultation du Conseil d'administration de l'Association Créativ'.

X. Modalités d'évaluation du dispositif

Les partenaires signataires s'engagent à assurer l'évaluation de l'activité et des résultats de la mise en œuvre du PLIE sur le territoire de Dijon Métropole, notamment dans le cadre du comité de pilotage opérationnel.

A ce titre, l'évaluation devra notamment permettre :

- D'identifier et d'analyser les réalisations produites (mesure de la pertinence, l'efficacité, et de l'efficience, notamment).
- D'apprécier l'état d'avancement du projet par rapport aux objectifs fixés.
- De disposer de recul sur la conduite du projet, sur ses modalités de fonctionnement.
- D'analyser les difficultés rencontrées à tout niveau et de contribuer à leur résolution.
- De réinterroger les principes, objectifs et modalités d'organisation du projet si besoin.

Dans cette optique, l'évaluation est clairement conçue comme un outil d'aide à la connaissance du fonctionnement et de la production du projet et un outil d'aide à la décision pour l'adapter en fonction des enjeux constatés et validés par le comité de pilotage.

XI. Révision – Résiliation

Chaque signataire pourra solliciter sa révision afin de tenir compte d'évolutions majeures de l'environnement notamment institutionnel à la date de la signature du présent protocole. Chaque révision devra donner lieu à la signature d'un avenant au présent protocole d'accord approuvé préalablement par le comité de pilotage et par chaque assemblée délibérante.

Le périmètre d'intervention du dispositif PLIE peut être amené à évoluer selon les orientations prises par les signataires et/ou membres du COPIL. Si tel était le cas, toute analyse de l'extension devra s'effectuer sans remise en cause à la baisse du volume financier déjà affecté à l'activité du dispositif sur le périmètre de Dijon Métropole.

Le présent protocole pourra être résilié par l'une des parties pour motif d'intérêt général, sous réserve d'une période transitoire permettant de préserver l'équilibre économique du protocole.

SIGNATAIRES DU PROTOCOLE

Fait à Dijon, le 10/12/2022

Fabien SUDRY

Préfet de la Région Bourgogne Franche-Comté

Préfet du Département de la Côte-d'Or

François SAUVADET

Ancien Ministre

Président du Conseil Départemental de
la Côte-d'Or

Djellali CHAOU

Directeur Territorial Pôle Emploi
Côte-d'Or

François REBSAMEN

Président de Dijon Métropole

Océane CHARRET-GODARD

Présidente de Créativ'

Annexes

I. Annexe 1. Les chiffres clés de l'évaluation du Protocole 2015-2019

3 907 personnes accompagnées entre 2015 et 2019 :

- 1 408 parcours/an en moyenne.
- 50 % de femmes.
- 31 % de personnes de + de 45 ans.
- 77 % de personnes ayant un niveau de qualification infra V.
- 53 % de bénéficiaires du RSA.
- 63 % de publics demandeurs d'emploi de longue durée (+ de 12 mois de chômage).
- 29 % des participants domiciliés sur un quartier prioritaire Politique de la Ville qui représentent 393 parcours/an en moyenne.

Des participants du PLIE conformes à la géographie de la demande d'emploi du territoire :

- Les Dijonnais représentent 64 % des participants à l'image de leur part dans la demande d'emploi du territoire :

<i>En 2018</i>	Part de la DEFM communale dans la DEFM métropolitaine (en%)	Part des participants domiciliés sur la commune dans la totalité des participants du PLIE (en%)
Dijon	64,83	64,42
Chenôve	8,00	11,68
Longvic	3,92	6,03
Quetigny	4,00	5,49
Talant	4,43	4,86

Source : Pôle Emploi pour la Demande d'Emploi en Fin de Mois (DEFM)

- La représentation des demandeurs d'emploi domiciliés sur les quartiers prioritaires est conforme au poids de chaque quartier prioritaire :

DEFM QPV (cat. ABC)	DEFM par QPV (cat. ABC, mars 2019)	Répartition en %	Nbre de participants par QPV de résidence (2018)	Répartition en %
Chenôve	903	24,47	95	23,11
Dijon	2080	56,37	244	59,37
Longvic	236	6,40	32	7,79
Talant	470	12,74	40	9,73
Dijon Métropole	3690	100,00	411	100,00

Source : Pôle Emploi pour la Demande d'Emploi en Fin de Mois (DEFM)

Un parcours de 16 mois en moyenne :

- Pour 95 % des participants, la sortie à l'issue des 16 mois est définitive.
- 63 % des publics concernés par une étape de parcours chaque année.
- Les étapes « emploi » représentent 64 % des étapes de parcours.
 - Plus de 5 000 contrats de travail signés,
 - 1/4 d'emplois durables (CDI, CDD de + de 6 mois),
 - 80 % des contrats de travail correspondent à une expérience professionnelle dans le secteur marchand.

1 467 personnes ont connu une sortie positive :

- Taux de sorties positives : 46 %, 53 % (hors déménagement, retraite, décès, santé).
- Les femmes représentent 49 % de ces sorties positives.
- 67 % des sorties sont liées à l'emploi.

Les autres sorties ont baissé de 35 % sur la période :

- Ces sorties représentent 1 724 personnes dont 51 % de femmes.
- Parmi les causes :
 - 35 % pour non respect du contrat d'engagement, soit 624 personnes (- 38 % sur la période),
 - 20 % pour accompagnement de + de 30 mois.

