

A large, abstract geometric graphic occupies the left side of the page. It consists of a series of overlapping, semi-transparent squares and rectangles in shades of dark blue, bright pink, lime green, and light green. The shapes are arranged in a way that creates a sense of depth and movement, with some areas appearing to be layered on top of others. The overall effect is a vibrant, multi-colored pattern that tapers off towards the right.

RAPPORT
D'ACTIVITÉ
2016



SOMMAIRE

P.4 - Edito

P.5 - Le mot du Directeur Général

P.6 - La fusion à l'origine de l'EPEC

P.8 - Gouvernance et Organisation interne

P.10 - La Direction Emploi, Inclusion et Solutions Territoriales

P. 11 - Le Protocole Partenarial d'Accord du PLIE de Paris 2016-2020

P. 12 - L'Accompagnement à l'Emploi PLIE de Paris

P. 18 - L'Ingénierie de Formation

P. 24 - L'Animation Territoriale

P. 27 - Focus Démarche Qualité PLIE de Paris

P.30 - La Direction Acteurs Economiques et Gestion des Compétences

P. 31 - Le Pôle Clause Sociale

P. 36 - Le Pôle Mutations économiques

P. 42 - La Plateforme RH SAP

P. 46 - Le Pôle Relation entreprises PLIE

P.50 - La Direction Administrative et Financière

P. 51 - La gestion financière de l'EPEC

P. 53 - L'Organisme Intermédiaire FSE PLIE

P.56 - La gestion des Points Paris Emploi

P.59 - Contacts



Claudine BOUYGUES
Présidente de l'EPEC
Conseillère de Paris
Élue du 18^{ème} arrdt
chargée de l'Emploi

2016, une année synonyme de création, transformation et déploiement pour l'association Ensemble Paris Emploi Compétences.

Si la genèse de l'EPEC a officiellement été actée au 1^{er} janvier 2016, la décision conjointe de l'État et de la Collectivité parisienne de rapprocher le PLIE Paris Nord-Est et la Maison de l'Emploi de Paris remonte à 2015.

Une année de transition ayant permis d'œuvrer collectivement à la préparation de la fusion des deux entités, et de construire le socle relatif aux axes d'intervention de l'EPEC et à son capital humain.

*Mon rôle en tant que Présidente de l'EPEC a consisté à lui donner, lors de sa première année d'existence, **les moyens de réaliser les objectifs stratégiques forts attendus par l'État et la Ville de Paris, et de transformer ainsi l'essai de la fusion.***

*S'il est un point indéniable à mettre en avant, c'est bien que l'association Ensemble Paris Emploi Compétences a connu **une première année riche en évolutions et concrétisations nouvelles.***

*Tout d'abord, l'année 2016 a vu **l'extension du territoire géographique du PLIE de Paris**, avec un élargissement de celui-ci à neuf arrondissements, portant ainsi son champ d'intervention à l'ensemble des arrondissements parisiens comportant des quartiers prioritaires au titre de la Politique de la Ville.*

Une extension qui a permis une meilleure prise en compte des besoins des quartiers populaires parisiens, en particulier des demandeurs d'emploi y résidant.

*Ensuite, cette première année d'activité de l'EPEC a conduit à **la création du Pôle Clause sociale de Paris**, conjuguant ainsi au sein de ce guichet unique sur Paris l'expertise acquise depuis plus de 10 ans par le PLIE et la Maison de l'emploi de Paris en matière d'achat public socialement responsable.*

*Enfin, si les réalisations menées à bien par l'EPEC en 2016 sont variées – le présent rapport d'activité étant un condensé succinct de celles-ci – l'un des enjeux forts de cette année a été **la mise en musique des différentes Directions de l'EPEC et de leurs équipes respectives**, travail entamé de manière encourageante en 2016 et qui doit être renforcé et pérennisé dans les années à venir.*





Le mot du DG

Si 2017 représente une année de consolidation des actions et développements initiés en 2016 par Ensemble Paris Emploi Compétences, et se veut par ailleurs le reflet du délicat travail préparatoire indispensable à la réussite de toute fusion, **la première année d'existence de l'EPEC a permis une action coordonnée autour des trois axes stratégiques de l'association :**

- › Développer des Parcours intégrés d'accès à l'emploi pour les publics qui en sont très éloignés
- › Contribuer au développement local de l'emploi
- › Participer à l'anticipation des mutations économiques

L'EPEC développe en ce sens depuis le 1^{er} janvier 2016 des actions structurantes dans le rapprochement de l'offre et de la demande d'emploi, et de la gestion territoriale de l'emploi et des compétences.

Construite sur les fondements de trois directions, l'EPEC s'est basée sur l'expertise métier des deux directions opérationnelles d'une part, et de la direction financière d'autre part, afin de poursuivre, renforcer mais également initier en 2016 des dispositifs et projets au service aussi bien des demandeurs d'emploi parisiens que des acteurs économiques.

Les diverses actions dont témoigne ce premier rapport d'activité de l'EPEC ont pu être orchestrées grâce à la mobilisation, aux savoir-faire et à la capacité d'innovation de chacun des 47 salariés présents en 2016.

Cette année aura ainsi permis de poser **les premiers jalons des réalisations qui façonneront la période quinquennale 2016-2020.**

En parallèle du pilotage des actions portées en propre par l'EPEC en 2016, cette première année d'activité a été le cadre d'une **animation territoriale et d'un partenariat renforcé à l'échelle du territoire parisien.**

L'appartenance au Service Public de l'Emploi, et la participation de facto aux instances stratégiques institutionnelles ou à l'élaboration de documents cadres (tel que le Plan Parisien pour l'Insertion par l'Emploi 2016-2020), font de l'EPEC un acteur incontournable de **la mise en œuvre des politiques publiques de l'Emploi à Paris**, en cohérence avec les orientations stratégiques impulsées dans ce cadre et en complémentarité des interventions des Partenaires emploi et insertion.

2016 est une année de prémisses, d'ingénierie et de déploiement, mais aussi et surtout d'ancrage - préludes à **la génération par l'EPEC d'impacts forts en termes d'inclusion, développement de l'emploi et anticipation des mutations économiques sur le territoire parisien.**



Antoine CHAPPÉ
Directeur Général de l'EPEC



La fusion à l'origine de l'association Ensemble Paris Emploi Compétences

HISTORIQUE

À l'échelon des territoires, afin de mettre en œuvre les politiques publiques de l'emploi, ont été mis en place deux types d'outils territoriaux : les Plans locaux pour l'insertion et l'emploi (PLIE) - le premier datant de 1990 - et les Maisons de l'emploi (MDE), lancées en 2005 à l'initiative du ministre de l'emploi d'alors, Jean-Louis Borloo.

Un PLIE est un outil territorial, régi par un protocole partenarial d'accord pluriannuel, ayant pour objet de coordonner, mettre œuvre et décliner sur son territoire d'intervention les politiques publiques d'Emploi et d'inclusion.

Une MDE a un rôle de fédérateur de l'action des partenaires publics et privés, en particulier en permettant l'association des collectivités territoriales à la mise en œuvre des politiques de l'emploi au niveau local. Elle s'inscrit ainsi pleinement dans la volonté d'ancrer le service public de l'emploi dans les territoires et de mettre en œuvre des programmes d'actions prioritaires définis par les partenaires membres, sur la base de diagnostics partagés.

A Paris, le Plan local pour l'insertion et l'emploi a été créé en 2005 à l'initiative des élus de la Ville de Paris sur les 18^{ème} et 19^{ème} arrondissements dans un premier temps, avec l'appui de l'Etat et le soutien financier du Fonds Social Européen (FSE).

En 2015, avant la fusion ayant abouti à la création de l'EPEC, il se dénomme PLIE Paris Nord-Est, couvre 5 arrondissements parisiens, crée et met en œuvre des actions en faveur de 2800 demandeurs d'emploi parisiens - accompagnement renforcé, ingénierie de formation, relation entreprises - et porte un pôle clauses sociales où le PLIE joue le rôle d'AMO (assistance à maîtrise d'ouvrage) auprès de la Ville de Paris.

Constituée sous forme de groupement d'intérêt public (GIP) en octobre 2005, la Maison de l'Emploi de Paris s'inscrit dans le dispositif national issu du Plan de cohésion sociale. L'évolution du cahier des charges des maisons de l'emploi en 2013 concentre l'activité sur 2 axes d'intervention : Participer au développement de l'anticipation des mutations économiques et Contribuer au développement local de l'emploi.

Depuis sa création, le plan d'action de la Maison de l'emploi s'attache à poursuivre le développement des clauses sociales sur le territoire, conduit des actions de soutien en direction des libraires, disquaires et des Ehpad parisiens et porte une Plateforme RH à destination des associations et entreprises de moins de 50 salariés du secteur des Services à la personne.

CONTEXTE DE LA FUSION

C'est à l'initiative de l'État et de la Ville de Paris que le rapprochement entre ces deux entités a été décidé.

L'année 2015 a permis de travailler à la préparation de la fusion, actée au 1er janvier 2016, avec la définition des axes d'intervention stratégiques, du projet associatif, ainsi que la mise en œuvre du rapprochement des équipes et du capital humain constituant le socle de l'EPEC.

2015 a donc représenté une année de transition, avec la mise en place d'une feuille de route chargée (réunions de travail régulières entre l'État, la Ville de Paris, les directions PLIE et MEP et les bureaux respectifs des deux entités) afin de construire les fondements de la future association.

La Maison de l'Emploi a dans ce cadre été transformée en association (abandon du statut de GIP) afin de permettre la fusion-absorption de deux associations loi 1901.

OBJECTIFS ET VALEUR AJOUTÉE DE LA FUSION

Cette fusion a ainsi permis la création d'un acteur unique de l'emploi sur le territoire parisien, partenaire privilégié de la collectivité publique dans la mise en œuvre des politiques de l'emploi ; avec pour stratégie l'impulsion d'un plan d'actions à destination des demandeurs d'emploi comme des acteurs économiques. La nouvelle entité créée, Ensemble Paris Emploi Compétences (EPEC), intervient ainsi dans le déploiement d'actions structurantes participant du rapprochement de l'offre et de la demande d'emploi sur l'ensemble du territoire parisien.

La fusion du PLIE Paris Nord-Est et de la Maison de l'emploi permet donc :

- Une **efficience accrue liée aux économies structurelles inhérentes à toute fusion**, d'une part, et à l'harmonisation et **rationalisation des financements et subventions publiques** d'autre part.
- Une **clarification dans l'intervention sur le territoire parisien** : un outil unique au service de la mise en œuvre des politiques publiques de l'emploi et l'inclusion, de la lutte contre l'éloignement durable de l'emploi, du développement de solutions emploi innovantes et pérennes en faveur des publics parisiens en insertion.
- La **création d'un pôle Clause sociale de Paris**, interlocuteur privilégié de l'ensemble des acteurs de l'achat socialement responsable sur le territoire parisien : donneurs d'ordres publics (État et Ville de Paris) et privés, entreprises allocataires des marchés, acteurs de l'emploi parisiens, structures de l'IAE (insertion par l'activité économique).
- La **convergence et le développement accru et facilité d'actions stratégiques de rapprochement de l'offre et la demande d'emploi** à Paris.

La fusion permet par ailleurs à la nouvelle entité de poursuivre le portage du PLIE, qui reste la première activité de l'EPEC, tant en termes de budget que de nombre de salariés concernés.

Le dispositif change d'échelle dans ce contexte, puisque son territoire d'intervention passe à 9 arrondissements parisiens (il couvre ainsi depuis septembre 2016 l'ensemble des arrondissements comportant des quartiers prioritaires au titre de la Politique de la Ville) et ce sont 3500 demandeurs d'emploi qui seront accompagnés chaque année.

Il est à noter que l'EPEC porte également l'**Organisme Intermédiaire FSE du PLIE de Paris**, et reçoit dans ce cadre une subvention globale du Fonds social européen - pour partie utilisée en propre et pour partie redistribuée auprès des opérateurs du territoire mettant en œuvre des actions au bénéfice exclusif des Participants PLIE.

L'ASSOCIATION EPEC AUJOURD'HUI

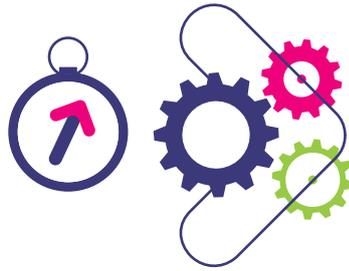
Créée il y a maintenant 18 mois, l'association Ensemble Paris Emploi Compétences a pour ambition d'être un **levier majeur de mise en œuvre et déclinaison sur le territoire parisien des politiques publiques de l'emploi**.

Elle a pour vocation de développer ses axes d'intervention en cohérence avec les principaux acteurs de l'emploi, et en accord avec les priorités stratégiques de la Ville de Paris et du Service Public de l'Emploi.

L'EPEC vise dans ce cadre l'émergence et la pérennisation d'actions innovantes, dans une logique de décloisonnement des approches d'insertion, d'emploi, de responsabilité sociale des entreprises et de GPEC.

Elle stabilise ainsi depuis plus d'un an son action autour de trois axes principaux :

- Développer des parcours intégrés d'accès à l'emploi durable des publics les plus éloignés de l'emploi - à travers l'accompagnement renforcé, l'ingénierie de formation et projets autour de l'emploi, et l'animation territoriale.
- Contribuer au développement local de l'emploi.
- Participer à l'anticipation des mutations économiques.



Gouvernance et Organisation interne

L'association Ensemble Paris Emploi Compétences est administrée par un **Conseil d'Administration** qui comprend 21 membres répartis en 2 Collèges :

- › Le Collège des Membres constitutifs de droit et des Membres constitutifs à leur demande (13 membres), dont l'État, le Département et la Ville de Paris et la Région Île-de-France.
- › Le Collège des membres associés (8 membres).

C'est le Conseil d'Administration de l'EPEC qui définit les principales orientations et axes stratégiques de l'association.

L'équipe salariée de l'EPEC quant à elle pilote et met en œuvre ces orientations. Elle est composée en 2016 de 47 salariés, répartis au sein de la Direction Générale et de trois directions opérationnelles.



Antoine CHAPPÉ
Directeur Général



Basma ZAGHLOUL
Directrice Opérationnelle



Alain GACHET
Directeur Opérationnel



Ludovic MULET
Directeur Administratif et Financier



Bouchra AHARBIL
Responsable de Projets Formation PLIE



Félicité BARAHIRA
Référente de Parcours PLIE



Béatrice CALVET
Chargée du contrôle d'exécution



Juliette CARON
Responsable Relations Entreprises



Sébastien CHARLERY
Référent de Parcours PLIE



Gohar CHOBANYAN
Chargée d'Appui Technique PLIE



Nicolas CORTI
Référent de Parcours PLIE



Cheikh DEME
Référent de Parcours PLIE



Christophe DEVREUX
Référent de Parcours PLIE



Gönül EMINOV
Référente de Parcours PLIE



Martine GONNETAND
Responsable de Projets Emploi



Rachida GRAS
Secrétaire



Laurence HUBSWERLIN
Assistante de Direction



Brahim JBARA
Chargé de gestion FSE



Muriel KNEZEK
Secrétaire



Sana KNOUZI
Chargée des Ressources
Humaines



Antonia LAIR
Chargée de Projets
Clause Sociale



Sarah LEBORGNE
Référente de Parcours PLIE



Abdelaziz MAGHOUL
Référent de Parcours PLIE



Bibata MAÏGA
Agent d'accueil



Erika MAILLOT
Responsable de Projets
Achats Responsables - Etat



Valérie MAMPASSI
Référente de Parcours PLIE



Cheikh MARONE
Chargé de Projets
Clause Sociale



Nadia MEDJEBER
Assistante Veille de
Parcours



Nadine MICHEL
Responsable des Partenariats
Achats Responsables - Ville



Mangay MOMBONG
Référent de Parcours PLIE



Victorine MONDON
Chargée de Gestion FSE



Juliette PELLETIER
Chargée de Projets
Etapes d'Insertion



Cindy PROVIDENCE
Référente de Parcours PLIE



Thomas PUJO
Chargé de Relations
Entreprises



Fabrice RICARD
Référent de Parcours PLIE



Christine ROUSSELOT
Chargée de Projets
Clause Sociale



Nathalie ROUX
Responsable Mutations
Economiques



Agnès SALVADORI
Responsable de Projets
Accompagnement PLIE



Thierry SAYMARD
Responsable de Pôle



Francisca SOTO-
SEYDEWITZ
Agent d'accueil



Dorothee STRAVIUS
Assistante Administrative



Joëlle TCHOKOTE
Agent d'accueil



Pauline THOMAS
Chargée du contrôle
d'exécution



Marion TOMAS
Responsable Plateforme
RH SAP



Charles TOURNEUX
Chargé de Coordination
PLIE



Aurélie TOUZET
Référente de Parcours PLIE



Patrice TSE-HAI-SHING
Chargé de Projets
Clause Sociale



Nadja ZENDJEBIL
Agent d'accueil

Légende des couleurs

Direction Générale

Direction Emploi, Inclusion et Solutions Territoriales

Direction Acteurs Economiques et Gestion des Compétences

Direction Administrative et Financière

La Direction Emploi, Inclusion et Solutions Territoriales



Au sein de l'EPEC, la Direction Emploi, Inclusion et Solutions territoriales (DEIST) a piloté en 2016 des objets stratégiques participant d'une même finalité : le retour à l'emploi pérenne des Parisiens qui en sont le plus éloignés.

Elle a animé en particulier le dispositif PLIE de Paris et visé, à travers l'ingénierie de formations et projets territoriaux autour de l'Emploi, à initier des solutions innovantes en faveur de l'insertion professionnelle des publics. La DEIST a œuvré en parallèle au cours de l'année 2016 au maillage territorial et à l'animation, la coordination et le pilotage sur le territoire parisien, nécessaires à une déclinaison efficiente des politiques publiques de l'Emploi.

Basma ZAGHLOUL
Directrice



› LE PROTOCOLE PARTENARIAL D'ACCORD 2016-2020 DU PLIE DE PARIS

L'année 2016 qui correspond à la création de l'EPEC, représente également une année clé pour le Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi de Paris, puisque le nouveau Protocole Partenarial d'Accord 2016-2020, permettant la mise en œuvre du dispositif PLIE, et conclu entre la Ville, l'État, la Région et l'EPEC en tant que structure d'animation du PLIE de Paris, a été élaboré.

Le précédent protocole 2010-2014, ainsi que l'avenant correspondant à l'année charnière 2015, ont ainsi été amendés et mis à jour, afin de lancer un nouveau Protocole quinquennal reflétant les orientations stratégiques impulsées par la Ville de Paris et l'État pour la période 2016-2020.