4 082 prescriptions et 2 892 entrées sur la période

- Nombre moyen de prescriptions/an : 816.
- Nombre moyen d'entrées/an : 578.
- Taux d'entrées sur la période : 71 %.

1 000 personnes orientées ne sont pas entrées sur le PLIE

- Des non-entrées en hausse de 29 % sur 2016-2019.
- Parmi les causes :
 - 36 % pour non présence au 1^{er} rendez-vous (361 personnes),
 - 21 % pour motif personnel (santé, maternité, déménagement, problématiques familiales).

Une forte satisfaction exprimée par les publics accompagnés

- Depuis 2016, le PLIE réalise une enquête annuelle auprès de 10 % de la file active.
- Plus de 90 % des personnes interrogées s'estiment satisfaites de l'accompagnement proposé.
- Suivant les années, entre 87 % et 95 % des personnes interrogées estiment que le PLIE aide à mieux préparer le retour à l'emploi.

Une programmation annuelle moyenne de 1 178 K€ :

- En moyenne, chaque année :
 - 575 K€ de FSE,
 - 603 K€ de contreparties financières issues en majorité des collectivités territoriales.
- Taux d'intervention du FSE : 49 %.

Sur la programmation, près de 6 millions d'euros injectés sur le territoire par le biais du PLIE :

- Détail des financements :
 - FSE : 2 886 K€,
 - Autres financements : 3 044 K€.
- Le financement de Dijon Métropole et de ses Communes représente 64 % des autres financements.
- Des financements stables sur la période :
 - FSE : -4 %, soit 20 000 €,
 - Autres financeurs : + 8 %.

**Activité du PLIE au regard des objectifs quantitatifs définis
par le Protocole 2015-2019**

Objectifs	Résultats
1 400 parcours annuels	1 408 parcours / an 3 907 personnes accompagnées sur la période 2015-2019
800 prescriptions de Pôle emploi et du CD 21 670 entrées	Pôle emploi : 2 143 prescriptions et 1 539 entrées, soit 428 prescriptions et 307 entrées en moyenne CD 21 : 951 prescriptions et 640 entrées, soit 190 prescriptions et 128 entrées en moyenne Au total : 619 prescriptions et 435 entrées en moyenne
700 entrées annuelles	Moyenne protocole : 578
70 personnes en file active	La donnée n'est pas consolidée. Néanmoins, l'objectif n'est pas atteint.
Données complémentaires	• 50 % de femmes • 31 % de personnes de + de 45 ans • 77 % de personnes ayant un niveau infra V • 53 % de bénéficiaires du RSA • 29 % de bénéficiaires domiciliés sur un QPV

II. Annexe 2 : Les enseignements qualitatifs de l'évaluation du Protocole 2015-2019

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

1. Synthèse

Le système de pilotage du PLIE a évolué de manière structurelle tout au long du Protocole d'accord 2015-2019. Il permet dorénavant d'avoir un suivi relativement fin et réactif de l'activité du dispositif et de pouvoir interpellier le comité de pilotage et les financeurs en cas de difficulté.

L'amélioration de la qualité de saisie dans le logiciel de suivi des parcours, si elle s'inscrit dans une démarche qualité continue, permet également de mieux connaître le contenu des parcours et ce, même si un travail reste à poursuivre pour entrer dans le contenu qualitatif de ceux-ci.

Concernant les moyens d'action du PLIE, ils ont pu se maintenir sur la période du Protocole grâce à un soutien continu des financeurs. Malgré tout, en lien avec d'autres chapitres de l'évaluation, il apparaît que le PLIE est en sous-charge quand bien même le besoin d'accompagnement pour des publics en difficulté n'a jamais été si important. Des arbitrages politiques et institutionnels devront être rendus pour traduire dans l'organisation et les moyens humains du PLIE ses futures orientations.

2. Enjeux

- Maintenir les financements existants pour sécuriser les moyens humains et d'actions du PLIE.
- Construire les outils d'évaluation en continu du dispositif et de ses actions.
- Accompagner la mise en œuvre du nouveau système de gestion du réseau des PLIE et sécuriser une bonne appropriation de ses fonctionnalités pour optimiser l'utilisation des données saisies.
- Poursuivre la réflexion sur l'internalisation du chantier de suivi qualitatif des parcours PLIE.

B. Disposer d'une offre de services de proximité

1. Synthèse

Le poids important des Dijonnais dans le PLIE a pu être mis en question par le passé et les autres Communes ont pu regretter la faiblesse du nombre de leurs administrés dans le dispositif.

Or, il apparaît que c'est moins le nombre de Dijonnais qui constitue une problématique (d'un point de vue statistique) que le nombre de bénéficiaires des autres Communes d'un point de vue politique.

En effet, comment se satisfaire d'un volume aussi faible de bénéficiaires sur les autres Communes mis en perspective avec le volume total de demandeurs d'emploi sur chacune d'entre elles ?

2. Enjeux

- Comment accroître le volume de personnes accompagnées sur les communes autres que Dijon quand celui-ci reste modeste au vu du volume de demandeurs d'emploi et en dépit des actions mises en œuvre ?
- Comment mieux capter les demandeurs d'emploi des autres Communes - qui ne financent pas - et sur lesquelles le PLIE n'est pas implanté alors qu'ils représentent 20 % de la demande d'emploi du territoire métropolitain ?
- Comment faire évoluer les modalités de financement du PLIE afin qu'elles permettent de déconnecter financement et organisation territoriale ?