2016 correspond par ailleurs à la onzième année d'existence du PLIE à Paris, puisque celui-ci a été créé en 2005 sur les 18^{ème} et 19^{ème} arrondissements, et jouit depuis lors d'une réelle reconnaissance en tant qu'acteur de l'emploi sur le territoire. C'est l'affirmation de son rôle de plate-forme d'action, mobilisant et renforçant les moyens concourant à l'inclusion des publics très éloignés de l'emploi, qui a fondé dès 2010 son extension sur le 20^{ème}, puis les 11^{ème} et 12^{ème} arrondissements en 2011. Alors que les spécificités du territoire parisien ont évolué, le PLIE de Paris a toujours cherché à adapter ses modalités d'intervention pour agir au plus près des besoins des Parisiens éloignés du marché du travail. Car c'est bien en tant qu'outil territorial des politiques locales de l'emploi, en complémentarité de l'ensemble des dispositifs existants par ailleurs, que le PLIE trouve sa légitimité d'intervention.

Ainsi, l'évolution de la structure porteuse du PLIE de Paris, devenue l'association Ensemble Paris Emploi Compétences, a-t-elle contribué à la dynamique territoriale de mise en cohérence et de décloisonnement des approches d'insertion, d'emploi et de responsabilité sociale des entreprises.

Le nouveau Protocole Partenarial d'Accord pour la période 2016-2020 traduit les nouveaux enjeux auxquels doit répondre la mise en œuvre du PLIE sur Paris.

Il se fonde sur des diagnostics partagés et inscrit ses priorités dans les orientations stratégiques affirmées

dans les documents cadres de la politique locale de l'emploi et de l'insertion : Contrat de Ville, Plan Parisien de l'Insertion par l'Emploi, Programme Opérationnel FSE pour l'Emploi et l'Inclusion.

Ce Protocole entend également réaffirmer **l'identité d'intervention territoriale du PLIE.**

Tout d'abord en tant que **structure d'ingénierie et de pilotage de Parcours vers l'emploi, dans une logique d'objectifs et d'évaluation.** Mais également dans sa participation au **développement du partenariat, à la professionnalisation des acteurs et à la gouvernance territoriale.**

Ce nouveau Protocole Partenarial d'Accord 2016-2020 se veut également porteur d'ambitions plus fortes, clairement affirmées :

- › à travers **l'extension du territoire d'intervention du PLIE dès 2016 à quatre nouveaux arrondissements (10^{ème}-13^{ème}-14^{ème}-17^{ème})**, permettant ainsi de couvrir **l'ensemble des arrondissements parisiens comportant des quartiers prioritaires au titre de la Politique de la Ville**
- › en mobilisant les moyens nécessaires permettant **d'accroître de près de 25% les publics en Parcours PLIE**, par rapport au précédent Protocole
- › en **plaçant l'accès à l'emploi au cœur de son action**, tant dans la levée des freins des publics que dans les liens avec les entreprises, pour agir sur le rapprochement durable de l'offre et de la demande.

Ainsi, le nouveau Protocole Partenarial d'Accord, signé entre l'État, la Région Ile-de-France, le Département et la Ville de Paris offre un cadre clair, ambitieux et opérationnel pour la mise en œuvre du PLIE de Paris, sur la période 2016-2020. Il définit de manière lisible, sur la durée, les plus-values attendues de son action. Et si évidemment le PLIE ne saurait constituer la solution à l'ensemble des situations d'exclusion du marché du travail vécues par les Parisiens, **le présent Protocole réaffirme le rôle majeur que joue le PLIE de Paris, en tant qu'outil territorial et levier de la politique parisienne de l'emploi.**



› L'ACCOMPAGNEMENT À L'EMPLOI PLIE DE PARIS

L'un des principaux axes d'intervention stratégiques de la Direction Emploi, Inclusion et Solutions Territoriales (DEIST), tel que défini par ailleurs dans le Protocole 2016-2020, est l'Accompagnement à l'emploi des demandeurs d'emploi relevant du dispositif PLIE de Paris.

L'Accompagnement mis en œuvre par le PLIE de Paris possède les caractéristiques distinctives suivantes : c'est **un Accompagnement global, individualisé et renforcé** à destination des demandeurs d'emploi les plus éloignés des exigences du marché du travail. Il est mis en place auprès de ces derniers sur la base d'une démarche d'adhésion volontaire, en complémentarité et en additionnalité avec les dispositifs de droit commun existant sur le territoire parisien.

Il est justifié par la situation globale des personnes et non par leur statut. Sans terme a priori défini, il vise à insérer durablement les personnes sur le marché du travail en les rendant actrices de leur parcours, avec le souci permanent de stabiliser leur autonomie sur la durée et en termes de dynamique d'insertion professionnelle et sociétale.

Il se construit par ailleurs vers et dans l'emploi, ce qui signifie qu'il garantit à la fois un suivi lors des premières étapes d'emploi ou de formation mais également pendant une durée de six mois dans l'emploi durable. Il consiste en un suivi renforcé des demandeurs d'emploi sur la base de deux rendez-vous mensuels et permet la co-construction de Parcours d'insertion, fondés sur des étapes : diagnostic, élaboration du Projet professionnel, remobilisation, formation certifiante et/ou qualifiante, mise en emploi...

C'est le **Protocole Pluriannuel du PLIE de Paris** qui définit les axes d'intervention stratégiques, les objectifs et les résultats attendus en regard de demandeurs d'emploi dits « publics cibles ». L'ensemble des données concernant les Participants PLIE sont quant à elles saisies par les Référents de Parcours PLIE dans le logiciel de suivi des Parcours « Visual Course ». Elles sont vérifiées par l'équipe d'animation et de gestion du PLIE dans le cadre de l'instruction des demandes d'entrées et de sorties d'accompagnement, présentées lors des Comités d'Accès et de Suivis du PLIE.

➤ Les Participants PLIE en 2016

| | OBJECTIFS 2016 | RÉSULTATS 2016 | Δ OBJECTIFS 2016 | OBJECTIFS 2017 | RÉSULTATS 2015 | Δ 2016/2015 |
|--------------------|----------------|----------------|------------------|----------------|----------------|-------------|
| ENTRÉES | 1000 | 856 | -14% | 1 185 | 838 | +2% |
| SORTIES + | 400 | 390 | -3% | 400 | 340 | +15% |
| D.E. SUIVIS | 2 832 | 2 714 | -4% | 3 285 | 2 659 | +2% |

Il est à noter, au niveau des 2714 Participants PLIE suivis en 2016, la répartition par genre suivante :

- Femmes : 1774 soit 65%
- Hommes : 940 soit 35%

Les entrées sont en légère hausse par rapport à 2015.

Le delta entre le réalisé 2016 et les objectifs préalablement définis est quant à lui lié à des arrêts de file active et au temps, parfois long, nécessaire à la sélection et au recrutement de nouveaux référents de Parcours PLIE par les opérateurs du PLIE et l'EPEC.

Il est à noter par ailleurs que l'année 2016 a connu des mouvements relatifs à l'arrêt, la reprise ou le redéploiement de files actives, qui ont également impacté les résultats dans les deux sens (cf. paragraphe « Réseau des Référents PLIE »).

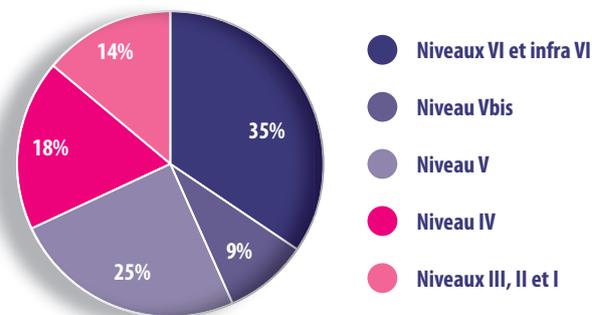
➤ Public accompagné en 2016, par catégories

| PUBLICS "CIBLES" | DEMANDEURS D'EMPLOI ACCOMPAGNÉS | | DEMANDEURS D'EMPLOI NOUVELLEMENT INTÉGRÉS | |
|------------------|---------------------------------|-------------|---|-------------|
| | Nombre | Pourcentage | Nombre | Pourcentage |
| RSA | 1283 | 47% | 386 | 45% |
| DELD | 1277 | 47% | 445 | 52% |
| QPV | 1124 | 41% | 305 | 36% |
| CFM | 717 | 26% | 206 | 24% |
| TH | 226 | 8% | 75 | 9% |
| MIGRANTS | 588 | 22% | 160 | 19% |
| DE > 45 ans | 877 | 32% | 341 | 40% |
| Total | 2714 | | 856 | |

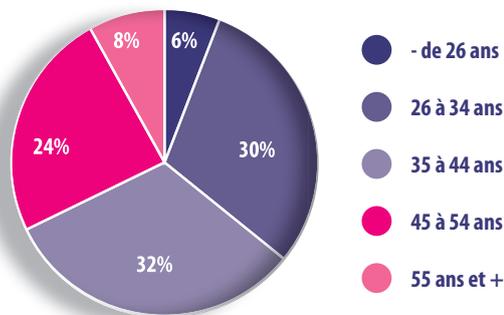
► Public accompagné par niveaux de formation et par âges

| NIVEAUX DE FORMATION | D.E. ACCOMPAGNÉS sur la période | | AGES | D.E. ACCOMPAGNÉS sur la période | |
|------------------------|---------------------------------|-------------|-------------|---------------------------------|-------------|
| | Nombre | Pourcentage | | Nombre | Pourcentage |
| Niveaux VI et infra VI | 944 | 35% | - de 26 ans | 169 | 6% |
| Niveau Vbis | 235 | 9% | 26 à 34 ans | 808 | 30% |
| Niveau V | 674 | 25% | 35 à 44 ans | 860 | 32% |
| Niveau IV | 487 | 18% | 45 à 54 ans | 653 | 24% |
| Niveaux III, II et I | 374 | 14% | 55 ans et + | 224 | 8% |

Niveau d'études D.E. accompagnés sur 2016



Âge D.E. accompagnés sur 2016



Les profils des Participants PLIE, à partir des caractéristiques de niveaux de formation et d'âges, montrent que la mobilisation du pôle Accompagnement de la DEIST reste concentrée à répondre aux personnes les moins qualifiées (69% de niveau V et infra) et pouvant être discriminées sur le critère d'âge dans les procédures de recrutement (32% de plus de 45 ans).

Ces éléments démontrent l'intérêt de mettre en place des parcours d'insertion formatifs et certifiants pour favoriser un retour à l'emploi durable.

Il est à noter que le PLIE de Paris n'accompagne plus les - de 26 ans depuis juin 2016.

► Évolution des sorties de l'Accompagnement PLIE

Pour rappel, une Sortie Positive correspond à une sortie en emploi ou formation (CDI, CDD strictement supérieur à 6 mois ou intérim long de plus de 6 mois au sein de la même entreprise utilisatrice, Formation qualifiante). Pour l'accès à l'emploi durable, la sortie positive doit être démontrée par la récupération de la copie du contrat de travail et de la 6ème fiche de paie. La Sortie Parcours Positif est une sortie en emploi/formation qui ne peut être qualifiée de positive (emploi en insertion, temps trop partiel, manque de justificatifs...).

| SORTIES SUR LA PÉRIODE | | SORTIES EMPLOI - FORMATION | | SORTIES ADMINISTRATIVES | |
|---------------------------------------|------------|----------------------------|------------|-------------------------|------------|
| Sorties Positives et Parcours Positif | 618 | Sorties Positives | 390 | Abandon, Réorientation | 198 |
| Sorties Administratives | 270 | Parcours Positifs | 228 | Déménagement, Santé | 52 |
| | | | | Autres | 20 |
| Total | 888 | Total | 618 | Total | 270 |

Le taux de Sorties Positives/Parcours Positifs pour l'année 2016 s'élève à 70% : en hausse significative par rapport à l'année 2015 (+4 points).

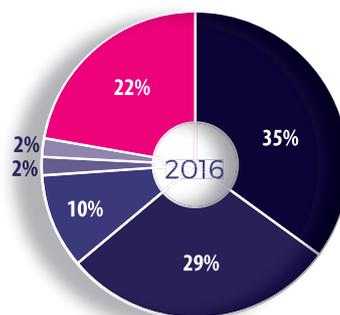
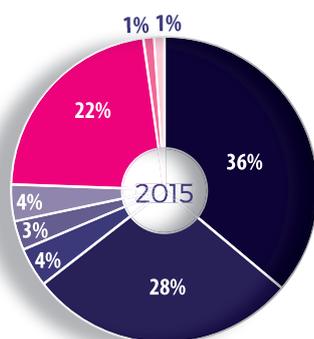
Les seules Sorties positives, au sens du Protocole Partenarial d'Accord, représentent à elles seules 44% des sorties. Résultat en hausse par rapport à l'année dernière (+1 point).

Les typologies de sorties n'ont pas particulièrement variées de 2015 à 2016. **Les sorties suite à l'obtention d'un CDI ou d'un CDD supérieur à 6 mois restent majoritaires, à 64%. Le nombre de sorties pour formation qualifiante reste stable avec 22% des sorties positives.**

Le principal changement concerne le nombre de sorties suite à la signature de CAE-CUI. Ces dernières sont en nette progression sur l'année 2016 et passent de 4 à 10% du total des sorties positives.

➤ Typologies des sorties positives 2015/2016

| | CDI | CDD > 6 MOIS | CAE CUI | INTÉRIM RÉGULIER | CRÉATION ENTREPRISE | CONTRAT PRO | FORMATION QUALIFIANTE | CONTRAT APPRENT. | CONTRAT D'AVENIR | TOTAL |
|-------------|-----|--------------|---------|------------------|---------------------|-------------|-----------------------|------------------|------------------|------------|
| 2015 | 124 | 96 | 13 | 11 | 1 | 15 | 75 | 3 | 2 | 340 |
| 2016 | 136 | 113 | 38 | 9 | 1 | 7 | 86 | 0 | 0 | 390 |



➤ Typologies des sorties positives en %

- CDI
- CDD > 6 mois
- CAE - CUI
- Intérim régulier
- Contrat Pro
- Formation qualifiante
- Contrat d'apprentissage
- Contrat d'avenir

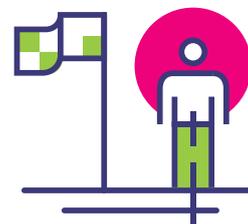
► Durée moyenne de l'Accompagnement PLIE

La durée des parcours pour l'ensemble des sorties de l'année 2016 a diminué comparativement aux deux années précédentes, d'une moyenne de près de 26 mois en 2014 et 2015, et de 24 mois en 2016.

Un important travail d'appui aux Référents de Parcours PLIE a été conduit en ce sens, afin notamment de limiter la durée des parcours aboutissant à des sorties administratives.

Les sorties positives surviennent quant à elles suite à des Parcours PLIE d'une durée moyenne de 24 mois. Ce chiffre est resté stable depuis trois ans.

Cela conforte le postulat selon lequel pour la majorité des Parcours du PLIE de Paris, les étapes nécessaires à la mise en emploi ou en action visant l'autonomie des Participants, peuvent être entreprises sur une durée d'accompagnement se limitant à deux ans. C'est également dans ce cadre qu'une aide à la décision a été mise en place par l'équipe de la Direction Emploi de l'EPEC auprès des Référents PLIE, afin qu'ils soient en mesure de prendre des décisions claires relatives à l'arrêt ou la poursuite (justifiée) des parcours de plus de 24 mois.



| | TOUTES SORTIES CONFONDUES | SORTIES POSITIVES |
|-------------|---------------------------|-------------------|
| 2014 | 25,6 mois | 24,2 mois |
| 2015 | 26,1 mois | 23,8 mois |
| 2016 | 24,4 mois | 24,1 mois |



► Le réseau des Référents de Parcours PLIE en 2016

Le PLIE de Paris met donc en œuvre depuis sa création il y a onze ans, un Accompagnement renforcé, global et personnalisé auprès des demandeurs d'emploi les plus éloignés du marché du travail, cumulant difficultés d'insertion professionnelle et freins sociaux.

Cet Accompagnement est mis en œuvre par des professionnels de l'insertion : les Référents de Parcours PLIE (communément désignés « RPP »).

Ils sont présents sur les neuf arrondissements du territoire d'intervention du PLIE de Paris, au sein de structures partenaires tels que les Services sociaux du CASVP ou de la DASES (EPI), les centres sociaux CAF ou associatifs, ainsi que dans les établissements appartenant aux opérateurs du PLIE (i.e. les associations qui portent un poste de Référent PLIE pour le compte du PLIE de Paris).

Au 1^{er} janvier de l'année 2016, Le PLIE de Paris animait un réseau de 31 RPP dont 14 Référents salariés de l'EPEC.

Chacun de ces 31 RPP suit une file active de 70 Participants, avec un renouvellement de 30 Participants PLIE chaque année. Le travail d'accompagnement vers et dans l'emploi, de la définition/validation du projet professionnel du Participant à son suivi en entreprise une fois obtenu l'emploi durable, se fait en binôme avec les travailleurs sociaux, ainsi que les partenaires du territoire. En effet, le RPP est un pilote de parcours, dont le rôle est de contribuer, en parfaite adhésion avec les Participants accompagnés, à l'élaboration et la mise en place d'étapes de parcours externalisées pour la plupart, concourant au retour à l'emploi pérenne (CDI ou CDD long) des Participants PLIE.

Au sein du contingent global des Référénts de Parcours PLIE, des évolutions sont à noter en 2016.

En effet, l'année 2016 correspond à l'année de l'extension du PLIE sur quatre nouveaux arrondissements (10^{ème}, 13^{ème}, 14^{ème} et 17^{ème}) et ainsi à la création de cinq files actives portées par des opérateurs externes (ARFOG Lafayette / Armée du Salut / Ceraf Solidarités / CASP / Emmaüs Solidarité).

Trois files actives ont été créées pour couvrir respectivement les 10^{ème}, 14^{ème} et 17^{ème} arrondissements et deux pour le 13^{ème} arrondissement de Paris.

Cette extension a été actée en septembre 2016 et marque une importante évolution dans le rayon d'action du PLIE. Ainsi à la fin de l'année 2016, le PLIE de Paris compte 36 Référénts de Parcours PLIE.

Outre l'extension du PLIE de Paris, de nombreuses évolutions ont impacté les files actives durant l'année 2016.

Ainsi, au 1^{er} janvier 2016, le PLIE de Paris comptait neuf opérateurs (Aurore, Le CASP, La Mission Locale, Marguerite, Emmaüs Solidarité, Humando, Projets-19, Actual Carrière et Ohé 75).

Au 31 décembre 2016 le nombre d'opérateurs passe à onze partenaires, en raison de quatre nouveaux conventionnements - La Salle Saint Bruno, Le Ceraf Solidarités, L'armée du Salut et ARFOG Lafayette, et l'arrêt de deux conventions - La Mission Locale de Paris et Actual Carrière.

Sur les arrondissements historiques du PLIE, à savoir les 18^{ème} et 19^{ème} arrondissements de Paris, le contingent de RPP est passé de 19 à 18. Cela s'explique par l'arrêt au 31 décembre 2016 d'une file active portée par l'EPEC sur le 18^{ème}.

En effet l'EPEC a créé un nouveau poste de Chargée d'Appui Technique, apportant une aide qualitative au niveau des pratiques d'accompagnement de l'ensemble des Référénts PLIE du réseau.

C'est la Référénte PLIE du 18^{ème} arrondissement, salariée de l'EPEC, qui a occupé ce poste à mi-temps en 2016,

tout en pilotant la file active amenée à n'être pas renouvelée d'ici la fin 2016 (pas de nouvelles entrées en 2016).

Dans les 11^{ème} et 12^{ème} arrondissements, le contingent de RPP reste stable en 2016, à savoir trois RPP par arrondissement.

Dans le 20^{ème} arrondissement, le nombre de RPP reste également stable en 2016, soient six RPP. Une file active portée par le PLIE est simplement transférée vers un opérateur (Le CASP) suite au départ à la retraite d'un Référént PLIE salarié de l'EPEC.

Enfin, en termes de structures hébergeuses, de nouveaux partenariats ont été construits lors de l'installation des files actives liées à l'extension.

Ainsi des partenariats ont été mis en place avec les Services Sociaux Polyvalents - CASVP et les EPI des 10^{ème}, 13^{ème}, 14^{ème} et 17^{ème} arrondissements, afin d'initier des jours de permanence pour les Référénts PLIE.

Par ailleurs, du fait de la reprise de files actives par de nouveaux opérateurs, de nouveaux lieux d'accueil du public ont ouvert sur le territoire parisien.

Sur le 19^{ème} arrondissement les Participants peuvent à présent être reçus au sein de la Résidence du CASP avenue Simon Bolivar, dans les locaux du centre socio-culturel J2P, du groupe SOS et de Marguerite.

Sur le 18^{ème}, le public PLIE peut également être reçu au sein de la Résidence du CASP rue Baudelique, ainsi qu'à l'Espace Proximité Emploi géré par la Salle Saint-Bruno.

Sur le 20^{ème}, le lieu d'accueil proposé par Emmaüs Solidarité change d'adresse en 2016, le public étant accueilli depuis lors dans leurs locaux de la rue du Cher.

Les créations de files actives dans les nouveaux arrondissements de l'extension ont également permis l'accroissement du nombre de structures hébergeuses de Référénts PLIE, et de facto d'accueil des Participants PLIE. Ces derniers peuvent ainsi être reçus dans les locaux de Travail et Partage, d'ARFOG Lafayette et du CASP dans le 13^{ème}, dans les locaux du centre social Didot dans le 14^{ème}, à Emmaüs Solidarité dans le 10^{ème} et dans les locaux du CERAF Solidarité dans le 17^{ème}.



› L'INGÉNIERIE DE FORMATION

Les Parcours vers l'emploi des Participants du PLIE de Paris sont composés d'étapes de diverses natures, permettant de viser l'emploi durable, tout en sécurisant chaque parcours professionnel.

Parmi ces étapes, la formation est un maillon permettant aux Participants PLIE de se remobiliser, d'explorer les pistes professionnelles, de consolider ou d'élargir leurs compétences, d'acquérir une qualification, de réaliser des immersions en entreprise, et ainsi constamment enrichir et valoriser leur profil sur le marché de l'emploi.

En 2016, ont été mobilisées dans ce cadre 942 étapes de formation de droit commun, dont 194 étapes concernant l'apprentissage du français.

Le rôle du PLIE de Paris est de faciliter l'accès à l'offre de formation existante, et de compléter celle-ci en proposant des solutions spécifiques et adaptées.

À ce titre, la Direction Emploi, Inclusion et Solutions Territoriales de l'EPEC développe, en appui des missions d'accompagnement des Référénts de Parcours PLIE, une ingénierie d'actions visant à construire des solutions d'étapes de Parcours.

Cette ingénierie de Parcours est propre au PLIE de Paris, à destination exclusive du public qu'il accompagne. Elle vise à répondre aux besoins identifiés des demandeurs d'emploi. Elle se construit en complémentarité et en additionnalité avec le droit commun. Elle permet d'élaborer des actions s'articulant spécifiquement autour des problématiques des Participants PLIE, en lien constant avec le réseau des Référénts de Parcours PLIE qui accompagnent le public.

Chaque année, sur la base d'un diagnostic dynamique et partagé, l'EPEC identifie les actions disponibles sur le territoire, et les besoins non couverts, définissant ainsi les axes prioritaires d'intervention pour l'année suivante. Ces axes sont mis en œuvre selon plusieurs modalités : des partenariats à établir avec des acteurs identifiés sur le territoire, une programmation annuelle d'Action d'Appui aux Parcours PLIE - à travers un appel à projets Fonds social Européen -, des Actions d'Initiative Territoriale (AIT) en partenariat avec la Région Île-de-France.



➤ Actions d'appuis aux parcours PLIE, programmation FSE

En 2016, la Direction Emploi, Inclusion et Solutions Territoriales a développé plus massivement les actions « d'inter-étapes ».

Un Appel à Projets dans le cadre du Fonds Social Européen a été lancé en 2015 afin de permettre la mise en œuvre d'actions autour de trois thématiques : le diagnostic linguistique, la remise à niveau en compétences clés et l'initiation à la bureautique au service de la recherche d'emploi.

L'arbitrage autour de ces problématiques a été élaboré en amont avec le réseau des Référents de Parcours PLIE et sur la base d'un diagnostic relatif aux difficultés d'orientation ou au manque de places disponibles dans les actions de Droit commun.

Les axes ont été présentés au Comité Partenaires PLIE, puis validés en Comité de Pilotage PLIE de Paris.

Action 1

« Un diagnostic linguistique, une offre adaptée »

Cette action est mise en œuvre par l'organisme de formation « Emmaüs Solidarité ». Elle s'adresse en 2016 aux Participants PLIE dont le niveau de français constitue un frein à leur insertion professionnelle.

Elle permet d'évaluer le niveau de maîtrise de la langue française, à l'écrit et à l'oral, d'après le référentiel européen. Elle permet également de préconiser l'action de formation la plus adaptée au niveau et au Projet professionnel du Participant PLIE.

Elle se déroule en entrées et sorties permanentes et se compose de 2 entretiens par Participants, un premier entretien d'évaluation-diagnostic, et un second entretien de restitution.

➤ **86 Participants PLIE ont ainsi été évalués et bénéficié de préconisation d'actions de formation.**

Action 2

« Remise à niveau dans les Compétences Clés »

Cette action est mise en œuvre par l'organisme de formation « ARFOG Lafayette ».

Elle s'adresse en 2016 aux Participants PLIE ayant besoin de renforcer leur socle de compétences clés afin d'intégrer une formation qualifiante ou un emploi.

Elle a pour objectif de permettre au Participant PLIE d'accéder à une formation qualifiante de niveau V ou IV, ou encore à un emploi direct dans l'un des six secteurs prioritaires du PLIE de Paris (grande distribution, sanitaire et social, sécurité, production culinaire, métiers administratifs, propreté).

Le parcours de formation organisé en entrées et sorties permanentes est personnalisé, allant de 100 heures à 300 heures par Participant, selon le diagnostic réalisé.

En plus des modules de formation (communication écrite et orale, Espace, Temps et Mathématiques, Bureautique et numérique, Organisation personnelle), le parcours propose de nombreux temps d'entretiens de diagnostic, d'évaluation, de régulation et de bilan.

➤ 77 Participants PLIE reçus en information collective

➤ 71 Participants PLIE ont bénéficié d'un diagnostic

➤ **56 Participants PLIE ont bénéficié du parcours de formation.**

➤ **48% des participants ayant bénéficié du parcours de formation ont accédé à un emploi ou à une formation.**

Action 3

« Initiation à la Bureautique au service de la recherche d'emploi »

Cette action est mise en œuvre par l'organisme de formation « ESF Formation ».

Elle s'adresse en 2016 aux Participants PLIE n'ayant aucune ou très peu de connaissances en bureautique.

Elle a pour objectif de permettre aux Participants d'acquérir les bases de la micro informatique, de la navigation Internet et du traitement de texte, afin d'accroître leur autonomie dans la recherche d'emploi.

➤ 8 sessions mises en œuvre

➤ **91 Participants PLIE au total.**

➤ 3 mois après la fin de la formation, **29% des participants ont accédé à un emploi, 15% ont accédé à la formation qualifiante ou certifiante** et 51% étaient en recherche d'emploi ce qui était le principal objectif de la formation.

➤ Certification TOSA : 91% d'entre eux ont obtenu le niveau initial (niveau 1/5) et 9% le niveau basique (niveau 2/5).

Action 4

« Atelier d'expression - Habiter sa parole »

En plus de l'appel à projets FSE, et pour répondre à un besoin ponctuel, l'EPEC a procédé à un achat de prestation pour un atelier d'expression « Habiter sa parole ». Cet atelier est mis en œuvre par l'association « Ombre en lumière ».

Son objectif est de permettre aux Participants PLIE de reprendre confiance en améliorant leur expression verbale et non verbale, par le support des techniques théâtrales.

Les deux premières séances étaient réservées en 2016 aux Référénts de Parcours PLIE, elles consistaient à faire vivre les différents exercices par les Référénts eux-mêmes (12 en 2016), afin qu'ils s'approprient l'action, et puissent orienter de manière plus efficiente les Participants de leur file active.

➤ **8 séances ont eu lieu en direction des Participants PLIE**

➤ Les Actions d'Initiative Territoriale (AIT)

En plus de sa programmation annuelle, l'EPEC mobilise d'autres dispositifs et d'autres financeurs, pour la mise en œuvre d'actions spécifiques.

A ce titre, la Région Île-de-France est un partenaire privilégié.

La Région s'est toujours engagée sur une politique d'emploi dont les principaux outils ont été rénovés pendant l'année 2013. Ces outils sont à disposition des partenaires emploi, qui, sur la base de leur propre diagnostic, sollicitent le soutien de la Région pour la mise en œuvre d'actions sur le territoire. Ces actions constituent les « Actions d'Initiative Territoriale ».

En 2016, ce programme comportait 3 outils principaux : les passerelles entreprise, les chantiers école, et les actions pour l'emploi des publics les plus fragiles.

Action pour l'Emploi des Publics Fragiles Mise en relation avec l'Entreprise

Dans le cadre du dispositif « Actions pour l'Emploi des Publics les plus Fragiles », la Région a souhaité poursuivre son effort envers les publics très éloignés de l'emploi, accompagnés par les Plans Locaux pour l'Insertion et l'Emploi, en proposant un appel à projets qui leur est spécifiquement dédié. Il s'agit de leur proposer des étapes de parcours qui leur permettront, in fine, d'accéder à l'emploi.

L'EPEC s'est inscrit dans ce dispositif, en mettant en œuvre une action relevant de l'axe 1 de l'appel à projets régional « Favoriser le lien direct des Participants avec des représentants d'entreprises et/ou de collectivités ».

L'action intitulée « Mise en Relation avec l'Entreprise », a été mise en œuvre par l'organisme de formation Agro-Form. Son objectif est de favoriser la mise en relation

avec un employeur, par le biais d'entretiens de recrutement, de périodes d'immersion, ou de contrats de travail. En 2016, **11 Participants ont bénéficié de cette action.** La prospection renforcée, ainsi que la préparation ciblée aux entretiens, ont permis d'attendre **un taux de retour à l'emploi de 50%.**

Chantier Ecole éco-construction

Le dispositif chantier école est né du constat que les méthodes d'apprentissage traditionnelles axées sur le face à face et les approches théoriques ne répondent pas aux besoins de tous les publics en recherche d'emploi qui souhaitent engager une démarche de professionnalisation.

Il s'adresse à des personnes qui souhaitent acquérir ou retrouver des gestes et savoir-faire professionnels de base, par le biais d'une approche basée sur la mise en situation pratique, dans le cadre d'une réalisation collective.

En 2016, l'EPEC, le bailleur Paris Habitat et la Ville de Paris ont travaillé à identifier des « supports » de chantier école, qui permettront aux participants de découvrir les métiers du BTP, et de se professionnaliser. S'appuyant notamment sur le diagnostic partagé du quartier Saint-Blaise dans le 20^{ème} arrondissement, mené par le CAUE de Paris, le «toit terrasse Segalen» a été identifié comme adapté à l'aménagement d'une plateforme pédagogique d'agriculture urbaine. Paris Habitat a souhaité ainsi confier sa réalisation à un chantier école.

Les stagiaires ont pour mission de terrasser cet espace, construire une salle polyvalente, une serre, et du mobilier urbain.

Le chantier école, d'une durée d'environ 6 mois, se déroule en alternance, entre les situations d'apprentissage sur chantier et en centre, avec l'organisme APIJ, et les stages en entreprise.

Le recrutement des **12 stagiaires** a eu lieu en 2016, pour un démarrage en 2017.

Passerelle Entreprise « conducteur accompagnateur »

Dans le cadre de l'appel à projets « Passerelle Entreprise », la Région soutient des actions qui, sur un territoire donné, favorisent la mise en relation entre les entreprises qui peinent à recruter des personnes correspondant à leurs besoins et les demandeurs d'emploi peu qualifiés qui ont des difficultés à accéder ou à s'inscrire durablement dans l'emploi, par le biais de formations adaptées, en impliquant fortement les entreprises dans ces actions.

Les Passerelles entreprises visent donc un double objectif :

Permettre d'une part à des entreprises de répondre à un besoin de personnel préparé spécifiquement à leurs exigences. Il s'agit de les accompagner dans leur recrutement, par l'organisation de formations adaptées aux postes à pourvoir.

Et d'autre part, favoriser l'accès de demandeurs d'emploi à l'emploi durable en les formant et en les préparant à intégrer des postes à pourvoir, au sein d'entreprises franciliennes, par le biais d'une formation et d'un accompagnement spécifiques.

Dans ce cadre, l'entreprise KMP est entrée en contact en 2016 avec l'EPEC, avec un objectif de postes à pourvoir et la difficulté à recruter des candidats qualifiés. Le projet de KMP est ainsi de mettre en œuvre une démarche d'insertion afin de recruter 8 collaborateurs sur le métier de « Conducteur accompagnateur de personnes à mobilités réduite ».

En concertation avec l'employeur, l'EPEC a construit un programme de formation sur mesure, afin de permettre à **8 demandeurs d'emploi d'accéder à des emplois en CDI au sein de l'entreprise partenaire.**

La passerelle entreprise, d'une durée de 3 mois, se déroule en alternance, entre l'entreprise KMP et l'organisme de formation Institut KEOLIS.

Les recrutements ont eu lieu en 2016, pour un démarrage en 2017.

➤ Les Aides individuelles aux Participants

L'Enveloppe Souple a vocation à répondre aux besoins individuels des Participants PLIE, qui ne peuvent pas être pris en compte dans les programmations collectives.

Elle consiste à cofinancer des dépenses de deux natures :

- La formation en tant que telle, à travers un co-financement de 30% (plafond de 1 000€)
- L'équipement professionnel (vêtements, outils, etc.), à hauteur de 150€.

| NATURE DE L'AIDE | NOMBRE DE DEMANDES REÇUES | NOMBRE D'AIDES ACCORDÉES | COÛT TOTAL DES FORMATIONS | CO-FINANCEMENT MOBILISÉ | MONTANT ACCORDÉ PAR LE PLIE DE PARIS | TAUX D'INTERVENTION |
|---------------------------------|---------------------------|--------------------------|---------------------------|-------------------------|--------------------------------------|---------------------|
| FORMATION | 13 | 9 | 24 594 | 17 816 | 6 778 | 27% |
| EQUIPEMENT PROFESSIONNEL | 5 | 3 | 480 | 0 | 480 | 100% |
| TOTAL 2016 | 18 | 12 | 25 075 | 17 816 | 7 258 | 29% |

➤ Les partenariats locaux

Les Cours Municipaux d'Adultes (CMA)

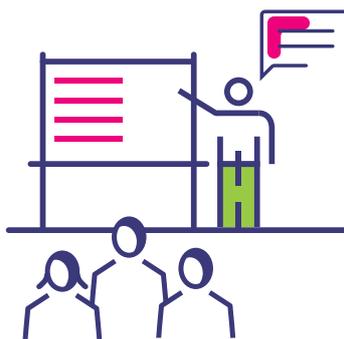
Apparus au XIX^{ème} siècle dans toutes les villes de France, les Cours municipaux n'ont perduré qu'à Paris sous cette forme. La collectivité parisienne a tenu à les conserver pour en faire un outil de formation professionnelle et d'insertion.

Cette offre de formation répond à un besoin spécifique du public PLIE pour deux raisons essentiellement :

- Son offre de formation en français, notamment en alphabétisation, est riche et très spécialisée
- Son organisation en soirée, permet de combiner l'apprentissage et les étapes emploi

À l'initiative de la Ville et plus particulièrement du bureau des CMA et de la Direction de l'Attractivité et de l'Emploi de la Ville de Paris, un partenariat à deux niveaux a été mis en place pour favoriser l'accès des Participants PLIE aux Cours Municipaux d'Adultes de la Ville de Paris.

Le premier niveau consiste en une information privilégiée relative à l'offre de formation : organisation d'un forum pour présenter l'offre de cours, les contenus, les modalités d'inscription. C'est également le lieu d'échange entre les prescripteurs (Référénts de Parcours PLIE) et l'équipe pédagogique des CMA. Un accès également facilité à l'offre de formation, avec la création de comptes prescripteurs.



Le second niveau a quant à lui vu la mise en place par les CMA d'un système de « pondération » des candidatures, permettant d'établir un ordre de priorité. Ainsi un candidat orienté par le PLIE de Paris bénéficie de points de pondération supplémentaires, lui conférant une priorité dans l'accès au cours choisi (sous réserve de validation des pré-requis).

De son côté, l'EPEC s'est engagé à prendre en charge le coût des cours pour les Participants PLIE dans le cadre de leur parcours PLIE.

Pour l'année universitaire 2015/2016, 116 Participants PLIE se sont inscrits à un cours CMA. Parmi eux, 103 ont fait une demande de prise en charge financière.