C. Mettre en place un accompagnement individualisé et renforcé

1. Synthèse

Entre 2015 et 2019, le PLIE a accompagné 3 907 personnes, soit une moyenne de 1 408 parcours par an de manière conforme à l'objectif défini par le Protocole. Néanmoins, l'atteinte de cet objectif s'effectue dans un contexte de suractivité en début de Protocole et de sous-charge en fin de Protocole.

Cette situation est moins le signe d'une diminution du besoin que d'une problématique d'organisation territoriale et partenariale.

En effet, si on constate une diminution globale de 2,6 % des demandeurs d'emploi sur la métropole (catégories ABC) entre le 31 décembre 2014 et le 31 décembre 2018 pour s'établir à 22 889 personnes, plusieurs données montrent une aggravation de la situation pour certaines catégories de publics :

- Demandeurs d'emploi de longue durée (plus de 12 mois de chômage) : + 12,6 %.
- Demandeurs d'emploi de plus 24 mois : + 16 %.
- Femmes : + 4,26 %.
- Demandeurs d'emploi de plus de 50 ans : + 20,53 %.

Les demandeurs d'emploi de longue durée représentent plus de 10 000 demandeurs d'emploi au 31 décembre 2018.

Néanmoins, le PLIE a su pleinement toucher les publics ciblés dans le Protocole :

- Autant de femmes que d'hommes.
- 37 % de personnes de plus de 45 ans.
- 29 % des personnes issues d'un quartier prioritaire (elles représentent 8 % de la population métropolitaine).
- 77 % des personnes accompagnées avec un niveau de qualification inférieur ou égal à V.
- 53 % sont bénéficiaires du RSA.
- 64 % demandeurs d'emploi de longue durée.

La durée moyenne d'un parcours n'évolue pas pour se stabiliser à 16 mois (25 mois dans le réseau des PLIE).

Les parcours sont largement structurés par les étapes « emploi » (hors ACI) qui constituent, en moyenne, 64 % des étapes de parcours suivant les années, contre 39 % au sein du réseau national des PLIE.

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

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

Entre 2015 et 2019, 3 191 personnes sont sorties du PLIE dont 1 467 personnes en sorties positives. Cela représente en moyenne 293 sorties positives par année.

Les sorties « autres » du PLIE ont, quant à elle, diminué de 35 %.

L'impact de la crise sanitaire sur la demande d'emploi

Selon les données publiées par L'Observatoire de Pôle Emploi Bourgogne - Franche-Comté concernant le bassin de Dijon pour le mois d'août 2020 (publication de septembre 2020), la demande d'emploi de catégories A,B,C a augmenté de 2,5 % sur un an, soit + 762 personnes.

Le bassin de Dijon compte 31 260 demandeurs d'emploi sur ces 3 catégories.

Dans le détail, cette augmentation de la demande d'emploi touche en particulier :

- **Les hommes** : + 3,9 %, soit + 561 demandeurs d'emploi (femmes : + 1,2%).
- **Les jeunes de – de 25 ans** : + 7,4 %, soit + 313 demandeurs d'emploi.
- **Les personnes inscrites depuis – d'1 an** : + 5,3 %, soit + 864 personnes.
- **Les bénéficiaires du RSA** : + 8,4 %.
- **Les personnes les plus qualifiées** :
 - Bac + 2 : + 6,9 %,
 - Bac + 3 : + 6,8 %.

Du côté des embauches, le nombre de Déclarations Préalables à l'Embauche (DPAE) a diminué de 13,6 %, soit – 46 704 embauches. Dans le détail, sur un an:

- - 2 769 embauches en CDI.
- - 10 806 embauches en CDD.
- - 33 110 embauches en contrat de travail temporaire.

2. Enjeux

- Concernant l'évolution à la baisse de l'activité du PLIE, 2 options :
 - Option 1 : un maintien du PLIE dans son périmètre actuel (référents et couverture géographique) nécessitant d'interroger les modalités d'un meilleur pilotage des portefeuilles des référents avec l'ensemble des partenaires institutionnels et de terrain,
 - Option 2 : Une réduction du périmètre actuel qui va nécessiter des arbitrages en matière de couverture territoriale.
- Mieux maîtriser les flux d'entrée sur le PLIE pour les publics des quartiers et notamment concernant les Grésilles (- 48 %) et Fontaine d'Ouche.
- Renforcer le diagnostic de situation pour les 40 % de publics sans étape de parcours et engager une réflexion sur les actions à mettre en œuvre pour proposer des étapes adaptées aux besoins des personnes.
- Poursuivre le travail de réduction du nombre de sorties « autres » et construire des parcours « sans couture » pour les personnes qui sortent en concertation avec les autres acteurs territoriaux compétents (en lien avec les orientations du Plan de prévention et de lutte contre la pauvreté).

- Travailler en direction des publics qui présentent un risque accru de sortie prématurée.
- Approfondir le diagnostic de situation des personnes qui sortent pour non-respect du contrat d'engagement.

D. Préparer l'intégration de l'entreprise

1. Synthèse

La relation « entreprises » s'est progressivement internalisée au sein du service PLIE et est devenue la responsabilité de l'ensemble de l'équipe des référents. Elle a concerné à la fois la relation avec les entreprises en elles-mêmes mais également avec tous les intermédiaires et représentants. Grâce à ce travail de réseau, le PLIE s'inscrit désormais au cœur des actions territoriales engagées par les acteurs économiques.

Dans une logique de développement de l'approche par les compétences, le travail de relation avec les entreprises a également visé une évolution des modalités relationnelles avec celles-ci. En effet, moins tournée vers la collecte des offres d'emploi que la compréhension de la réalité du travail au sein des entreprises, la relation avec les entreprises a permis au PLIE de mieux dialoguer avec elles pour comprendre leurs besoins, leur niveau d'exigence et leurs critères de sélection.