Le programme de formation de la Ville de Paris

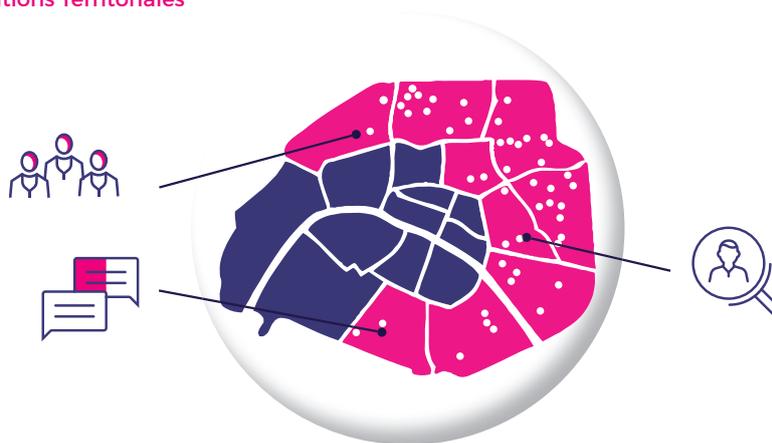
La Ville de Paris met en œuvre chaque année deux catalogues de formation : un premier catalogue de formations qualifiantes, et un second de passerelles linguistiques.

En 2016, parmi les 123 stagiaires accueillis en formation linguistique à la Ville de Paris, 15 sont des Participants PLIE, soit 12%.

Parmi les 593 stagiaires accueillis en formation qualifiante à la Ville de Paris, 48 sont des Participants PLIE, soit 8%.

Au total, 63 Participants PLIE ont bénéficié d'une formation de la Ville de Paris en 2016.





› L'ANIMATION TERRITORIALE

L'une des missions de la Direction Emploi, Inclusion et Solutions Territoriales (DEIST), en termes d'animation territoriale, est de permettre l'orientation de demandeurs d'emploi nécessitant un accompagnement renforcé, individualisé et prenant en compte la situation globale de la personne (freins de retours à l'emploi et problématiques sociales), vers le dispositif PLIE de Paris.

La DEIST a donc animé en 2016 un nombre conséquent d'informations collectives (77 IC sur l'année 2016) et créé ou renforcé des partenariats sur le territoire permettant l'afflux d'orientations vers le PLIE de Paris.

› Les prescriptions vers le PLIE

Il existe plusieurs moyens d'intégrer le dispositif PLIE de Paris pour un Participant.

Outre la démarche spontanée du demandeur d'emploi qui reste relativement marginale (environ 3% des orientations), la plupart des Participants sont orientés via des fiches de liaison transmises par des travailleurs sociaux œuvrant soit au sein des services sociaux parisiens, soit auprès d'associations ou de centres d'hébergement.

Ces fiches de liaison permettent de prendre contact avec le Participant pour un premier entretien diagnostique mais également de faire un retour au prescripteur quant à la pertinence de la mise en place d'un suivi par le dispositif PLIE.

L'une des principales autres modalités permettant l'orientation vers le dispositif PLIE, est l'information collective. L'EPEC organise des informations collectives mensuelles destinées aux demandeurs d'emploi parisiens résidant sur le territoire d'intervention du PLIE de Paris, usagers des Point Paris Emploi des 10^{ème} et 18^{ème}

arrondissements ; ainsi qu'à ceux qui contactent le PLIE par téléphone.

Cependant **la majeure partie des réunions d'information collectives est organisée en partenariat avec les agences de Pôle Emploi.**

Ainsi la Direction Emploi de l'EPEC organise une information collective mensuelle par arrondissement du territoire du PLIE de Paris, afin que les conseillers du Pôle emploi puissent orienter les demandeurs d'emploi qu'ils ont en suivi vers l'Accompagnement PLIE.

Au total, 1161 personnes ont été reçues lors de ces réunions en 2016.

Les principaux prescripteurs du PLIE pour l'année 2016 restent **les services sociaux parisiens avec 36% des orientations** et 34 % des entrées, suivent Pôle emploi avec 23% des orientations et 24% des entrées, les associations avec 17,5% des orientations et 16% des entrées et les centres d'hébergement avec 5% des orientations et 6% des entrées.

Typologie et origine des orientations de demandeurs d'emploi vers le PLIE de Paris

| | PRESCRIPTEURS | VOLUME ORIENTATIONS | % TOTAL PLIE |
|------|---------------------------------------|---------------------|--------------|
| 1 | Services sociaux Ville | 460 | 36% |
| dont | SSP | 212 | 16% |
| | CASVP | 141 | 11% |
| | EPI | 107 | 8% |
| 2 | Pôle Emploi | 298 | 23% |
| 3 | Associations | 225 | 18% |
| 4 | Centres Hébergement (CHU, CHRS, etc.) | 67 | 5% |
| 5 | Divers | 60 | 5% |
| 6 | CAF (hors CS) | 43 | 3% |
| 7 | Spontané | 40 | 3% |
| 8 | Contact Plie de Paris | 39 | 3% |
| 9 | Centres sociaux | 35 | 3% |
| 10 | Mission locale | 24 | 2% |
| | TOTAL | 1 291 | 100% |

Qualité des Prescriptions en 2016

| | PRESCRIPTEURS | TAUX D'INTÉGRATION |
|----|---------------------------------|--------------------|
| 1 | CAF (hors CS) | 81% |
| 2 | Centres Hébergement | 79% |
| 3 | Divers | 76% |
| 4 | Pôle Emploi | 73% |
| 5 | Spontané | 65% |
| 6 | Contact Plie de Paris | 69% |
| 7 | Services sociaux Ville | 64% |
| | SSP | 74% |
| | CASVP | 69% |
| | EPI | 37% |
| 8 | Associations | 63% |
| 9 | Centres sociaux | 49% |
| 10 | Mission locale | 33% |
| | Taux d'intégration moyen | 66% |

Partenariats et Cadres d'intervention stratégiques

Toujours en termes d'animation territoriale par la DEIST, et ce afin de répondre aux différents objectifs du PLIE en termes de nombre de Participants suivis et de publics cibles (Bénéficiaires du RSA, Demandeurs d'emploi de + de 45 ans, Travailleurs Handicapés, Demandeurs d'emploi en QPV), de **multiples actions ont été initiées sur le territoire parisien en 2016.**

Ainsi un travail de développement partenarial a été lancé lors de l'extension sur les nouveaux arrondissements. Cela a consisté en des rencontres avec les équipes de développement local, les services sociaux parisiens, les associations travaillant dans le domaine de l'insertion et les acteurs de l'emploi. L'objectif de ces rencontres est de faire connaître le dispositif PLIE sur les nouveaux territoires, de poser le cadre d'une collaboration et d'informer les prescripteurs potentiels des modalités d'orientation vers le PLIE de Paris. Lors de ces rencontres un travail a également été initié, relatif à la mise en place d'une stratégie territoriale visant à toucher davantage les demandeurs d'emploi résidant en QPV.

Le développement partenarial ne s'est pas limité aux nouveaux arrondissements, ainsi des réunions et

groupes de travail ont également été planifiés avec les partenaires des arrondissements historiques du PLIE pour renforcer les synergies et accroître le nombre d'orientations. Cela se traduit notamment par la participation de l'EPEC aux coordinations emploi des différents arrondissements, mais également par des travaux engagés avec l'ensemble des agences Pôle emploi des 19^{ème}, 20^{ème} et 18^{ème} arrondissements de Paris.

L'année 2016 a également été le cadre d'une participation accrue de la Direction Emploi, Inclusion et Solutions de l'EPEC aux instances du territoire :

- Cadres stratégiques parisiens
- Service Public de l'Emploi Technique (SPET), en particulier les SPET Politique de la Ville
- Plan Parisien de l'Insertion par l'Emploi (PPIE)
 - > Comités stratégiques
 - > Commissions Territoriales d'Insertion (CTI)
 - > Groupes de travail thématiques sur le territoire des EPI (Espaces parisiens pour l'Insertion)
- Comités Emploi dans les QPV
- CDIAE.

Partenariats PLIE de Paris - Structures d'intervention des Référents de Parcours PLIE

| | ARRONDISSEMENT | OPÉRATEURS- PORTEURS | SITES D'ACCUEIL DES PARTICIPANTS PLIE |
|---|-------------------|--|---|
| ARRONDISSEMENTS EXTENSION 2016 | 10 ^{ème} | Emmaüs Solidarité | Centre Emmaüs Vinaigriers SSP 10 |
| | 13 ^{ème} | Armée du Salut Aurore CASP | Résidence Aurore Regnault Résidence Sociale CASPAI Travail & Partage SSP 13 EPI 13 |
| | 14 ^{ème} | Arfog Lafayette | CASVP 14 Arfog Centre Social Didot |
| | 17 ^{ème} | CERAF Solidarités | CERAF site du 17 ^{ème} SSP 17 |
| ARRONDISSEMENTS HISTORIQUES | 18 ^{ème} | CASP Aurore Salle Saint Bruno EPEC | Résidence CASP Championnet Résidence CASP Baudelique Aurore Insertion 18 ^{ème} EPE Salle Saint-Bruno SSP 18 EPEC site du 18 ^{ème} EPI 18 CASVP 18 Centre Social CAF Belliard Centre d'Animation Binet Centre de gestion CAF La Chapelle |
| | 19 ^{ème} | Humando CASP Marguerite Projets 19 UNIRH75 EPEC | Agence Humando 19 ^{ème} Résidence CASP Bolivar Association J2P Projets 19 Centre social et culturel Danube Régie de Quartier du 19 ^{ème} OHE75 SSP 19 / CASVP 19 EPI 19 Centre de gestion CAF Laumière |
| | 20 ^{ème} | Emmaüs CASP Marguerite Aurore EPEC | CH Emmaüs Cher Centre Social CAF Annam El Marguerite SSP 20 / CASVP 20 / EPI 20 Aurore Formation Gagliardini Centre Social et Culturel Etincelles Mairie du 20 ^{ème} |
| | 11 ^{ème} | EPEC | Palais de la Femme SSP-CASVP 11 Safip Synergie |
| | 12 ^{ème} | CASP EPEC | CASP siège 12 ^{ème} SSP - CASVP 12 Centre Social CAF Charenton EPI 12 Optim Emploi |
| | | | |

FOCUS

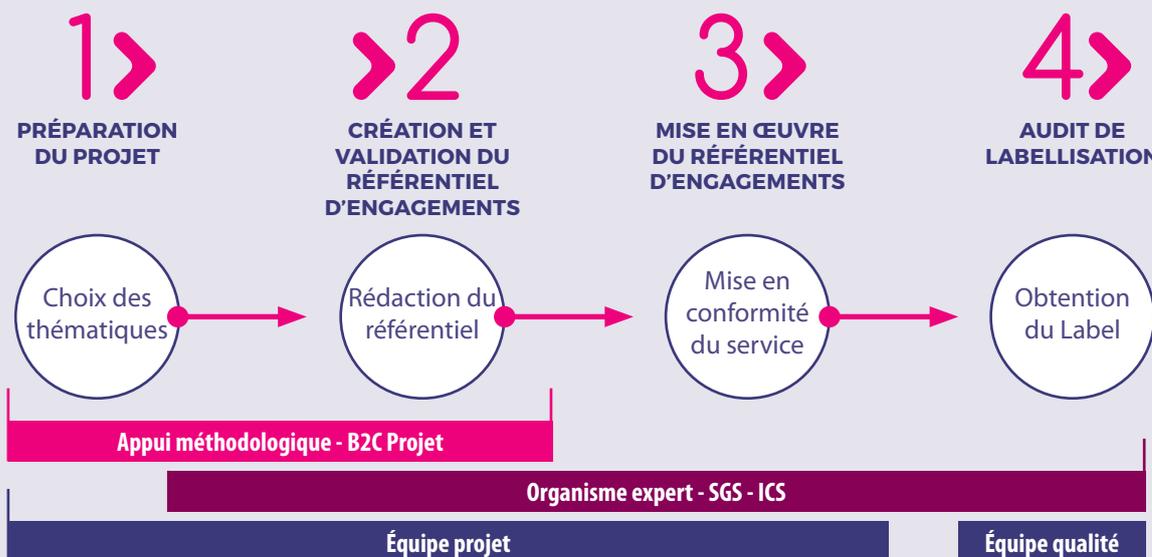
LA DÉMARCHE QUALITÉ DE SERVICE DU PLIE DE PARIS

Initiés en 2014, les travaux de la Démarche Qualité de Service (DQS) de l'Accompagnement PLIE ont conduit à l'obtention du Label «Quali'Inser» en juin 2016. Ce label est basé sur un référentiel comportant 22 engagements de service pris auprès de chaque demandeur d'emploi orienté puis inscrit en Parcours PLIE. Cette démarche associe l'ensemble des acteurs, personnes ou structures, qui font vivre le pôle Accompagnement PLIE. Les Référents de Parcours PLIE (RPP) étant placés au cœur de cette action.

Les avantages recherchés par la DQS sont :

- Vecteur de confiance pour les publics concernés et les partenaires locaux
- Garantie de l'homogénéité des pratiques et de la pérennité du savoir-faire
- Confort dans le travail pour les professionnels et acteurs impliqués
- Recherche de l'efficacité du travail individuel et collectif
- Renforcement de la coordination des acteurs autour des parcours d'insertion.

Ci-après un déroulé du projet depuis son lancement :



FOCUS

La DQS est construite à partir de règles et de pratiques communes définissant la nature du service mobilisé. Elle donne l'obligation de respecter ces règles à l'ensemble des acteurs concernés. Elle nécessite une vérification de la conformité du service rendu en regard du référentiel, par un organisme extérieur reconnu, indépendant et impartial : SGS-ICS.

La DQS vient renforcer une culture « de service » autour de pratiques professionnelles clairement identifiées. La création d'une certification propre sous la forme d'un Label a exigé le choix de thématiques essentielles et la rédaction du référentiel de labellisation. En cohérence avec le management participatif, le choix du nom de Label est le résultat de plusieurs moments « créatifs » avec les membres de l'équipe et les partenaires. Le dépôt de la marque « Quali'Inser » a été fait auprès de l'INPI en mars 2016.

Afin de s'assurer de l'appropriation de la démarche par les partenaires et répondre au besoin de suivi de la mise en œuvre du projet, un Comité Technique a été constitué, qui reste actif au-delà de l'obtention du label. Une équipe projet interne a été constituée et animée par le Responsable Qualité PLIE.

Afin de valider chaque année le Label, des audits sont réalisés à échéances régulières.

Un audit blanc consiste à réaliser le contrôle de l'ensemble des engagements inscrits dans le référentiel de labellisation. L'auditeur formalise une liste de recommandations, qui donne de la visibilité sur les écarts sans impact sur l'obtention du label. Le document récapitulatif des écarts relevés lors de l'audit blanc est devenu un outil pédagogique dans l'appui à la mise en conformité pour l'ensemble du réseau des Référents PLIE.

Un audit de labellisation est quant à lui l'étape « ultime » de la démarche qualité engagée en 2014.

Le premier audit de labellisation a eu lieu en avril 2016, et moins de dix corrections ont été transmises au service qualité.

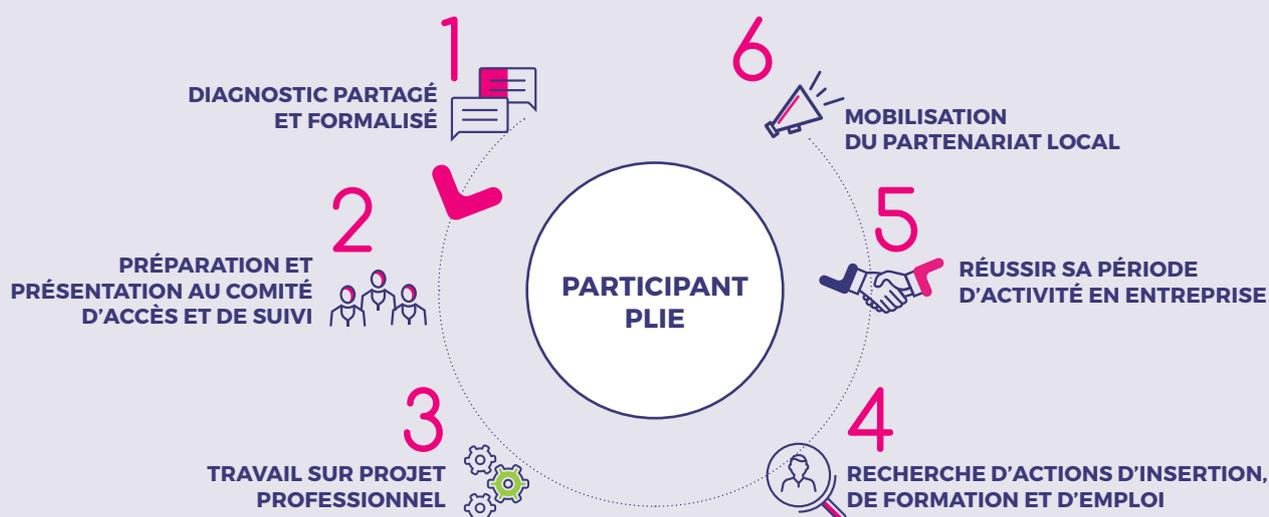
L'exercice très particulier des audits blancs et de labellisation est vécu comme le passage d'un examen, à la différence notable que c'est le collectif qui est responsable de la réussite du contrôle de conformité (270 points de contrôle pour chaque suivi de Participant PLIE audité).

Le maintien de la conformité des pratiques professionnelles par l'ensemble du réseau des RPP et par l'équipe d'animation se trouve être l'enjeu des mois qui suivent l'obtention du label. À nouveau, des outils pédagogiques de synthèse sont formalisés et transmis en réunions de sous-groupe des RPP. Le sujet quelque peu épineux de la traduction des actes professionnels dans les conclusions d'entretien saisies dans le logiciel de suivi des parcours « Visual course » trouve sa solution par l'écriture d'exemples validés entre pairs.

Pour sa part, **le Comité Technique** s'est réuni en octobre 2016. En début d'année, les échanges réguliers avec les partenaires du réseau des Référents PLIE se sont concentrés à la préparation opérationnelle de chacun pour les audits blancs et de labellisation. La réunion d'octobre a permis de recueillir les avis sur les supports de communication du Label, affiche et livret.

La mise en place d'un **Club Participants** quant à elle s'inscrit dans une démarche d'intégration de la participation volontaire et effective des personnes accompagnées dans la conduite, l'évaluation et le développement de l'accompagnement PLIE. Elle pose comme principe la reconnaissance de l'avis « expert » des Participants PLIE et lui donne un cadre spécifique et collectif pour sa prise en compte.

Le séminaire de présentation du Label Quali'Inser, en octobre 2016, peut s'appréhender comme la reconnaissance « officielle » de l'expérience réussie de dix ans de mise en œuvre de l'accompagnement à l'emploi et de l'ingénierie de parcours du PLIE de Paris.



Un investissement et une vigilance tout au long du Parcours PLIE

Phase d'accueil

Entrée PLIE

Projet pro.

Etape IAE

Formation

Emploi
de parcours

Emploi stable

Sortie PLIE

La Direction Acteurs Économiques et Gestion des Compétences



La Direction Acteurs Économiques et Gestion des Compétences regroupe les pôles d'activités de l'EPEC dont l'offre de services concoure au développement de l'emploi et à la prise en compte de la gestion des emplois et des compétences sur le territoire parisien.