Ce réseau patiemment développé doit également permettre d'inscrire les immersions en entreprises comme une étape incontournable des parcours PLIE.

Ces nouvelles pratiques viennent conforter l'image d'un PLIE résolument ancré dans les besoins RH des entreprises du territoire et promoteurs de compétences plus que de personnes en difficulté.

2. Enjeux

- Poursuivre le travail de découverte des entreprises, de sensibilisation des référents à leurs besoins, d'échanges sur leurs contraintes et la compréhension des pré-requis à l'embauche.
- Appuyer et outiller les référents afin de développer une plus grande homogénéité d'intervention dans les entreprises et réduire les craintes et/ou réticences existantes.
- Accompagner le développement des compétences des référents afin qu'ils puissent se positionner comme une ressource RH pour les entreprises.

- Développer les partenariats renforcés avec les grands comptes du territoire sur le modèle de la convention SUEZ (en lien avec leur politique RSE).
- Placer les immersions en entreprises (PMSMP) comme une étape incontournable de tout parcours pour favoriser la découverte des métiers, la confirmation du projet professionnel et/ou l'évaluation des compétences des participants.
- Permettre aux référents de tirer profit du réseau et des travaux engagés dans les autres services de Créativ' (Clauses, Lab'compétences).
- Mieux piloter le déploiement des clauses d'insertion au bénéfice des publics du PLIE.
- Développer et animer un réseau d'entreprises inclusives sur le territoire de la Métropole capable de promouvoir et d'essaimer les bonnes pratiques mises en place par les entreprises socialement responsables.

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

1. Synthèse

La programmation du PLIE a connu des évolutions structurelles sur la période 2015-2019 :

- Chantier sur la fonction d'accompagnement des référents.
- Internalisation de certaines missions et réorganisation de la structure d'animation.
- Inscription plus forte dans un réseau partenariat.
- Recherche permanente d'optimisation du droit commun.
- Développement et expérimentation de nouvelles actions capables d'enrichir les parcours proposés par le PLIE et l'offre de services territoriale.

Ces différents chantiers ont permis de concentrer les moyens du PLIE (hors fonctionnement global du dispositif) à la fois sur de l'échange de pratiques et le développement des compétences des référents mais aussi sur la mise en place d'actions nouvelles centrées sur les compétences sociales et relationnelles des participants.

Dans le même temps, la quasi totalité des actions financées en début de Protocole a été supprimée (exception faire des clauses BTP) et les actions ciblées sur des publics spécifiques éprouvent des difficultés permanentes à trouver leurs publics.

Il apparaît nécessaire de réfléchir au sens et à la valeur-ajoutée attendue de ses actions à vocation interne et externe dans une logique d'adaptation permanente au droit commun et d'expérimentation continue afin de s'inscrire en conformité avec l'ADN des PLIE.

2. Enjeux

- Maintenir des actions permanentes visant à favoriser l'animation du collectif des référents, les échanges de pratiques entre eux et le développement de leurs compétences.
- Engager une réflexion sur le renouvellement des modalités d'intervention des actions collectives proposées par le PLIE de manière à proposer des réponses plus individualisées aux personnes ciblées.
- Poursuivre les actions visant à sensibiliser les participants sur le rôle majeur des compétences sociales et des soft skills dans l'insertion sur le marché du travail.
- Adosser la programmation aux futures orientations métropolitaines en matière d'insertion de manière à faciliter la mise en œuvre de celles-ci.

F. Animer et poursuivre la professionnalisation des référents

1. Synthèse

Dans le contexte d'un marché du travail en tension qui a tendance à repousser dans le chômage les personnes les plus fragiles, le travail d'accompagnement revêt un enjeu majeur et nécessite une attention particulière.

Pour cela, en dépit de ses caractéristiques sur le plan RH, le fonctionnement du PLIE nécessite de porter une attention particulière au fonctionnement de l'équipe des référents, aux pratiques d'accompagnement, à l'organisation du travail et à l'adaptation et au développement de leurs compétences.

C'est pour cette raison que l'une des priorités du Protocole a été de mieux arrimer le service PLIE aux orientations stratégiques de sa structure porteuse, le GIP Maison de l'emploi puis l'association Créativ', et d'investir davantage de temps et de moyens dans l'animation et la professionnalisation de l'équipe des référents.

Au travers de la diversité des actions conduites, ce travail réalisé par la structure d'animation a eu pour effet de renforcer la cohésion du groupe, caractérisé par des personnes issues d'horizons professionnels divers, ainsi que d'harmoniser et de soutenir l'évolution des pratiques d'accompagnement et de suivi des parcours.

A l'issue du Protocole 2015-2019, le PLIE est en mesure d'afficher de bons résultats en matière d'accès à l'emploi, des évolutions significatives concernant les publics et les parcours accompagnés, ainsi que les pratiques de suivi des parcours.

2. Enjeux

- Poursuivre le travail d'animation et d'accompagnement de l'équipe des référents par le biais d'échanges de pratiques et d'animation d'ateliers de réflexion.
- Maintenir une capacité d'auto-saisine des référents sur des sujets de réflexion proposés à la responsable de service
- Favoriser les rencontres avec les acteurs institutionnels de manière à entretenir un bon niveau de connaissance sur l'organisation et l'offre de services des partenaires publics et privés.
- Élargir le réseau partenarial des référents, notamment sur les problématiques sociales et médico-sociales en lien avec l'évolution des publics.
- Organiser des échanges de pratiques avec les référents d'autres PLIE.
- Poursuivre le chantier sur le développement d'une approche par les compétences dans les pratiques d'accompagnement.