Les entreprises, associations, les structures de l'économie sociale et solidaire et de l'insertion par l'activité économique, les donneurs d'ordres publics et privés, les fédérations professionnelles sont les partenaires naturels de la DAEGC. En 2016, la DAEGC est structurée en 4 pôles d'activités :

- › Pôle Clause sociale de Paris
- › Pôle Mutations Économiques
- › Plateforme Ressources Humaines des Services à la Personne
- › Relation Entreprises du Plie de Paris.

Alain GACHET
Directeur





› LE PÔLE CLAUSE SOCIALE

Fondé sur le rapprochement des équipes de la Maison de l'emploi et du PLIE, le Pôle Clause sociale de l'EPEC développe son offre de services en direction de l'ensemble des parties prenantes de l'achat socialement responsable du territoire : donneurs d'ordres publics et privés, entreprises, acteurs de l'emploi et de l'insertion par l'activité économique.

En prenant appui sur la commande publique et les opérations de construction et d'aménagement urbain du territoire parisien, l'objectif du Pôle Clause sociale de Paris est de garantir un effet levier pour mettre en œuvre un dispositif d'accès à l'emploi durable pour les personnes éloignées de l'emploi.

› Un pôle d'ingénierie au service des donneurs d'ordres du territoire

› En 2016, **39 institutions publiques et privées se sont associées au Pôle Clause sociale de l'EPEC pour développer l'introduction de dispositions sociales dans leurs programmes d'achats** et accompagner la mise en œuvre des objectifs d'insertion inscrits dans leurs marchés.

L'organisation des achats, services et directions, au sein de ces partenaires, constituent 105 pouvoirs adjudicateurs avec lesquels les équipes du pôle Clause sociale ont collaboré.

Le plan d'action 2016 a mobilisé 685 marchés actifs, publics et privés, dont 138 nouveaux marchés ont été notifiés au cours de l'année.

La Ville de Paris et l'État représentent les deux tiers de ce plan d'action (67 %) :

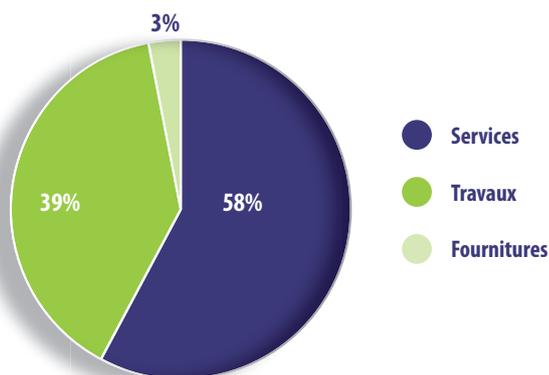
- › 215 marchés actifs pour la Ville de Paris issus de 13 Directions opérationnelles en lien avec le pilotage de la Direction des Finances et des Achats
- › 245 marchés pour le périmètre État constitué des 10 administrations centrales des ministères, des Services du Premier ministre, de la Direction des Achats de l'État, de la Cour des Comptes, du Conseil d'État, de la Préfecture de Région Île-de-France, de la Direccte Île-de-France.

Pour l'essentiel, les autres partenaires du Pôle Clause sociale sont de grands établissements publics du territoire parisien (AP-HP, CNAMTS, INSERM, BnF, Musée du Louvre, RATP, Eau de Paris, Universcience), des SEM et bailleurs sociaux parisiens.



➤ Nature des marchés et segments d'achats

58 % des 685 marchés actifs intégrant des clauses sociales en 2016 sont des marchés de services.



Les marchés de nettoyage représentent 13% de l'ensemble des marchés actifs et constituent le principal segment d'achat en 2016.

➤ Les 15 principaux segments d'achats par nombre de marchés

| | |
|--|-----------|
| NETTOYAGE INDUSTRIEL (LOCAUX, OUVRAGES, VITRERIE) | 92 |
| BÂTIMENT TCE (CONSTRUCTION, RÉHABILITATION) | 83 |
| TRAVAUX PUBLICS | 62 |
| INFORMATIQUE (ÉTUDES, CONCEPTION, MAINTENANCE, - LOGICIELS ET SYSTÈMES) | 48 |
| ESPACES VERTS (AMÉNAGEMENT, ENTRETIEN) | 33 |
| COLLECTE / TRAITEMENT DES DÉCHETS / RECYCLAGE | 26 |
| ASSAINISSEMENT, CURAGE | 21 |
| COURANTS FORTS / COURANTS FAIBLES | 21 |
| GARDIENNAGE / SÉCURITÉ / (TÉLÉ)SURVEILLANCE | 19 |
| MAINTENANCE MULTITECHNIQUE | 15 |
| SOLUTIONS D'IMPRESSION (INSTALLATION, MAINTENANCE) | 14 |
| RESTAURATION COLLECTIVE | 14 |
| DÉMÉNAGEMENT | 12 |
| TRAITEUR | 12 |
| MULTISERVICES | 11 |

Les 15 principaux segments d'achats regroupent 70% des marchés actifs en 2016. Néanmoins, les 685 marchés actifs se répartissent en 57 segments d'achats différents.

Disposer d'un volume important de marchés publics (et privés) et d'un périmètre étendu de segments d'achats (construction, travaux publics, prestations de services, prestations intellectuelles) restent des objectifs prioritaires pour mettre en œuvre un dispositif d'accès à l'emploi pour les personnes en insertion sociale professionnelle dimensionné à l'échelle du territoire parisien et permettant de construire des solutions d'insertion pour le plus grand nombre de personnes, quels que soient les parcours, les compétences et les qualifications professionnelles.



> Mise en œuvre des clauses sociales

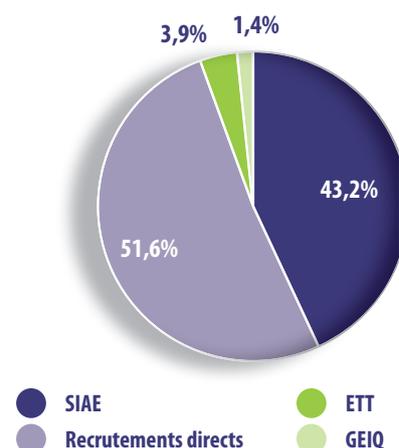
947 000 heures d'insertion ont été réalisées en 2016, soit 520 emplois en équivalent temps plein sur l'année

>> Modalités de réalisation des heures d'insertion

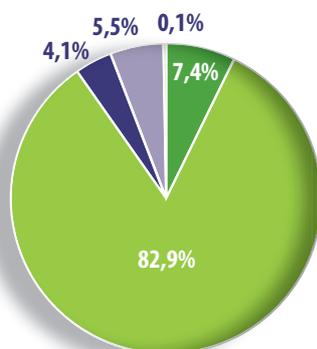
52% des heures d'insertion réalisées en 2016 ont été mises en œuvre par des recrutements au sein des entreprises titulaires des 685 marchés publics et privés.

4% des heures d'insertion ont été réalisées par le recours au travail intérimaire (mise à disposition de personnels par des entreprises de travail temporaire – ETT, auprès des entreprises titulaires des marchés).

43% des heures d'insertion ont été mises en œuvre par des contrats de sous-traitance et d'achat d'heures entre des entreprises titulaires des marchés et les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE).



>> Mise en œuvre des clauses sociales par les structures d'insertion par l'activité économique



- Associations intermédiaires - AI
- Entreprises de Travail Temporaires d'Insertion - ETTI
- Entreprises d'Insertion - EI
- Régies de Quartier - RQ
- Ateliers et Chantiers d'Insertion - ACI

407 200 heures d'insertion ont été réalisées en 2016 par le recours aux structures d'insertion par l'activité économique.

83% des heures d'insertion réalisées en 2016 par les SIAE ont été mises en œuvre par les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI)

À noter : Pour l'essentiel des 331 000 heures d'insertion réalisées, les ETTI ont été mobilisées sur les segments d'achats du bâtiment, des travaux publics et de la collecte de déchets.

82% : Part des SIAE parisiennes dans le total des heures d'insertion réalisées par l'ensemble des SIAE

L'apport en CA pour les SIAE parisiennes est évalué 6,5 millions d'€.

>> Les recrutements opérés par les entreprises

273 recrutements réalisés par les entreprises titulaires de marchés publics et privés et leurs sous-traitants en 2016

80 % de ces recrutements sont des emplois durables

115 CDI

58 contrats en alternance (apprentissage / professionnalisation)

45 CDD de 6 mois et plus

78 contrats de travail intérimaires s'ajoutent aux 273 recrutements réalisés.



> Typologie des entreprises titulaires

341 entreprises titulaires des 685 marchés actifs en 2016

À noter : 10 SIAE parisiennes sont titulaires de marchés publics.

Seulement 45 entreprises titulaires de marchés publics et privés, hors SIAE, soit 13,6 % de l'ensemble, sont implantées à Paris.

> Typologie des publics bénéficiaires des clauses sociales

1243 personnes en difficultés d'insertion sociale et professionnelle ont bénéficié du dispositif clause sociale en 2016.

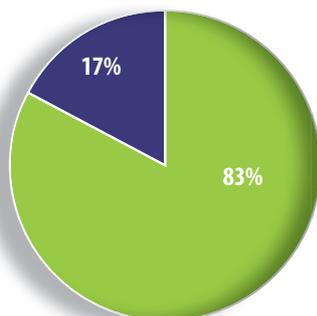
267 personnes ont été recrutées par les entreprises attributaires et sous-traitantes (pour 273 contrats de travail établis).

Quelques caractéristiques sociodémographiques des personnes bénéficiaires :

> **59% des bénéficiaires sont parisiens**

> **19 % résident dans les quartiers prioritaires de la Politique de la Ville (QPV).**

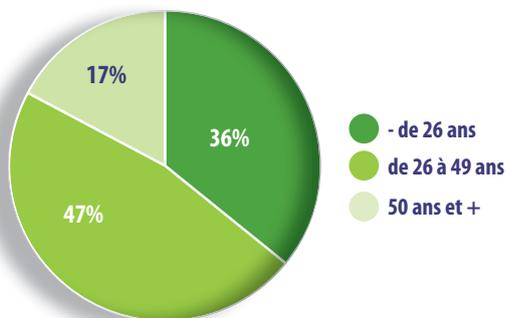
> Répartition par genres



● Hommes ● Femmes

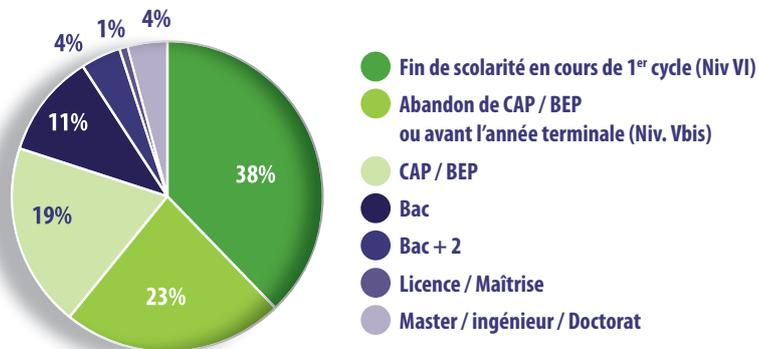
La répartition par genres évolue significativement si l'on considère seulement les **recrutements directs effectués par les entreprises titulaires des marchés publics** puisque **le taux de recrutement des femmes s'élève alors à 30 % et celui des hommes à 70 %.**

➤ Répartition par âges



Les publics jeunes (- 26 ans) et séniors (+ 50 ans) représentent 53 % de l'ensemble des bénéficiaires.

➤ Répartition par niveaux scolaires



Les jeunes sortis du système scolaire sans diplôme représentent 61 % de l'ensemble des bénéficiaires.





LE PÔLE MUTATIONS ÉCONOMIQUES

Le pôle mutations économiques conduit des projets sectoriels d'appui au développement économique, de l'emploi et des compétences en direction des entreprises du territoire en prise à des environnements en transformation (technologique, économique, réglementaire, etc.). 2 actions ont été menées en 2016 :

- Une plateforme d'appui aux mutations économiques et aux transitions professionnelles des dirigeants et salariés des commerces culturels indépendants parisiens (libraires, disquaires)
- Un projet d'appui au développement de l'emploi et à l'amélioration de la prise en compte de la gestion des emplois et des compétences en direction d'établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (Ehpad) parisiens.

➤ Appui aux commerces physiques de biens culturels à Paris (libraires, disquaires)



À Paris, près de 60 **disquaires** actifs et près de 450 **librairies indépendantes** représentent 17,5% et 18% environ de ces **commerces culturels indépendants** en France (Sources : APUR (2014), DGMIC (2016), Le MO-Tif (2013), SLF). En 11 ans (2003 - 2014). Le nombre de librairies à Paris a baissé de 22%, soit une disparition de 213 commerces sur la période et l'une des plus fortes baisses observées parmi les commerces culturels parisiens depuis le début des années 2000 après les com-

merces de vente de disques, cassettes, CD, DVD (- 52%) (Source : APUR (2016)). Pour soutenir le développement économique, de l'emploi et des compétences de ces entités économiquement fragiles et peu professionnalisées sur la gestion RH, l'EPEC a initié et met en place un service RH mutualisé pour les libraires, leur propose un appui à la réponse aux marchés publics en groupement et a engagé des projets de mutualisation entre disquaires.

➤➤ Le Service de remplacement pour les disquaires et les libraires : une première à Paris et sans doute en France¹

Depuis la création du Service de remplacement en 2015, 2 disquaires et 17 libraires ont utilisé le Service de remplacement, porté à titre expérimental au sein du groupement d'employeurs Paris Culture (GE Paris Culture). 2 disquaires et 15 libraires ont adhéré au GE Paris Culture pour l'utiliser (2 libraires l'ont utilisé très ponctuellement sans adhérer au GE Paris Culture).

Depuis 2015, 6 vendeurs - collaborateurs remplaçants (2 vendeurs de disques et 4 vendeurs de livres) ont été recrutés

par le GE Paris Culture (3 en CDI à temps partiel et 3 en CDD courts). À fin 2016, 5 salariés forment le pool de vendeurs - collaborateurs remplaçants pour les disquaires et les libraires.

En 2016, la phase expérimentale de création d'un Service de remplacement pour les disquaires et les libraires indépendants s'est achevée par la rédaction d'un **rapport d'évaluation final** (EPEC, *Un Service de remplacement pour des commerces culturels indépendants à Paris : évaluation de l'expérimentation sociale conduite par Ensemble Paris Emploi Compétences (Maison de l'emploi de Paris) en partenariat opérationnel avec le groupement d'employeurs Paris Culture (2014 - 2016), janvier 2017, 86 p.) dont voici les principaux résultats et recommandations.*

Une configuration restée minimaliste chez les disquaires

Si presque tous les disquaires parisiens ont été prospectés (56), seuls **Analog Collector et Music Avenue Paris utilisent le « Service de remplacement »**. Seuls dans leur commerce, ils ont **utilisé 67 jours de remplacement / appui ponctuel en 2016, correspondant à 0,27 ETP**. Cette configuration minimaliste de mono-mise à disposition n'est cependant ni de l'emploi partagé, ni un « vrai Service de remplacement » puisque les disquaires ne partagent pas le même salarié.

Et convaincus que leur hyper - spécialisation ne permet pas à un intervenant ponctuel de connaître leurs fonds et de vendre aussi bien qu'eux, habitués à recourir à leur entourage pour se faire remplacer ou bien intéressés par l'initiative mais n'en ayant pas les moyens économiquement, les autres disquaires indépendants parisiens n'ont pas adhéré concrètement à cette solution RH.

Un développement progressif du Service de remplacement chez les libraires

En 2016, **Le Rideau Rouge, Les Traversées, La Passerelle, Chantelivre, Palimpseste, Tschann** ont rejoint les librairies **A Livr'Ouvert, La Cédille, L'Herbe Rouge, La Lucarne, L'Oeil au vert, Matière Grise, L'Atelier 9, Les Buveurs d'encre et Longtemps**, adhérentes au GE Paris Culture pour utiliser le Service de remplacement depuis 2015. La **Petite Lumière et Jeux(lis) là** ont utilisé le Service de remplacement ponctuellement, sans adhérer au GE Paris Culture. Ce sont donc 8 nouvelles librairies qui ont utilisé le Service de remplacement en 2016.

Principales données d'activité Service de remplacement Libraires (2016)

| | | |
|--|---|---|
| MAI 2015 : CRÉATION DU SERVICE DE REMPLACEMENT | Janvier 2016 - Décembre 2016 1 an | 76% des structures sont supérieures à 10 salariés |
| NOMBRE D'HEURES FACTURÉES | 1505 heures / 16 libraires Soit 94 heures en moyenne annuelle par libraire en 2016, soit 13,4 jours (EURL, SARL, SAS) | 80% des structures ont un statut à but lucratif (EURL, SARL, SAS) |
| NOMBRE DE JOURS PRIS AU TOTAL | 215 jours / 16 libraires | + 140,7 jours, soit + 189,5% |
| Dont nombre de jours de remplacement | 189,11 | + 277,7% |
| Dont nombre de jours d' appui ponctuel | 25,91 | + 6,5% |
| NOMBRE DE JOURS DE REMPLACEMENT PRIS AU TOTAL | 189,11 jours | + 139 jours, soit + 277,7% |
| Dont nombre de jours de remplacement du gérant | 71,82 | + 117,5% |
| Dont nombre de jours de remplacement de salarié | 117,29 | + 587% |
| NOMBRE DE REMPLAÇANTS / ETP | 5 personnes = 1,1 ETP en moyenne en 2016 dont 0,65 ETP pour une vendeuse collaboratrice en CDI à temps partiel en fin d'année 2016, reprenant le volume de travail de la 1ère remplaçante à l'issue de sa rupture conventionnelle (0,23 ETP en 2016) et 3 personnes intervenant dans le cadre de CDD courts, totalisant 0,24 ETP à fin 2016/ | |

Limites du fonctionnement actuel et modèle d'ajustement proposé à court terme

Le **Groupement d'employeurs Paris Culture** a accepté de porter, à titre expérimental, l'organisation et le fonctionnement d'un Service de remplacement mais sans limite juridique, économique et de fonctionnement par rapport à son activité principale d'emploi partagé.

Les limites du fonctionnement du Service de remplacement au sein du GE Paris Culture ont été identifiées et un modèle d'ajustement du fonctionnement du Service de remplacement dans son cadre actuel a été proposé pour le très court terme :

- › Aménager le temps de travail par accord d'entreprise pour pouvoir recruter en CDI à temps partiel annualisé et gérer sagement la mise à disposition de personnel
- › Facturer le Service de remplacement au coût permettant au GE Paris Culture de maintenir son équilibre économique
- › Effectuer la demande d'agrément Service de remplacement auprès des services de l'Etat
- › Mettre en place des règles de fonctionnement négociées et partagées avec les entreprises utilisatrices.

Perspectives de développement du Service de remplacement

- › Communiquer sur le Service de remplacement
- › Rendre le Service de remplacement plus accessible financièrement aux libraires : solvabiliser la demande pour lutter contre l'effet d'éviction des petites librairies
- › Faire du Service de remplacement, un levier de professionnalisation : solvabiliser la demande si le recours est l'accès à la formation en partenariat avec AGEFOS PME.

Entre 2015 et 2016, le volume d'heures global facturées aux libraires a augmenté de 189,5%, passant de 520 heures à 1505 heures et le nombre de libraires utilisateurs du Service de remplacement a doublé, passant de 8 à 16 libraires. En 2016, les 16 libraires ont utilisé en moyenne 13,4 jours de remplacement / appui ponctuel. Les 1505 heures de remplacement / appui ponctuel facturées correspondent en moyenne à 1,1 ETP.

Le principal motif du recours au remplacement concerne les week-ends, la qualité de vie (jour en semaine) et les congés, ceux du gérant et ceux des salariés. Loin derrière, vient le motif professionnel (remplacement pendant que le gérant participe à un salon professionnel par exemple) puis, les motifs de l'accident ou la maladie. Le congé maternité ou paternité n'a pas été utilisé.

Quatre pistes de pérennisation du Service de remplacement

- › L'identification d'un nouveau porteur
- › La création d'un GE Service de remplacement ad hoc
- › L'évolution du GE Paris Culture vers une forme coopérative
- › Un modèle hybride de « poupée gigogne », soit un Service de remplacement agréé au sein du GE Paris Culture fonctionnant dans un cadre dérogatoire (Réponse EPEC Appel à projets national France Expérimentation).

Pour chacune de ces options, le modèle économique du Service de remplacement prenant en compte le consentement à payer des entreprises utilisatrices et le coût de facturation, le coût employeur (différent selon les contrats de travail) et l'équilibre économique de la structure porteuse intégrant les aides à l'employeur dont elle peut bénéficier, sera à trouver.

Quelle que soit l'option de pérennisation retenue, des moyens dédiés seront à rechercher.

- › Une fonction dédiée à l'animation du Service de remplacement sera nécessaire au bon fonctionnement et au développement du Service de remplacement
- › Un outil de suivi et de gestion de l'activité du Service de remplacement est également à envisager.

» Un appui à la création d'une candidathèque qualifiée pour organiser et réguler le recrutement en librairie

Fin 2015, **Paris Librairies** sollicite l'EPEC pour l'appuyer dans la création d'une « cvthèque, bourse à l'emploi » à l'attention de ses adhérents. Les libraires reçoivent beaucoup de candidatures spontanées dont le traitement est long, recrutent plutôt par le « bouche à oreille », n'ont pas de personnel dédié au recrutement et à la fonction RH.

L'EPEC propose une démarche d'intervention et un appui pour organiser et réguler le recrutement en librairie.

- » Enquête exploratoire menée auprès de 16 libraires adhérents de Paris Librairies (pratiques de recrutement, fonctionnement des bourses à l'emploi, attentes)
- » Restitution de l'enquête auprès de Paris Librairies, validation des objectifs stratégiques et opérationnels de la candidathèque

Démarrage d'une phase test de fonctionnement de la candidathèque.

- » Sous-traitance d'une mission de production d'un outil de pré-sélection des candidatures à partir des compétences attendues par les libraires pour un poste de vendeur en librairie généraliste et spécialisée (*prestation en cours*).

» Des ateliers pour les libraires sur la réponse aux marchés publics en groupement momentané d'entreprises

Faisant suite à l'atelier organisé en 2015 avec la DFA de la Ville de Paris, l'EPEC a organisé en 2016, en partenariat avec l'Institut National de Formation pour la Librairie (INFL), un atelier pratique autour des questions suivantes :

- » *Avec qui se regrouper pour quels bénéfices mutuels ?*
- » *Comment valoriser son offre pour se différencier de la concurrence ?*
- » *Comment se répartir les tâches pour répondre au marché et pour l'exécuter ?*

150 librairies ont été invitées par mail, 25 ont été relancées par téléphone, 6 se sont inscrites, 5 ont participé. 4 librairies (2 grandes et 2 petites) et une librairie spécialisée dans la vente aux collectivités sont venues découvrir l'intérêt de s'associer pour répondre à un marché public de livres ou partager leurs premières expériences de la réponse aux marchés publics de livres en groupement.

» Actions de mutualisation pour les disquaires parisiens

Avec 7 disquaires parisiens, une réflexion a été menée sur la façon de s'organiser pour faire baisser les charges de structure lors d'une rencontre professionnelle organisée et co-animée par l'EPEC et **Les Disquaires de Paris**. 3 projets de mutualisation ont émergé :

- » Mutualiser le référencement des stocks des disquaires parisiens sur un site internet commun s'inspirant de celui de Paris Librairies
- » Mutualiser une fonction comptable pour réduire les coûts

- » Réaliser des achats groupés pour négocier les prix auprès des fournisseurs.

L'EPEC participe, depuis fin 2016, aux comités de pilotage de l'étude nationale sur la situation économique des disquaires indépendants en France, lancée par **la DGMIC du ministère de la culture et de la communication**.

Une diversité de partenaires et de collaborations

- **Partenariats institutionnels** : l'Unité territoriale de Paris, le Conseil régional d'Île-de-France, la DRAC Île-de-France, la DGMIC du ministère de la culture et de la communication.
- **Partenariats opérationnels** : Groupement d'employeurs Paris Culture, Paris Librairies, Les Disquaires de Paris.
- **Collaborations ponctuelles** : DGEFP du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social (Intervention à la journée des Initiatives territoriales), ANACT (Article pour le n°5 de la Revue des Conditions de travail), INFL, le MOTif, Actualitté, Cabinet SCDRH.

➤ Appui au développement de l'emploi et à l'amélioration de la prise en compte de la gestion des emplois et des compétences en direction des EHPAD parisiens



Lors du comité de pilotage et d'installation du projet, début 2016, les partenaires (Direccte IdF – UD75, Ville de Paris - Direction de l'attractivité et de l'emploi, Syndicat national des établissements et résidences privées

pour personnes âgées (Synerpa), Ehpap Péan, Unifaf Île-de-France - OPCA de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif et l'EPEC) se sont accordés pour engager les 4 actions suivantes :

➤➤ Sensibiliser les professionnels de l'accompagnement de publics en recherche d'emploi aux métiers du Grand Âge

Mieux faire connaître les métiers du Grand Âge, le contexte de travail des salariés, présenter les contraintes et les attentes d'un directeur d'établissement dans sa phase de recrutement pour améliorer les orientations de demandeurs d'emploi parisiens vers les Ehpap, étaient les objectifs des 2 sessions de sensibilisation pour les professionnels de l'accompagnement organisées par l'EPEC et l'Ehpap Péan, en lien avec le Synerpa, la Mission Locale de Paris, la Ville de Paris - DAE et Pôle emploi.

Les 2 sessions se sont déroulées à l'Ehpap Péan (13^{ème} arrondissement) et ont réuni 28 participants (Mission Locale de Paris, EPEC - PLIE de Paris, Cap emploi 75, Pôle emploi, DAE / Ville de Paris).

➤➤ Étude sur l'anticipation des besoins de recrutement et appui au recrutement dans le cadre d'ouverture d'Ehpap

Paris compte près de 70 Ehpap, des PME de l'ordre de 50 à 100 salariés, relevant du secteur public (10), du secteur privé non lucratif (26) et du secteur privé commercial composé majoritairement de groupes d'envergure nationale voire internationale (33). Dans un contexte de rattrapage par rapport aux autres départements franciliens et d'une adaptation de l'offre, 7 Ehpap ont ouverts en 2016 et 4 vont ouvrir en 2017, visant la création de 2200 places supplémentaires aux 7000 existantes, à l'horizon 2020. **Mieux connaître la stratégie et les pratiques de recrutement des Ehpap parisiens et recenser leurs besoins de recrutement sont les objectifs de l'étude.**

Premiers éléments d'analyse :

Structure de financement des Ehpad et impact sur la stratégie de recrutement :

Un Ehpad est financé par un budget Soins (État - dotation globale de l'Assurance Maladie), un budget Dépendance et un budget Hébergement. Le calcul de la dotation soins s'impose à un Ehpad. Le co-financement des postes d'AS, AMP, agent de service hôtelier influe sur la stratégie de recrutement et contraint les établissements.

Structure budgétaire et financement des postes

| Métiers | Budget Soins | Budget Dépendance | Budget Hébergement |
|---|--------------|-------------------|--------------------|
| Infirmière | 100 % | | |
| Ergothérapeute | 100 % | | |
| Psychomotricien | 100 % | | |
| Médecin coordonnateur | 100 % | | |
| Psychologue | | 100 % | |
| Aide soignant / Aide médico-psychologique | 70 % | 30 % | |
| Agent de service hôtelier | | 30 % | 70 % |
| Personnel administratif | | | 100 % |
| Animateur | | | 100 % |
| Personnel d'entretien | | | 100 % |

« On ne trouve pas de psychomotricien donc on va recruter sur un poste d'AMP mais le Conseil départemental dit : je n'ai pas les 30 % à vous donner pour recruter sur ce poste. »

« On ne peut qu'embaucher sans financement au démarrage. »

« Je peux avoir un peu plus de 21 postes d'AS / AMP mais ce n'est pas suffisant. Je prends 3 postes en plus que je dois financer. »

Recrutement, problématiques RH et perspectives :

| Principales caractéristiques des établissements | Principaux besoins de recrutement | Problématiques RH | Perspectives : approche GPEC T / appui au recrutement mutualisé / ingénierie de formation spécifique / ingénierie d'appui RH mutualisé |
|--|---|---|--|
| Ehpad privé commercial 75018 Ouverture : nov. 2016 | 130 places 70 ETP en 2017 15 auxiliaires de vie / agents de service hôtelier 26 AS / AMP 1 psychomotricien 1 ergothérapeute à mi-temps | Difficultés de recrutement : infirmières, psychomotricien, ergothérapeute - manque d'attractivité | Ergothérapeute : l'EPEC a proposé à la directrice de mutualiser le poste à mi-temps proposé, avec celui d'un établissement d'un autre groupe privé proposé à mi-temps au même moment, pour offrir un emploi à temps plein à l'un des deux candidats de province qui acceptait de déménager à Paris à cette condition. La directrice d'EHPAD dit ne pas avoir conservé les candidatures. Ces dernières étant rares, elle a sans doute préféré ne pas les partager. Sensibiliser et appuyer les directeurs d'Ehpad au recrutement mutualisé pour les postes en pénurie de main d'œuvre. |
| Ehpad privé à but non lucratif appartenant à un groupe créé en 1989 75015 Ouverture : janvier 2017 | 80 places 45 ETP en interne / 10 ETP chez les prestataires en 2017 | 11 ETP d'agents d'accompagnement, diplômés du DEAS 3 éducateurs spécialisés 1 psychomotricien à mi-temps 0,25 ETP d'ergothérapeute | « La mutualisation est complexe car on a des besoins tous les jours. » « Faire partir les salariés en formation, c'est difficile car ils sont absents et quand ils sont formés, ils partent. » Sensibiliser et appuyer les directeurs d'Ehpad au recrutement mutualisé pour les postes en pénurie de main d'œuvre. Ingénierie de formation spécifique ou POEC pour un collectif d'Ehpad. |
| Ehpad privé à but non lucratif appartenant à un groupe créé dans les années 1980 75013 | 50-100 places 117 bulletins de salaire mensuels soit 70 ETP (emplois d'avenir inclus) | Besoins permanents de recrutement d'AS, d'AMP, d'auxiliaires de vie en raison du turn-over important, des congés parentaux et des arrêts de travail pour les longues maladies. 11 nouveaux emplois d'avenir en 2017 et, recrute de plus en plus, en contrat de professionnalisation. | Taux de turn-over moyen : près de 20 % et le double pour les AS. Sinistralité : plus d'arrêts de travail que dans le secteur du bâtiment ; facteurs de risques physiques et psycho-sociaux (troubles du comportement des personnes âgées, relations inter-culturelles). Demande quotidienne de reclassement. Manque de modules de formation : troubles du comportement, accompagnement à la fin de vie. Solutions mises en place pour lutter contre l'épuisement professionnel : - travail en équipe - traçabilité et partage des informations - réunions de régulation - formation - réponse à l'appel à projets 2016 de l'ARS Ile-de-France pour mettre en place un contrat local d'amélioration des conditions de travail. Ingénierie de formation spécifique ou POEC pour un collectif d'Ehpad. |

➤➤ Approche GPEC T / appui au recrutement mutualisé / ingénierie de formation spécifique / Ingénierie d'appui RH mutualisé

Partant des problématiques RH identifiées, nous proposons des premières pistes d'actions pour 2017 :

- Sensibiliser et appuyer les directeurs d'Ehpad au recrutement mutualisé pour les postes en pénurie de main d'œuvre.
- Ingénierie de formation spécifique ou POEC pour un collectif d'Ehpad.

➤➤ Étude du recours aux contrats aidés dans les Ehpad et appui à l'insertion ex post des bénéficiaires (Perspective 2017)



› PLATEFORME RESSOURCES HUMAINES DES SERVICES À LA PERSONNE

La Région Île-de-France soutient sur le territoire francilien 13 plateformes de services RH qui proposent aux petites entreprises et aux associations de moins de 50 salariés une offre de services en matière RH de proximité, gratuite et neutre.

› **La Plateforme RH SAP de l'EPEC est un guichet unique dédié aux ressources humaines des structures de services à la personne à Paris.**

Objectifs

- › Accompagner les dirigeants d'entreprises de moins de 20 salariés et les associations de moins de 50 salariés dans leurs problématiques RH
- › Favoriser la prise en compte des RH dans les TPE du secteur des SAP, marqué par un fort turn-over des salariés, des problématiques de recrutement et du temps partiel
- › Développer la professionnalisation des dirigeants sur leur fonction d'employeur
- › Favoriser la mise en réseau, la coopération et la mutualisation entre les structures parisiennes en matière RH
- › Faciliter l'accès des TPE à l'offre RH sur le territoire parisien
- › Proposer de nouveaux services sur les besoins non couverts.

Afin de couvrir l'ensemble des problématiques rencontrées, 3 axes d'intervention ont été fixés :

- › Socle commun : droit du travail, cadre légal, gestion administrative du personnel, aides à l'embauche, recrutement, fidélisation, management, GPEC, anticipation
- › Axe de spécialisation 1 : développement des compétences et de la formation des salariés au sein de l'entreprise
- › Axe de spécialisation 2 : améliorer l'organisation de travail et les conditions de travail.

» Étude sur l'anticipation des besoins de recrutement et appui au recrutement dans le cadre d'ouverture d'Ehpad

Bilan général

- » La plateforme RH SAP a accompagné 74 structures en 2016, dont 50 en accompagnement renforcé. Elles rassemblent 1496 salariés parisiens relevant des SAP dont 1109 relevant des SAAD¹, soit 18% des salariés de l'aide à domicile parisienne
- » 38 structures nouvelles ont bénéficié des services de la plateforme RH SAP
- » 119 rendez-vous individuels réalisés
- » 12 évènements collectifs organisés.

» Événements collectifs organisés en 2016

| DATE | THÉMATIQUE | SOCLE COMMUN / AXE DE SPÉCIALISATION | INTERVENANT(S) | NOMBRE DE STRUCTURES PRÉSENTES |
|--------------|--|---|---|--------------------------------|
| 11/02/2016 | Évaluation interne et externe : une démarche qualité | SC | Cabinet d'Audit 4AS | 18 |
| 19/02/2016 | Pilotage de l'entretien professionnel | SC | APEC | 21 |
| 17/03/2016 | Le projet de service | SC | AFNOR | 15 |
| 03/05/2016 | La DSN-AT | SC | CPAM Paris | 14 |
| 31/05/2016 | La télégestion | SC | Cabinet privé Alyacom | 20 |
| 16/06/2016 | La gestion des arrêts maladie | Axe 2 | Consultant juridique SAP | 18 |
| 23/06/2016 | Renforcer et optimiser son recrutement dans les SAP | SC | APEC, Directe-UD75, Mission Locale de Paris, Gidef, Cible emploi, IRSAP, Gemploi, Bimbamjob, PLIE de Paris-EPEC | 27 |
| 14/11/2016 | Parcours de formation Loi ASV | Axe 1 | AGEFOS et URSAP | 10 |
| 29/11/2016 | Offre de service de la PFRH SAP de l'EPEC | SC | EPEC | 10 |
| 01/12/2016 | Parcours de formation - Loi ASV | Axe 1 | AGEFOS et URSAP | 10 |
| 06/12/2016 | Echange de pratique | SC | URSAP | 8 |
| 20/12/2016 | La démarche de prévention des risques professionnels et le document unique | Axe 2 | CRAMIF | 17 |
| TOTAL | 12 ÉVÈNEMENTS ORGANISÉS SUR L'ANNÉE 2016 | 8 SUR SC 2 SUR AXE 1 2 SUR AXE 2 | 18 INTERVENANTS DIFFÉRENTS | 188 PARTICIPANTS |

1- L'activité des SAAD est soumise à la délivrance d'une autorisation par le Conseil Départemental de Paris. Ces structures agissent en mode prestataire. Leur objet est d'assurer, au domicile de la personne, des prestations de services ménagers et des prestations d'aide à la personne pour les activités ordinaires de la vie et les actes essentiels qui concourent au soutien à domicile, à la préservation ou la restauration de l'autonomie dans l'exercice des activités de la vie quotidienne, au maintien ou au développement des activités sociales et des liens de l'entourage.