G. Sécuriser l'activité du PLIE

1. Synthèse

Le PLIE n'a pas atteint les objectifs fixés par le Protocole concernant les entrées, avec une centaine d'entrées en moins par année, soit 578 entrées en moyenne contre 670 prévues.

Néanmoins, il apparaît que les orientations du PLIE ont été rapidement contrariées par l'évolution du contexte national dans le cadre de la mise en place de l'accompagnement global qui est venu proposer une offre de services touchant potentiellement les mêmes cibles que celles du PLIE.

Par ailleurs, en dépit des excellentes relations entretenues avec Pôle Emploi et de son implication dans le fonctionnement du PLIE sur le territoire de Dijon Métropole, un facteur local (réorganisation de la coordination partenariale en 2014/2015) semble avoir également compté dans la chute des orientations et des entrées en provenance du Département (- 60 %).

Le PLIE peut néanmoins se satisfaire d'un niveau d'activité élevé sur la période et qui s'est amélioré, après un début de Protocole difficile, grâce à la mobilisation des partenaires.

Une problématique majeure réside dans la gestion des non-entrées sur le dispositif qui représente un « trou noir ». En effet, plus de 1 000 personnes orientées vers le PLIE ne l'ont pas intégré entre 2016 et 2019.

Sans que l'on sache bien qualifier la situation de ces personnes et les raisons pour lesquelles elles ne se sont pas présentées à leur premier entretien, le traitement de leur situation représente un enjeu pour les acteurs territoriaux de l'insertion et de l'emploi.

2. Enjeux

- Maintenir une forte animation du réseau des partenaires prescripteurs historiques du PLIE (Pôle Emploi, Communes, Mission locale).
- Engager des actions spécifiques avec le Département pour favoriser un meilleur accès des bénéficiaires du RSA aux services du PLIE.
- Définir les conditions d'un élargissement du sourcing à des personnes plus éloignées pour adapter les cibles du PLIE à la situation du marché du travail,
- Maintenir un haut niveau d'exigence sur les publics cibles du PLIE : femmes, seniors, personnes domiciliés sur les QPV.
- Construire avec Dijon Métropole le cadre de travail permettant d'articuler le PLIE au nouveau service social métropolitain.
- Structurer un cadre territorial de prise en charge et de suivi pour les personnes qui n'entrent pas sur le PLIE.

III. Annexe 3. Le plan d'action du PLIE

A. Objectif 1. Favoriser une meilleure inscription du PLIE dans les politiques métropolitaines et communales

1. Constats

Un dispositif mal ou peu appréhendé par les Élus.

Des Élus peu impliqués dans le pilotage du dispositif.

Un dispositif insuffisamment articulé avec les interventions des Communes en matière d'insertion et d'emploi.

Une métropole qui s'est vue transférer de nouvelles compétences (service social métropolitain, insertion).

Une instance de pilotage du PLIE trop tournée vers des aspects techniques et insuffisamment arrimée aux enjeux politiques des équipes en place.

2. Objectifs opérationnels

Renouveler les instances de pilotage du PLIE :

- Mettre en place un comité de pilotage réunissant les Maires de la Métropole et/ou leur représentant (fréquence : 1 à 2 fois par an).
- Mettre en place un comité technique réunissant les financeurs et partenaires opérationnels (fréquence : 4 fois par an).

Informier régulièrement les financeurs et partenaires du PLIE de l'activité à l'échelle métropolitaine et communales (communes QPV).

Organiser les relations entre le PLIE et les points d'accès aux droits CCAS – Métropole.

Contribuer par le biais de la programmation du PLIE à la mise en œuvre d'actions de la Métropole dans le champ de l'insertion, de l'emploi et du développement économique.

B. Objectif 2. Optimiser les capacités d'accompagnement du PLIE au bénéfice du plus grand nombre

1. Constats

Un niveau d'activité du PLIE en baisse depuis 2015 (- 24 % de personnes accompagnées entre 2015 et 2019).

Une diminution du nombre des prescriptions (- 4 %) et d'entrées (- 10 %).

Un nombre important de non-entrées sur le PLIE (250 par année).

Dans le même temps, une augmentation importante de la demande d'emploi sur les publics cibles du PLIE (sur 10 ans) :

- + 31 % pour les demandeurs d'emploi entre 12 et 23 mois.
- + 117 % pour les demandeurs d'emploi de plus de 24 mois.
- + 94 % pour les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans.

Un enjeu d'association plus forte des travailleurs sociaux dans l'orientation des publics et la construction des parcours.

2. Objectifs opérationnels

Poursuivre le travail de sourcing avec les prescripteurs traditionnels (Pôle Emploi, Conseil Départemental de la Côte-d'Or, Mission locale, etc.).

Élargir le sourcing du PLIE en collaborant avec les structures de quartier et autres associations.

Initier de nouveaux modes de collaboration avec les travailleurs sociaux des communes, du service social métropolitain et du Département.

Faire entrer systématiquement les personnes orientées vers le PLIE (réduire les non-entrées).

Mieux piloter le volume d'activité des référents.

C. Objectif 3. Faire bénéficier de l'offre de services du PLIE un plus grand nombre d'administrés pour l'ensemble des communes

1. Constats

64 % des publics du précédent Protocole sont domiciliés sur la Commune de Dijon :

- Une part conforme au poids de la demande d'emploi dijonnaise dans la demande d'emploi métropolitaine.
- Des Communes QPV surreprésentées au regard de la demande d'emploi métropolitaine (28 % des participants contre 20 % de la DEFM).

Néanmoins, un volume de bénéficiaires des autres communes - hors Dijon- qui reste faible et qui nécessiterait de voir renforcer l'impact du PLIE sur leurs territoires.

2. Objectifs opérationnels

Décliner une instance de suivi de l'activité du PLIE en partenariat avec les Communes disposant d'un QPV et dans les autres communes volontaires.

Formaliser une feuille de route sur chacune de ces Communes.

Conventionner avec les Communes concernées.

Mettre en place des postes volants pour intervenir en proximité de l'ensemble de Communes, au moins en début de parcours pour les personnes les moins mobiles.

Organiser, en partenariat avec Pôle Emploi, le sourcing par Commune.

D. Objectif 4. Développer une intervention plus souple et dynamique, mieux articulée avec l'offre de droit commun

1. Constats

Un parcours PLIE qui s'inscrit le plus souvent dans la durée (16 mois en moyenne) sans offrir la possibilité aux personnes orientées de bénéficier d'un diagnostic approfondi de ses besoins et potentiellement d'une orientation affinée.

Un parcours PLIE structuré par une forte probabilité d'un retour à l'emploi.

Sur l'aval des parcours, un nombre important de sorties prématurées du dispositif PLIE (264/an en moyenne).

Des participants confrontés à des problématiques sociales croissantes.

Un manque de cadre structuré pour favoriser une prise en charge adaptée des personnes qui n'entrent pas sur le PLIE ou bien qui en sortent prématurément.

Au sein des parcours, 40 % de participants sans étapes de parcours qualifiées qui montrent les limites du système de gestion actuel pour valoriser la diversité des actions et traduire la nature réelle des parcours.

Des étapes en entreprises insuffisamment mobilisées au stade de la découverte des métiers et de la définition du projet professionnel.

2. Objectifs opérationnels

Maintenir des critères administratifs d'entrées sur le PLIE favorisant l'accès du plus grand nombre.

Favoriser les entrées systématiques sur le PLIE dans le respect des orientations des partenaires.

Structurer des pratiques de suivi des personnes avec les différents partenaires, au niveau des non-entrées, des suivis ou bien des sorties prématurées pour favoriser les parcours sans couture.

Systématiser les préconisations sur les suites de parcours lorsque l'accompagnement s'avère inadapté.

Développer des actions proactives pour aller vers les publics qui n'honorent pas les rendez-vous proposés dans le cadre des orientations

Structurer une fonction de diagnostic et d'orientation du PLIE en lien avec l'accueil de tous les publics orientés et qui pourra conduire à une réorientation rapide vers un dispositif plus adapté si nécessaire.

Développer les collaborations et structurer une feuille de route sur des problématiques transversales telles que la mobilité (lien avec la plateforme), la santé mentale, etc.

Développer une fonction d'observation plus fine des typologiques des publics, de leurs freins et de leurs besoins pour élaborer de nouvelles réponses dans le cadre de la programmation du PLIE.

Systématiser les contacts des participants avec les entreprises pour enrichir les parcours.

Faire évoluer nos indicateurs de suivi pour mieux traduire le contenu des parcours.

E. Objectif 5. Favoriser l'accès à la qualification et le développement des compétences des participants du PLIE

1. Constats

Plus des 3/4 des personnes accompagnées ont un niveau de qualification infra V.

Or, la formation et l'accès au diplôme sont de facteurs favorisant l'accès à l'emploi :

- Le taux chômage diminue avec le niveau de qualification des personnes.

Dans le cadre du précédent Protocole, un travail de structuration des relations entre le DAQ et le PLIE a été engagé pour favoriser l'accès des participants à l'offre de pré-qualification proposée par la Région.

En parallèle, un chantier a été engagé autour de l'approche par les compétences dans les parcours d'accompagnement du PLIE :

- Comment les repérer ? Comment les évaluer ? Comment les développer ?
Quels outils pour favoriser une observation en situation de travail ?

2. Objectifs opérationnels

Informier régulièrement les référents du PLIE de l'offre de formation proposée dans le cadre du DAQ 2.0.

Poursuivre la structuration des relations de travail entre les formateurs du DAQ 2.0 et l'équipe des référents du PLIE au service d'une mobilisation croissante de l'offre proposée.

Veiller à la bonne intégration du DAQ dans les parcours PLIE.

Engager des travaux communs autour de l'implication des entreprises dans les parcours PLIE et DAQ (étude -action PMSMP).

Se doter d'une méthodologie commune pour favoriser le développement des immersions en entreprises et leur bénéfice auprès des publics.

Mobiliser le DAQ au service du renforcement de l'accès des publics PLIE aux clauses d'insertion (travail de préparation).

Développer, chaque fois que nécessaire, des DAQ colorés au service des publics PLIE.

F. Objectif 6. Impliquer les entreprises dans les parcours PLIE

1. Constats

Une relation « entreprises » au sein du PLIE encore hétérogène.

Des partenariats avec les grandes entreprises du territoire à faire fructifier et à développer.

Un positionnement du PLIE à faire évoluer dans une logique de partenariat et de contribution des entreprises au parcours (vs une simple réponse aux besoins de main d'œuvre).

Une mutualisation des contacts et une capitalisation des bonnes pratiques à renforcer avec les autres professionnels de Créativ'.