>> Profil des structures utilisatrices de la Plateforme RH

| | |
|----------------------------------|---|
| TAILLE DES STRUCTURES | 76% des structures sont supérieures à 10 salariés |
| ENTITÉ JURIDIQUE | 80% des structures ont un statut à but lucratif (EURL, SARL, SAS) |
| IMPLANTATION GÉOGRAPHIQUE | 43% des structures adhérentes sont implantées dans l'ouest parisien (15 ^{ème} , 16 ^{ème} , 17 ^{ème} arrondissements) et 22% dans le Sud Est de Paris (12 ^{ème} et 13 ^{ème} arrondissements) |
| ACTIVITÉS | 90% des structures ont développé une prestation de services centrée sur une activité unique en direction d'un public cible (personnes âgées, dépendance, garde d'enfants, handicap) Seulement 10% sont à la fois sur la dépendance, les activités de confort (ménage) et la garde d'enfants 75% des structures adhérentes sont des Service d'Aide et d'Accompagnement à Domicile (SAAD) |

>> Analyse des structures utilisatrices de la Plateforme RH

TAILLE DES STRUCTURES

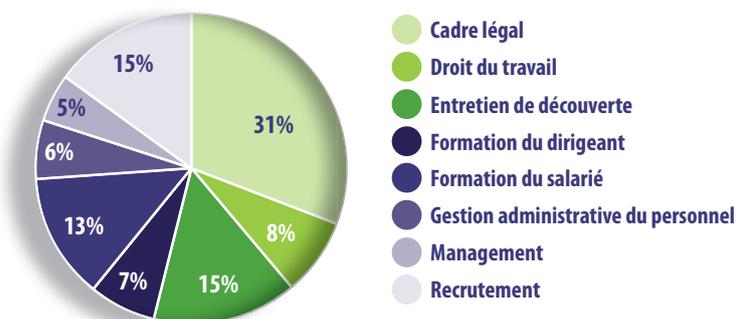
> **Les structures inférieures à 10 salariés** font appel aux services de la plateforme pour des informations relevant davantage du développement de l'entreprise :

Cadre légal, Information sur le secteur de l'aide à domicile et des partenaires, Orientation vers des partenaires de l'emploi pour le recrutement, Accompagnement au développement et à la définition de la stratégie d'entreprise.

> **Les structures supérieures à 10 salariés** font appel aux services de la plateforme pour des informations relevant davantage de la **qualité de service** et des **responsabilités de dirigeant** :

Cadre légal, Relation avec les OPCA / Orientation vers les partenaires de la formation, Orientation vers les partenaires institutionnels, Construction d'un réseau parisien professionnel, Démarche qualité, Fidélisation des salariés.

THÉMATIQUES D'INTERVENTIONS DE LA PLATEFORME RH SAP AUPRÈS DES STRUCTURES PARISIENNES :



31% des accompagnements individuels ont porté sur le cadre légal. Ces accompagnements ont eu pour sujet principal la loi ASV avec 3 thèmes récurrents :

- > L'évaluation interne
- > Le projet de service
- > Le projet personnalisé

IMPLANTATION GÉOGRAPHIQUE DES STRUCTURES

Les structures adhérentes à la PFRH SAP sont centrées dans l'Ouest et dans le Sud-Est Parisien. Elles sont domiciliées dans les 10 arrondissements les plus peuplés de Paris.

32% de nos structures adhérentes sont domiciliées sur seulement 2 arrondissements : 15^{ème} et le 17^{ème}. Cela s'explique par les caractéristiques de chacun. Les 2 arrondissements ont une population avec des revenus élevés, un nombre de structures de garde d'enfants collectif au-dessus de la moyenne nationale et un taux de chômage en dessous de la moyenne parisienne.

Partenaires institutionnels : Région Île-de-France, DIRECCTE – UD 75, DASES, ARACT IdF, CRAMIF, Ville de Paris-DAE, URSAP

Partenaires Emploi : APEC, Pôle emploi, PLIE de Paris, Mission Locale de Paris, Cabinet de recrutement SAP, Gemploi

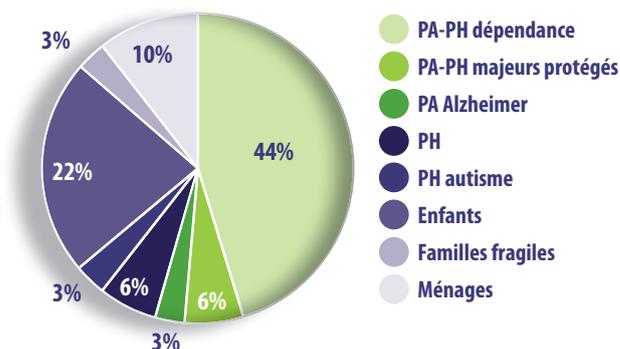
Partenaires Formation : AGEFOS, UNIFORMATION, CRAMIF, CPAM, Groupe BPI, Cible emploi, IRSAP, IRTS

Partenaires Qualité : AFNOR, Cabinet d'audit

Partenaires Juridiques : Consultant juridique SAP, Cabinet CPMG

ACTIVITÉ DES STRUCTURES

80% des structures utilisatrices de la PFRH SAP interviennent dans le champ de l'aide à domicile auprès des PA-PH. Les structures de garde d'enfant attendent principalement un service de recrutement et de présentation des candidats. Nous les orientons alors vers les partenaires du territoire.



Projets transverses en 2016

Le pôle juridique (hotline et lettre d'information)

Dans le cadre d'une convention de partenariat établie entre l'URSAP et le cabinet d'avocats CPMG, la PFRHSAP de Paris propose, depuis le 1^{er} février 2016, une hotline juridique et une lettre d'information spécialisée en droit social et droit du travail. 35 structures parisiennes ont répondu positivement à ce nouveau service. 15 structures ont fait appel à la hotline et 75 appels ont été passés.

| CONSEILS DEMANDÉS AU CABINET D'AVOCATS CPMG | NOMBRE D'INTERVENTIONS |
|---|------------------------|
| RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL ET DISCIPLINAIRE | 64 |
| GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL | 28 |
| CONTRAT DE TRAVAIL | 22 |
| AUTRES THÈMES (MALADIE, CONGÉS, PRÉVOYANCE, MUTUELLE, ETC.) | 88 |

202 INTERVENTIONS DU CABINET CPMG AUPRÈS DES ADHÉRENTS PARISIENS

Parcours de formation des entreprises privées à but lucratif

En partenariat avec AGEFOS PME IdF et l'URSAP, les plateformes SAP d'Île-de-France ont travaillé à construire un parcours de formation visant à outiller les dirigeants de structures pour la mise en œuvre des nouvelles procédures imposées par la loi relative à l'adaptation de la société au vieillissement. AGEFOS et l'URSAP ont développé un outil d'autoévaluation diagnostic pour aider les entreprises à se situer sur les champs de

leur stratégie, de la gestion du parcours client, de la gestion RH, de la comptabilité. La passation de l'évaluation a été réalisée par la PFRHSAP de Paris sur les sites de ses entreprises adhérentes.

Les deux premières sessions de formation ont débuté fin novembre et mi-décembre pour s'achever en juin 2017 (11 jours de formation).



› LE PÔLE RELATION ENTREPRISES PLIE

Le PLIE de Paris propose aux demandeurs d'emploi parisiens les plus éloignés du marché du travail, un accompagnement global, renforcé, individuel et personnalisé ayant pour objectif leur insertion professionnelle durable. Tout au long du parcours PLIE, l'échange avec l'entreprise est essentiel pour comprendre les attentes de l'employeur, les « codes » de l'entreprise, la valeur de sa candidature et les éventuels axes de progrès à mettre en œuvre pour être embauché. Pour autant, la rencontre avec les employeurs ne va pas de soi.

La Relation Entreprise du PLIE favorise la mobilisation des acteurs économiques et permet de multiplier les contacts directs avec les recruteurs et l'accès au « marché caché » de l'emploi. Au-delà de la mise en relation, sa valeur ajoutée repose sur la qualité des échanges et la compréhension mutuelle entre employeurs et candidats.

Afin de mener à bien cette mission, le pôle prospecte les entreprises de manière ciblée, et propose aux Participants une préparation adaptée à l'entretien d'embauche et une sensibilisation au marché de l'emploi. La relation entreprise participe également à de nombreux projets transverses.

› Ciblage et prospection des entreprises

Une analyse statistique régulière des projets professionnels des Participants PLIE et des sorties positives est réalisée. Mise en perspective avec d'autres sources portant sur le marché de l'emploi (enquête annuelle des « Besoins en Main d'Œuvre » de pôle emploi...), ces informations permettent de définir les secteurs cibles de prospection et d'orienter les actions de la relation entreprises.

En 2016, les six familles de métiers cibles identifiées sont identiques à celles de 2015 : Sanitaire et social, restauration, sécurité, commerce, propreté, métiers administratifs.

En 2016, la relation entreprises a rencontré **27 nouvelles entreprises. Parallèlement, l'équipe a initié à distance des actions de recrutements directs avec 5 autres entreprises.** Deux tiers des entreprises prospectées l'ont été dans des secteurs cibles de la relation entreprises.

| SECTEURS D'ACTIVITÉ | NOMBRE | STRUCTURES RENCONTRÉES | RECRUTEMENTS À DISTANCE (SANS RENCONTRE PHYSIQUE) |
|-------------------------|--------|--|---|
| SANITAIRE ET SOCIAL | 4 | Croix-Rouge CNAVTS, Crèche Petit Dauphin, Babilou | People and Baby |
| RESTAURATION COLLECTIVE | 3 | Flunch Val de Fontenay, Flunch Créteil Soleil, Sky chief | - |
| GRANDE DISTRIBUTION | 6 | Leclerc, Groupe Casino (siège), Franprix, Leader Price, Weldom, Casino (magasin) | - |
| ACCUEIL, SECRÉTARIAT | 2 | Adomi (call center) | Adecco tertiaire |
| NETTOYAGE ET PROPRETÉ | 7 | Version claire, Novasol, Nickel, Suez insertion, D factio, travail au clair, AMS | - |
| AUTRES | 10 | Engie Ineo, Lagardère Sport and Entertainment, Ecole nat. De la boucherie, Rezo-social, Nerium, Delicorner, Delaquis | R2T, ANSA, Emmaüs Alternative |
| TOTAL | 32 | | |

➤ Diffusion de l'information

Depuis 2013, la relation entreprises a fait le choix de « codifier » les offres d'emploi diffusées aux RPP, le but étant de leur proposer différents niveaux d'information en fonction de la pertinence des offres. Les offres les plus éloignées des projets « classiques » des Participants sont intitulées « OE info ». Ces offres n'étant destinées qu'à un petit nombre de participants, la relation entreprises n'effectue pas de contact avec l'entreprise pour les qualifier. À l'inverse, les offres plus pertinentes sont appelées « OE partenaire » ou « OE PLIE » si elles donnent lieu à une session de pré-recrutement au PLIE.

En 2016, 176 offres d'emploi ont été diffusées aux RPP. Un tiers de ces offres ont été diffusées en tant qu'« OE info » et 19 d'entre elles en « OE PLIE ». Parallèlement, **trois visites d'entreprises et/ou rencontres employeurs ont été organisées à destination des RPP** avec Rezo-social, Keolis Mobilité Paris et, en lien avec le Pôle Mutations Économiques de l'EPEC, l'Ehpad Péan.

➤ Préparation des Participants PLIE aux recrutements

En 2016, **19 sessions collectives ont été organisées avec les employeurs suivants** : Ville de Paris (4 job dating) pour les postes en CUI-CAE, Table de Cana, Nouvel Horizon, Picard Surgelés, Ciefra, Version Claire, Keolis Mobilité Paris, Nickel, Nouvel Horizon, Nerium, Ansa, Emmaüs Alternatives, RATP, Randstad, Delaquis, Deli Corner. Ces sessions proposent aux candidats une approche personnalisée et une préparation au recrutement en amont de la rencontre avec l'employeur. L'équipe relation entreprises sensibilise les Participants aux attentes du recruteur et les invite à se « mettre à sa place » en réfléchissant à ses préoccupations. Les Participants travaillent leur posture, découvrent les « codes » de l'entreprise et sont informés des réalités du métier. L'équipe relation entreprises leur propose également

des simulations d'entretiens individuels. A l'issue des sessions, elle fait un retour individualisé à chaque RPP afin de lui permettre de retravailler l'entretien d'embauche et de poursuivre la préparation.

Ces sessions nécessitent un investissement conséquent en termes de temps et de moyens humains. Elles ne concernent donc que les structures qui recrutent plusieurs candidats. Par ailleurs, en fonction des besoins, des simulations d'entretiens individuels peuvent être proposées à tout Participant qui le souhaite lorsqu'il adresse sa candidature en réponse à une « OE partenaire » ou lors d'une mise en relation avec un employeur partenaire de façon spontanée.

➤ Résultats en termes d'embauches



En 2016, **82 Participants PLIE ont été recrutés** dont :

- 38 en lien avec des employeurs partenaires de la mission entreprise (hors ville de Paris)
- 30 en lien avec le bureau des contrats aidés (dans le cadre d'un partenariat renforcé ayant permis la participation à 3 job dating)
- 14 en lien avec le Pôle Clauses sociales

Parmi les personnes embauchées,

- 47 Participants ont bénéficié d'une session de pré-recrutement collective
- 29 candidats ont été embauchés dans le cadre d'une « OE partenaire ».

➤ Activités transverses et travail partenarial

Le travail de l'équipe relation entreprises s'ancre dans un réseau de partenariats, en interne avec les autres équipes de l'EPEC, en externe, avec les équipes de la Ville de Paris et les partenaires de l'emploi. Dans ce contexte, elle participe à plusieurs actions dont bénéficient directement les Participants PLIE.

➤ Activités en lien avec les équipes de la mairie de Paris et les partenaires de l'emploi

➤ L'équipe relation entreprises est régulièrement informée des recrutements organisés par **le Service Initiative Emploi (SIE) de la Ville de Paris** et diffuse les informations au réseau des RPP. Lors de l'année 2016, elle a également participé à plusieurs job dating dans le cadre notamment d'une action à destination des entreprises du service à la personne, de l'ouverture d'un nouveau centre commercial et de la recherche par le CASVP de cuisiniers.

➤ En collaboration avec les mairies d'arrondissement, **la relation entreprises a également été mobilisée sur trois forum d'arrondissements (12^{ème}, 18^{ème}, 19^{ème})**. En lien avec les équipes de la Ville de Paris et d'autres partenaires de l'emploi, elle a contribué à mobiliser les entreprises participantes. Une session de préparation a également été organisée pour les Participants PLIE.

➤ **Dans le cadre de l'opération « 1000 parrains pour 1000 emplois »** en lien avec le SIE de la Ville de Paris, 6 Participants PLIE ont été parrainés par cinq professionnels de divers secteurs d'activité.

➤ Activités en lien avec les équipes de l'EPEC

➤ Tout au long de l'année, des recrutements ont été mis en place en lien avec le **Pôle Clauses sociales de l'EPEC** permettant d'embaucher 14 Participants PLIE en 2016.

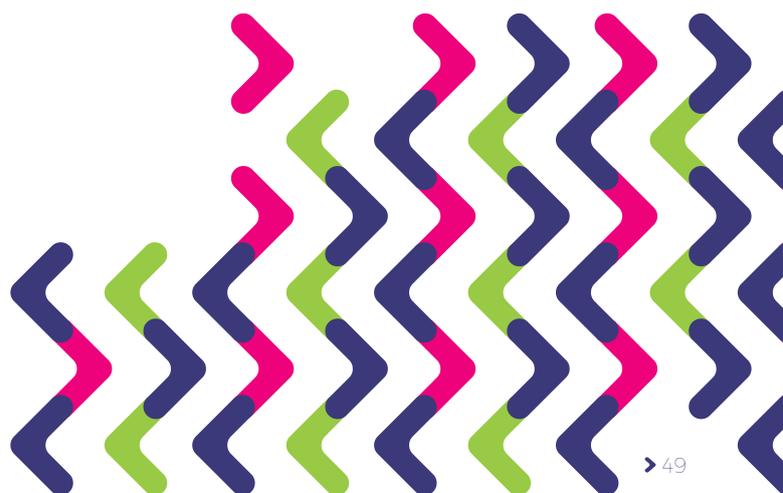
➤ Dans le cadre du travail effectué en lien avec l'ingénierie de formation PLIE, l'action « **Mise en relation entreprise** », démarrée en 2015 grâce à une subvention de la Région Île-de-France dans le cadre du dispositif « Actions pour l'emploi des publics les plus fragiles » s'est poursuivie en 2016. Dédiée aux Participants PLIE ayant un projet atypique par rapport aux projets professionnels récurrents des Participants PLIE, elle leur permet d'élaborer avec l'aide d'un consultant, une cartographie d'employeurs potentiels, puis de les solliciter dans le but d'obtenir un entretien ou a minima des conseils sur leur candidature.

En 2016, 22 Participants ont été orientés sur cette action. 15 d'entre eux ont accédé à un contrat de travail ou une PMSMP lors de l'action ou immédiatement après, dont 6 en contrat de 6 mois et plus.

➤ La relation entreprises a également participé, en lien avec l'ingénierie de Formation PLIE, à la **Passerelle entreprises concernant le métier de chauffeur accompagnateur mise en place avec l'entreprise Keolis Mobilité Paris**.

Deux sessions de découverte métiers ont été organisées avec les recruteurs à destination des RPP et des Participants, une PMSMP a été proposée à chaque candidat à l'issue de la découverte métier. A minima un entretien individuel de préparation au recrutement d'une heure a été proposé à chaque candidat. Ces actions de recrutements ciblées ont permis d'inscrire 4 Participants PLIE dans le projet.

L'année 2016 a permis de renforcer l'action de la mission relation entreprises. L'embauche d'un nouveau collaborateur en juin a contribué à intensifier la prospection, les actions de recrutement et les partenariats internes et externes. **Le nombre d'embauches effectives a augmenté sensiblement passant de 59 recrutements effectués en 2015 à 82 recrutements en 2016.**



La Direction Administrative et Financière



Le respect du budget et la maîtrise des coûts sont des missions stratégiques en cette phase de développement de l'association Ensemble Paris Emploi Compétences. L'objectif a donc été d'assurer les conditions nécessaires à la réalisation des actions menées par l'EPEC lors de cette première année post fusion; cela s'est traduit, entre autre, par une gestion rigoureuse et dynamique des crédits du Fonds Social Européen (FSE) alloués à l'association en sa qualité d'organisme intermédiaire.

Ludovic MULET
Directeur





› GESTION ADMINISTRATIVE ET FINANCIÈRE DE L'EPEC

La Direction Administrative et Financière s'est employée à respecter le cadre budgétaire défini en cette première année d'activité de l'EPEC.

Afin de permettre la bonne réalisation des actions prévues, les ressources attendues ont pu être allouées par le dépôt de multiples demandes de subvention tout au long de l'année, auprès de différents financeurs (Département, Etat, Région).

Des travaux ont été réalisés dans le cadre de la production de bilan financier, assurant le versement des sommes escomptées.

Les charges de la structure ont été suivies méthodiquement afin de maîtriser les coûts inhérents à la fusion. Certaines dépenses, dites de structure, ont pu être diminuées grâce aux économies d'échelle résultant du rapprochement des deux dispositifs.

Des projets de réorganisation interne ont également été menés à bien. L'EPEC s'est doté d'un logiciel de Gestion RH permettant à chaque salarié de gérer son temps de manière dématérialisée et de ce fait, réduire notablement les temps de procédure interne lors de demande de congés, RTT, ... etc.

Cet outil a également apporté une plus-value en termes managériaux grâce aux informations synthétiques qu'il permet de transmettre aux managers de l'EPEC.