Des étapes en entreprises insuffisamment mobilisées au stade de la découverte des métiers et de la définition du projet professionnel.

Un potentiel de développement des clauses, comme support d'insertion professionnelle, qui reste important.

Des entreprises qui restent positionnées dans une logique d'employeur en fin de parcours.

2. Objectifs opérationnels

Systématiser les contacts des participants avec les entreprises pour enrichir les parcours en recourant aux PMSMP, dès le démarrage des parcours PLIE.

Soutenir la découverte des entreprises par les référents et les former à la relation entreprises afin de favoriser la création de réseaux et une meilleure connaissance des métiers et des pratiques de recrutement

Conventionner avec les grandes entreprises du territoire (SUEZ, ENEDIS, EDF, KEOLIS, etc.) dans une logique de promotion de l'entreprise inclusive et d'implication des entreprises dans les parcours.

Renforcer l'accès des participants du PLIE aux clauses par la formation (droit commun : DAQ, DAQ coloré)

Faire bénéficier les référents et les participants du PLIE des actions du Lab'Compétences et des Clauses d'insertion.

Renforcer la fluidité des échanges entre les facilitateurs des clauses et les référents de parcours

Favoriser l'accès des participants du PLIE aux clauses d'insertion

G. Objectif 7. Favoriser les initiatives innovantes au bénéfice des publics et des professionnels du PLIE

1. Constats

Les PLIE ont été conçus comme un outil d'animation partenariale et d'innovation s'appuyant sur tout l'écosystème insertion-emploi-formation de son territoire.

Sa programmation du PLIE a vocation à s'inscrire en étroite articulation avec le droit commun.

Les actions ciblées doivent répondre à des besoins non pourvus ou à des problématiques complexes du marché du travail dans une logique d'expérimentation.

2. Objectifs opérationnels

Maintenir des actions permanentes visant à favoriser l'animation du collectif des référents, les échanges de pratiques entre eux et le développement de leurs compétences.

Engager une réflexion sur le renouvellement des modalités d'intervention des actions collectives proposées par le PLIE de manière à proposer des réponses plus individualisées aux personnes ciblées.

Poursuivre les actions visant à sensibiliser les participants sur le rôle majeur des compétences sociales et comportementales dans l'insertion sur le marché du travail.

Adosser la programmation aux futures actions métropolitaines en matière d'insertion de manière à faciliter la mise en œuvre de celles-ci.

H. Objectif 8. Accompagner l'harmonisation et l'évolution des pratiques professionnelles des référents

1. Constats

Des référents avec des statuts différents (agents publics, salariés de différentes conventions collectives), issus de différentes structures employeuses, avec des parcours professionnels diversifiés et des lieux d'intervention différents.

Un marché de l'emploi et du travail qui évolue rapidement.

Une offre de services territoriale en évolution permanente.

2. Objectifs opérationnels

Poursuivre le travail d'animation et d'accompagnement de l'équipe des référents par le biais d'échanges de pratiques et d'animation d'ateliers de réflexion.

Maintenir une capacité d'auto-saisine des référents sur des sujets de réflexion proposés à la responsable de service.

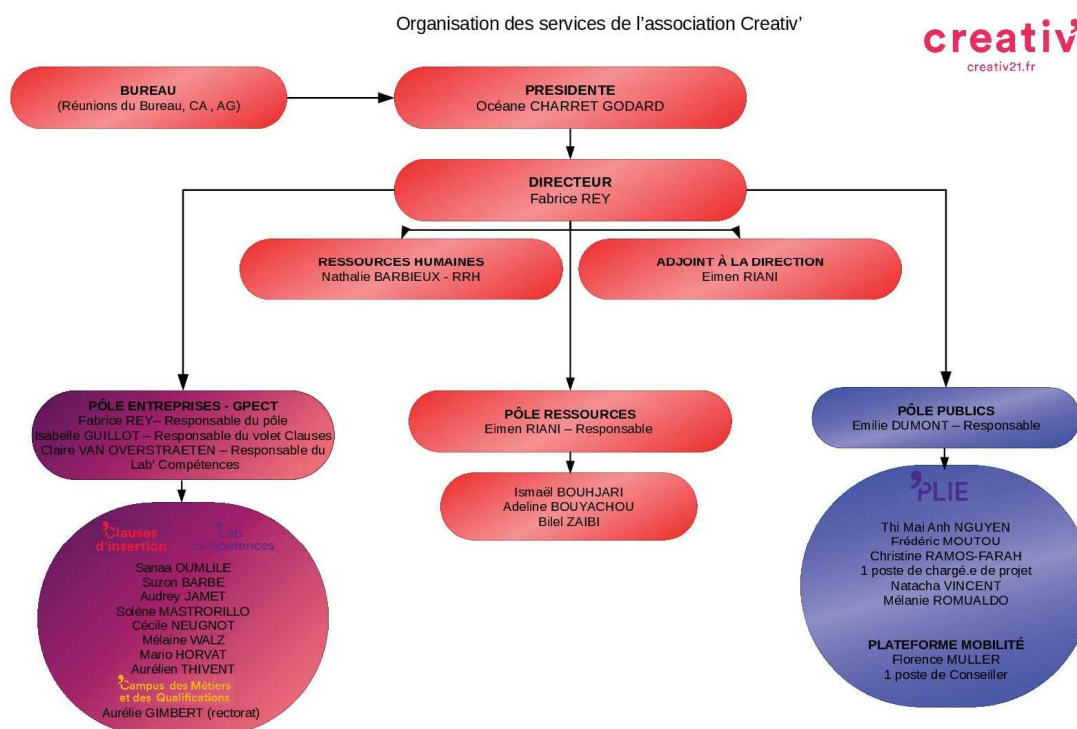
Favoriser les rencontres avec les acteurs institutionnels de manière à entretenir un bon niveau de connaissance sur l'organisation et l'offre de services des partenaires publics et privés.

Élargir le réseau partenarial des référents, notamment sur les problématiques sociales et médico-sociales en lien avec l'évolution des publics.

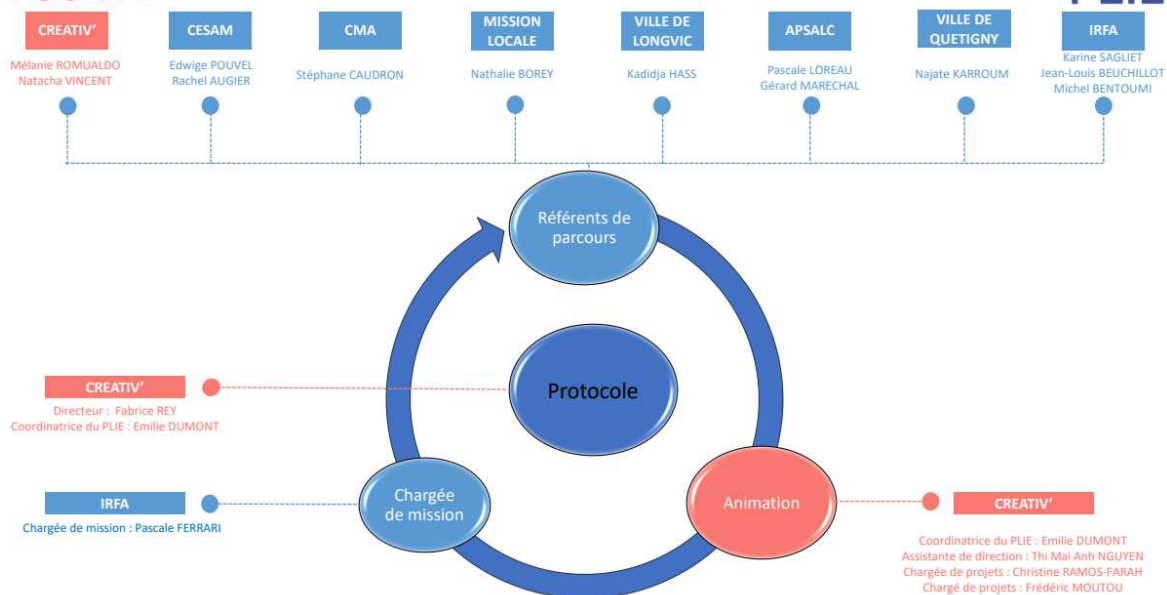
Organiser des échanges de pratiques avec les référents d'autres PLIE.

Poursuivre le chantier sur le développement d'une approche par les compétences dans les pratiques d'accompagnement.

IV. Annexe 4: Les organigrammes de l'association CRÉATIV' et du dispositif PLIE (2020)



Organigramme prévisionnel 2022



Version au 29/04/2021

V. Annexe 5. Les missions de l'équipe d'animation

A. Le poste de coordination du PLIE

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

Les principales missions rattachées à ce poste sont les suivantes :

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

Le titulaire du poste dispose de l'autorité hiérarchique sur les membres de la structure d'animation et les référents qui sont salariés de l'association.

Les référents portés par des structures externes à Créativ' restent sous l'autorité hiérarchique de leur structure employeur.

B. Les postes de chargé.e de projet PLIE

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

Les principales missions rattachées à ce poste sont les suivantes :

- Rédaction des cahiers des charges/ lettres de commandes.
- Suivi/gestion des actions de la programmation jusqu'au bilan.
- Appui aux référents dans le suivi des parcours et la réalisation du travail de saisie.
- Gestion des demandes des référents (saisie UP Viesion, difficultés liées au logiciel de suivi, mise en place de SMS, ...).
- Animation d'ateliers avec les référents ou les partenaires.
- Participations aux équipes pluridisciplinaires.
- Animation des ETT.

- Animation du travail avec les partenaires opérationnels (Communes, prescripteurs, organismes de formation, prestataires, etc.) ;
- Proposition et suivi de tous projets internes/externes contribuant à l'activité du PLIE et à l'amélioration des parcours des participants.
- Suivi des offres d'emploi et de l'offre de formation.
- Organisation de la présence du PLIE dans les événements orientation/emploi/formation du territoire.
- Gestion et animation du partenariat avec les prescripteurs, les organismes de formation et les structures d'insertion par l'activité économique.
- Gestion et centralisation des ressources mises à disposition des référents de parcours.
- Développement de la relation avec les entreprises et les milieux économiques.
- Animation de la transversalité avec les autres services de Créativ'.

C. Le poste d'assistante administrative

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

Les principales missions rattachées à ce poste sont les suivantes :

- Réception et saisie des prescriptions.
- Gestion de la relation avec les prescripteurs sur le volet administratif des dossiers des participants.
- Gestion des pré-affectations.
- Préparation des cellules de suivi des entrées/sorties.
- Gestion de l'enveloppe souple.
- Gestion du tableau de suivi des mouvements mensuels de chaque référent,
- Gestion des extractions du système d'information (UP Viesion).

Gestion administrative liée aux instances et aux projets du PLIE.