Enfin, au niveau de la gestion comptable, l'EPEC a acquis un logiciel professionnel, édité par SAGE, afin de respecter les obligations de gestion analytique de ses activités.

Les attentes et résultats fixés ont été atteints. Le budget 2016 a été maîtrisé et respecté, l'exercice comptable fait état d'**un excédent de 17 123 €**.

› GESTION DE LA SUBVENTION GLOBALE PON FSE 2015-2017 ALLOUÉE AU PLIE DE PARIS



› Programmation FSE 2016

Le plan de financement de la Subvention globale 2015-2017, prévoyait pour l'année 2016, la programmation de **1 689 864 €** de crédits FSE, crédits Axes 3 et 4 confondus.

Afin d'atteindre cet objectif, l'OI PLIE de Paris a publié **cinq appels à projets** au cours de cette année, quatre externes et un interne. Sur les cinq, trois étaient dédiés à la programmation des crédits FSE 2016 et deux aux crédits FSE 2017.

› AAP Externes – FSE 2016 :

Appel à projets « Parcours Emploi PLIE 2016 », positionné sur l'axe 3 – OS 1, dont l'objet était la reconduction du conventionnement annuel des opérateurs porteurs de Référents PLIE. L'instruction des demandes de concours a conduit au conventionnement de 9 opérateurs pour un montant total de FSE de **829 304,15 €**.

Appel à projets « Parcours Emploi PLIE 2016 - Extension », positionné sur l'axe 3 – OS1, dont l'objet était l'extension du territoire d'intervention du PLIE sur 4 nouveaux arrondissements (10^{ème}, 13^{ème}, 14^{ème} et 17^{ème}). Au final, 5 opérateurs ont été retenus et programmés pour un montant FSE total de **112 817,12 €**.

› AAP Interne – FSE 2016 :

Appel à projets pour l'opération « Parcours Emploi PLIE 2016 » portée en propre par le PLIE, positionnée sur l'axe 3 – OS 1, dont l'objet était la programmation de l'opération portant les référents salariés EPEC. Cette action a mobilisé **250 388,96 € de crédits FSE**.

CONVENTIONNÉ

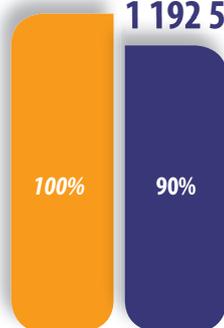
| | FSE | CONTREPARTIES NAT. | FINANCEMENT TOTAL | TAUX FSE |
|-------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|------------|
| OS 3.9.1.1 | 1 325 000 € | 1 165 000 € | 2 490 000 € | 53,21% |
| OPÉ EXT | 1 325 000 € | 1 165 000 € | 2 490 000 € | |
| OPÉ INT | 0 € | 0 € | 0 € | |
| OS 3.9.1.3 | 325 000 € | 485 000 € | 810 000 € | 40,12% |
| OS 4.0.0.1 | 39 864 € | 40 000 € | 79 864 € | 49,91% |
| TOTAL SUB. GLOB. | 1 689 864 € | 1 689 864 € | 1 689 864 € | 50% |

PROGRAMMÉ

| FSE | CONTREPARTIES NAT. | | FINANCEMENT TOTAL | TAUX FSE |
|-----------------------|---------------------|--------------------|-----------------------|---------------|
| | DEPT. 75 | AUTRES | | |
| 1 192 510,23 € | 414 067,52 € | 29 335,73 € | 1 635 913,48 € | 72,90% |
| 942 121,27 € | 62 492,61 € | 29 335,73 € | 1 033 949,61 € | |
| 250 388,96 € | 351 574,91 € | 0,00 € | 601 963,87 € | |
| 0 € | 0 € | 0 € | 0 € | 0% |
| 0 € | 0 € | 0 € | 0 € | 0% |
| 1 192 510,23 € | 414 067,52 € | 29 335,73 € | 1 635 913,48 € | 72,90% |

FSE conventionné
1 325 000 €

FSE Programmé
1 192 510,23 €



Au titre de l'année 2016, 1 192 510 € de crédits FSE 2016 Axe 3 – OS 1 ont été programmés soit un taux de programmation global de 70 %, mais ramené aux crédits de l'axe 3, le taux de programmation s'élève à 90 %.

Taux de programmation FSE 2016 Axe 3 : 90 %
Les crédits non programmés en 2016 sont basculés dans l'enveloppe financière de programmation 2017.

Programme FSE 2017

► AAP Externes – Crédits FSE 2017 programmé en 2016

Appel à projets « Parcours Emploi PLIE 2017 », positionné sur l'axe 3 – OS 1, dont l'objet était la reconduction du conventionnement annuel des opérateurs porteurs de Référents EPEC. L'instruction des demandes de concours a conduit au conventionnement de 11 opérateurs pour un montant total de FSE de **1 243 167,40 €**.

Appel à projets « Action d'Appui aux Parcours PLIE », positionné sur l'axe 3 – OS 1, dont l'objet était le lancement d'actions de formation destinées aux Participants du PLIE. Au final, 5 projets ont été retenus et programmés pour un montant FSE total de **242 896,75 €**.

| | CONVENTIONNÉ | | | | PROGRAMMÉ | | | | |
|-------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|---------------|-----------------------|--------------------|--------------------|-----------------------|---------------|
| | FSE | CONTREPARTIES NAT. | FINANCEMENT TOTAL | TAUX FSE | FSE | CONTREPARTIES NAT. | | FINANCEMENT TOTAL | TAUX FSE |
| | | | | | | DEPT. 75 | AUTRES | | |
| OS 3.9.1.1 | 1 369 000 € | 1 229 000 € | 2 598 000 € | 52,69% | 1 486 064,15 € | 0,00 € | 39 739,78 € | 1 525 803,93 € | 97,40% |
| OPÉ EXT | 1 369 000 € | 1 229 000 € | 2 598 000 € | | 1 486 064,15 € | 0,00 € | 39 739,78 € | 1 525 803,93 € | |
| OPÉ INT | 0 € | 0 € | 0 € | | 0 € | 0 € | 0 € | 0 € | |
| OS 3.9.1.3 | 345 000 € | 485 000,00 € | 830 000 € | 41,57% | 0 € | 0 € | 0 € | 0 € | 0% |
| OS 4.0.0.1 | 39 864 € | 40 000 € | 79 864 € | 49,91% | 0 € | 0 € | 0 € | 0 € | 0% |
| TOTAL SUB. GLOB. | 1 753 864 € | 1 754 000 € | 3 507 864 € | 50,00% | 1 486 064,15 € | 0 € | 39 739,78 € | 1 525 803,93 € | 97,40% |

FSE conventionné
1 369 000 €

FSE programmé
1 486 064,15 €

100%

108,55%

La sur-programmation des crédits de l'Axe 3 OS 1 permettra de compenser les sous-réalisations des opérations réalisées sur les années 2015 et 2016.

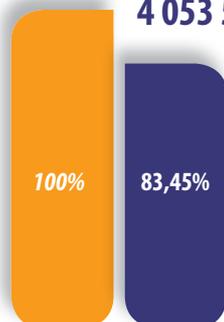
Au titre de l'année 2017, 1 486 064 € de crédits FSE Axe 3 – OS 1 ont été programmés soit un taux de programmation global de 85 %, mais ramené aux crédits de l'axe 3, le taux de programmation s'élève à 108 %.

➤ Synthèse de la programmation FSE 2015 - 2017

| | CONVENTIONNÉ | | | | PROGRAMMÉ | | | | |
|-------------------------|--------------------|-----------------------|-----------------------|---------------|-----------------------|-----------------------|--------------------|-----------------------|---------------|
| | FSE | CONTREPARTIES NAT. | FINANCEMENT TOTAL | TAUX FSE | FSE | CONTREPARTIES NAT. | | FINANCEMENT TOTAL | TAUX FSE |
| | | | | | | DEPT. 75 | AUTRES | | |
| OS 3.9.1.1 | 3 801 512 € | 3 284 311 € | 7 085 823 € | 53,65% | 3 925 516,90 € | 971 515,36 € | 63 494,88 € | 4 960 527,14 € | 79,14% |
| OPÉ EXT | 3 801 512 € | 3 284 311 € | 7 085 823 € | | 3 597 345,26 € | 166 732,78 € | 59 744,88 € | 3 823 822,92 € | |
| OPÉ INT | 0 € | 0 € | 0 € | | 328 171,64 € | 804 782,58 € | 3 750,00 € | 1 136 704,22 € | |
| OS 3.9.1.3 | 937 488 € | 1 454 689 € | 2 392 177 € | 39,19% | 128 057,48 € | 494 750,32 € | 5 000 € | 627 807,80 € | 20,40% |
| OS 4.0.0.1 | 118 478,00 € | 140 408,45 € | 258 886,45 € | 45,76% | 0 € | 0 € | 0 € | 0 € | 0% |
| TOTAL SUB. GLOB. | 4 857 478 € | 4 879 408,45 € | 9 736 886,45 € | 49,89% | 4 053 574,38 € | 1 466 265,68 € | 68 494,88 € | 5 588 334,94 € | 72,54% |

FSE 2015-2017 conventionné
4 857 478 €

FSE 2015-2017 Programmé
4 053 574,38 €



Taux de programmation FSE 2015 2017 : 83,45%
Les perspectives de programmation définies pour le second semestre 2017, nous permettront de programmer la totalité des crédits FSE 2015-2017 mais aussi des contreparties.

➤ Contrôles d'opération (CSF) réalisés en 2016

Un seul appel de fonds FSE a été organisé en 2016 lors duquel 8 dossiers conventionnés en 2015, relatifs aux opérations externes « Parcours Emploi PLIE », ont été contrôlés par le Service gestionnaire de l'OI.

En termes de montant, **718 176,70 €** de dépenses ont été certifiées pour **697 098,22 €** de FSE à rembourser.

Il est à noter que le remboursement du FSE a été effectué de manière anticipée par l'Autorité de Gestion Déléguée, permettant à l'EPEC de solder aux opérateurs en décembre 2016, soit moins de douze mois après la fin de réalisation de l'opération, la subvention FSE due.

➤ Suivi des indicateurs de réalisation du cadre de performance du FSE AXE 3

| | CIBLES CONVENTIONNÉES AU 31/12/2017 | RÉALISÉ | % PAR RAPPORT À LA CIBLE | VALEURS PRÉVISIONNELLES AU 31/12/2017 | % PAR RAPPORT À LA CIBLE | CIBLES CONVENTIONNÉES AU 31/12/2018 | VALEURS PRÉVISIONNELLES AU 31/12/2018 | % PAR RAPPORT À LA CIBLE |
|---|-------------------------------------|---------|--------------------------|---------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------|
| INDICATEUR NOMBRE DE PARTICIPANTS CHÔMEURS | 2 749 | 2 748 | 100% | 3 253 | 118% | 3 436 | 4 309 | 125% |
| INDICATEUR NOMBRE DE PARTICIPANTS INACTIFS | 2 364 | 3 968 | 168% | 5 217 | 221% | 2 955 | 7 705 | 261% |

Les valeurs réalisées et la projection faite au 31/12/2018 nous permettent d'affirmer que l'OI du PLIE de Paris dépassera largement les valeurs cibles conventionnées. Le PLIE de Paris contribue fortement à l'atteinte des objectifs fixés par le PON FSE au niveau national.

Au regard de ces résultats, l'OI devrait pouvoir bénéficier de la réserve de performance (662 000 € de FSE). Ces crédits seront intégrés au plan de financement de la subvention globale FSE 2018-2020.



LA GESTION DES POINTS PARIS EMPLOI

En 2016, la Direction de l'Attractivité et de l'Emploi (DAE) de la Ville de Paris engage une réforme de son service emploi. Cette nouvelle orientation se traduit, entre autres, par la mise en place d'un accueil qualifié et renforcé des chercheurs d'emploi, par l'intermédiaire de partenaires départementaux que sont Ensemble Paris Emploi Compétences, la Mission Locale de Paris, Mozaïk RH et l'École de la 2^{ème} Chance. Grâce à la mutualisation de leurs interventions sous le label « Point Paris Emploi », ces acteurs de l'emploi viennent ainsi conforter l'intervention de la Ville de Paris.

Le but du Label « Point Paris Emploi » est de garantir la fiabilité de la qualité d'accueil et d'information des chercheurs d'emploi ainsi que l'orientation vers un partenaire le mieux à même de répondre aux besoins de chaque usager. Le Service Initiative Emploi (SIE) de la DAE joue le rôle de coordonnateur du réseau des « Points Paris Emploi ». Une charte formalise les conditions de mise en place du service d'Accueil d'Information et d'Orientation (AIO) des structures labellisées.

Au 1^{er} janvier 2016, l'association Ensemble Paris Emploi Compétences (EPEC) anime les « Points Paris Emploi » des 10^{ème} et 18^{ème} arrondissements. La mission générique de ces nouveaux services se décline de la manière suivante : Accueillir de façon inconditionnelle toute personne en recherche d'emploi, de formation ou en projet de création d'entreprise - Délivrer un 1^{er} niveau d'information sur l'emploi, la formation et la création d'entreprise par une équipe qualifiée - Orienter vers les services publics dédiés à l'emploi, la formation et la création d'entreprise et vers les organismes spécialisés - Promouvoir les actions, programmes et initiatives municipales ou départementales sur l'emploi, la formation et la création d'entreprise.

Les « Points Paris Emploi » gérés par l'EPEC intègrent le réseau des acteurs locaux de l'emploi et de la formation. Ils contribuent à la déclinaison locale et opérationnelle du Plan Parisien de l'Insertion par l'Emploi 2016/2020 (Axe 1 : Accès aux droits pour tous / Fiche action N°5 : Déployer un réseau de Points Paris Emploi), et deviennent partenaires des Commissions Insertion Territoriale et des Comités Emploi Locaux. Ils sont relais d'information pour les actions et les projets portés par les partenaires locaux pour en faciliter l'accès aux personnes visées par ces dispositifs. Enfin, ils peuvent héberger des actions et projets de partenaires locaux pour optimiser leurs impacts auprès des publics et ainsi renforcer la lisibilité des complémentarités d'intervention.

La Cité des Métiers de Paris (CdMP) est mandatée comme appui technique auprès des « Points Paris Emploi » gérés par l'EPEC. Son équipe a réalisé une intervention à plusieurs niveaux : référencement de l'intervention des « Points Paris Emploi » - Professionnalisation des équipes d'agents d'accueil salariés de l'EPEC - Expertise technique sur la méthode d'information et d'orientation.

➤ Les principaux résultats des Points Paris Emploi du 10^{ème} et 18^{ème} arrondissements pour l'année 2016

Le service d'accueil, d'information et d'orientation est ouvert 4 jours par semaine. Quatre Agents AIO délivrent une écoute attentive et qualifiée sur les questions de l'emploi, la formation et la création d'entreprise. L'accès aux sessions de pré-recrutement organisées par le Service Initiative Emploi (SIE) de la Ville de Paris est un élément essentiel de l'offre de service.

L'orientation du public vers les Points Paris Emploi est à 30% en lien avec les personnes venant de manière spontanée. Le Pôle-emploi (20%) et les services sociaux du département et de la Ville de Paris (19%) viennent en second.

En priorité, les personnes sollicitent sur l'accès à l'emploi (70%), à la formation (22%) et sur la création d'entreprise (11%). Au-delà des réponses apportées sur place, les orientations faites en regard de ces demandes se trouvent réparties de la manière suivante : Cités des

Les moyens logistiques des deux Points Paris Emploi gérés par l'EPEC (2 salles de 24 places – 1 auditorium de 80 places – 5 box individuels) sont mobilisables par les équipes de l'EPEC, du SIE, et par les organismes institutionnels et partenaires locaux. Cette mise à disposition correspond à la volonté municipale de mutualisation des moyens au service des acteurs du territoire ainsi qu'à la nécessaire accessibilité des actions cofinancées par les pouvoirs publics. Le site du 10^{ème} marque clairement son positionnement auprès des entreprises et des acteurs institutionnels. De son côté, le site du 18^{ème} de l'EPEC s'inscrit dans le partenariat existant dans cet arrondissement depuis de très nombreuses années.

- 18 081 personnes accueillies sur les deux Points Paris Emploi
- Pic d'usage avec 2373 personnes accueillies sur le mois de mai 2016

Métiers/CIDJ (26%) – Service Public de l'emploi (20%) – Sessions du SIE (20%) – Formations Professionnelle (20%).

- 70% des demandes initiales portent sur l'accès à l'emploi
- 75 à 100 personnes par mois sont préinscrites sur les sessions du SIE

- 137 réservations de salles pour les sessions du SIE
- 140 réservations de salles pour l'EPEC et les partenaires locaux

Les « Point Paris Emploi » gérés par l'EPEC contribuent à l'animation territoriale dans une démarche coopérative avec l'ensemble des acteurs locaux de l'insertion sociale et professionnelle, de la formation et de l'emploi ; le plus souvent en lien avec les Equipes de Développement Local de la Politique de la Ville. En début d'année, une convention partenariale a été formalisée avec le porteur du réseau EIF-FEL afin d'accueillir la permanence d'évaluation linguistique du 18^{ème}. En septembre, lors du Hackathon Emploi 2016, organisé par la Ville de Paris, le lauréat ayant répondu au Défi N°1 « Un emploi près de chez soi » a été soutenu (application sur smart phone proposant des rencontres en proximité entre les chercheurs d'emploi et des recruteurs locaux).

Plusieurs permanences et séances d'information ou sessions de pré-recrutement ont également pu avoir lieu auprès de ADAGE, l'Espace Proximité Emploi, Face Paris, Psychoform, CERAF Solidarités, la boutique « Le Comptoir de la voute » et le Conseil Citoyen du 10^{ème}.

- › Permanence d'évaluation linguistique du réseau EIF-FEL
- › « JobKontakt » - Lauréat du Hackathon Emploi 2016 »
- › Plus de 10 initiatives collaboratives



CONTACTER L'EPEC

DIRECTION GÉNÉRALE & DIRECTION ADMINISTRATIVE ET FINANCIÈRE

- > 34, quai de la Loire - 75019 Paris
- > 01 84 83 09 05
- > info@epec.paris

DIRECTION EMPLOI, INCLUSION ET SOLUTIONS TERRITORIALES

- > 164, rue Ordener - 75018 Paris
- > 01 53 09 94 30
- > info.plie@epec.paris

DIRECTION ACTEURS ECONOMIQUES ET GESTION DES COMPÉTENCES

- > 209, rue La Fayette - 75010 Paris
- > 01 84 83 07 10
- > info@epec.paris

EPEC ENSEMBLE PARIS
EMPLOI
COMPÉTENCES



EPEC est cofinancée par le Fonds Social Européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » et régional « FEDER-FSE FRANCE » 2014-2020

MAIRIE DE PARIS



www.epec.paris