

RAPPORT D'ACTIVITÉ

DIRECTION DE L'EMPLOI - 2021



TABLE DES MATIERES

<i>Faciliter l'adéquation entre l'offre et la demande d'emploi</i>	4
1. Professionnaliser la fonction RH des entreprises pour améliorer leur capacité à trouver et garder les compétences dont elles ont besoin	4
✓ La plateforme RH dont Angers-emploi.fr.....	4
✓ La plateforme Solutions Partage Angers	6
✓ Les démarches de gestion territoriale emploi et compétences	7
2. La mobilisation des chercheurs d'emploi du territoire	10
✓ L'information sur l'offre de service	10
✓ Le aller vers dans les quartiers :.....	10
✓ Les actions de coaching :.....	12
✓ Le placement emploi :.....	12
3. Des événements emploi de mise en relation directe entre les chercheurs d'emploi, les entreprises et les acteurs du territoire :.....	13
✓ Les forums de recrutements/ job datings :.....	13
✓ Les cafés emplois dans les quartiers prioritaires :.....	14
✓ Les actions de découverte des métiers par le « faire » d'ALDEV	14
<i>Renforcer le retour à l'emploi des publics les plus vulnérables</i>	15
1. Un dispositif d'accompagnement vers et dans l'emploi : LE PLIE	15
✓ Le PLIE propose un accompagnement renforcé vers l'emploi :	17
✓ Le PLIE favorise l'accès à la formation:	18
✓ Le PLIE finance des actions de préparation à l'emploi :	20
✓ Définition des enjeux du PLIE 2022-2027 :.....	20
2. Des parcours en emploi grâce aux marchés publics : les clauses d'insertion professionnelle	20
3. Une expérimentation : la cité de l'emploi	24
4. Le soutien des partenaires de l'insertion professionnelle	25
✓ Les Apprentis d'Auteuil – Réussir Angers :	25
✓ Réseau Etincelles :.....	25
✓ Club Face Angers Loire :	26
✓ AGAPE :.....	26
✓ Plateforme Mobilité :	26
✓ Mission Locale Angevine :.....	27
✓ Les structures d'Insertion par l'Activité Économique (IAE) :	27
5. La mise en œuvre du pilier emploi/eco de la politique de la ville	28
✓ Coordination du pilier emploi et développement économique de la politique de la ville : ..	28
✓ Animation du pilier dans les quartiers : commissions emploi.....	30
<i>Perspectives 2022</i>	31

Pour soutenir l'emploi sur son territoire, Angers Loire métropole s'est dotée d'une politique publique qui a pour objectifs de :

- ✓ **Faciliter l'adéquation entre l'offre et la demande d'emploi** en complétant les actions déjà existantes sur notre territoire (notamment service public de l'emploi) ;
- ✓ **Renforcer l'aide au retour à l'emploi pour les publics vulnérables** (jeunes, seniors, habitants des quartiers prioritaires) ;
- ✓ **Faciliter la création d'activités et l'accompagnement de projets innovants** ;
- ✓ **Mettre en œuvre le pilier développement économique / emploi du Contrat de Ville unique.**

En 2015, Angers Loire Métropole a confié à son agence de développement économique, ALDEV, la mise en œuvre de ces orientations qui se structurent à travers quatre domaines d'intervention : l'emploi, l'insertion, le pilier développement économique et emploi de la politique de la ville, et l'économie solidaire.

Angers Loire Métropole a consacré un budget de **2 764 970 € à la politique emploi et insertion professionnelle en 2021.**

En complément, ALDEV a consacré un budget de **103 102 €** en 2021.

LA DIRECTION EMPLOI - ALDEV EN 2021, C'EST :

L'ensemble des actions emploi et insertion professionnelle ont permis d'atteindre les résultats suivants :

- > 7128 personnes touchées par les actions emploi et insertion professionnelle déployées par ALDEV.
- > 5025 personnes mobilisées sur des opportunités d'emploi ou démarches de recherche d'emploi, à travers l'animation territoriale emploi déployée dans les communes de l'agglomération et les quartiers prioritaires de la politique de la ville, ainsi que les contacts directs.
- > 2075 personnes accompagnées dans un parcours d'insertion professionnelle (PLIE, clauses d'insertion professionnelle dans les marchés publics, emplois aidés, mission facilitateur d'emploi dans les quartiers,...).
- > 1015 entreprises ont été mobilisées.
- > Les actions d'ALDEV ont permis 2003 mises en relation avec des employeurs du territoire et à 2353 personnes d'accéder à un emploi.

Faciliter l'adéquation entre l'offre et la demande d'emploi

1. Professionaliser la fonction RH des entreprises pour améliorer leur capacité à trouver et garder les compétences dont elles ont besoin

✓ La plateforme RH dont Angers-emploi.fr

En 2021, la plateforme RH a continué à s'adapter au contexte économique et sanitaire instable. Le marché de l'emploi tendu a accentué les problématiques de recrutement pour les entreprises accompagnées par la plateforme RH, tout secteur d'activités confondu. Les chercheurs d'emploi se sont moins mobilisés sur les offres portées par la plateforme RH, leurs attentes ont évolué (*équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, quête de sens au travail*) et les profils sont devenus plus volatiles : « consommateurs », les candidats sont plus exigeants lors des entretiens. Ainsi, le rôle de conseil au recrutement de la plateforme RH a été particulièrement important en 2021 afin d'accompagner au mieux des entreprises perturbées par ce changement de paradigme.

La plateforme RH apporte aux entreprises une plus-value indéniable : sa forte connexion aux acteurs économiques, emploi et formation du territoire notamment dans les quartiers de la politique de la ville ainsi que l'accès à l'outil web www.angers-emploi.fr pour diffuser leurs offres d'emploi.

En 2021, la plateforme RH d'Aldev a mené 220 actions de conseil auprès des entreprises (20%) ou d'accompagnement au recrutement (80%). Ces actions ont concerné 126 entreprises.

Pour l'aide au recrutement :

- ➔ 953 postes collectés ;
- ➔ 1475 chercheurs d'emploi positionnés sur la plateforme RH et 1065 candidatures transmises par la plateforme RH auprès des entreprises ;
- ➔ 416 personnes vues en entretien ;
- ➔ 174 personnes recrutées via la plateforme RH dont 27 personnes en emplois francs.

Zoom sur : EUROP ASSISTANCE



L'année 2021 a été marquée par le fort développement d'Europ Assistance et la poursuite de l'accompagnement aux entreprises récemment implantées.

Au second semestre 2020, la plateforme RH a notamment commencé à accompagner Europ Assistance dans son projet de développement. En effet, suite à l'obtention d'un nouveau contrat avec Pacifica, la filiale assurances-dommages de Crédit Agricole Assurances, l'objectif de l'entreprise était de recruter 200 chargé/es d'assistance et managers sur l'année 2021. Pour absorber cette montée en charge, deux nouveaux sites ont été

créés, dans les quartiers Cours Saint Laud et Carré d'Orgemont. Europ assistance a mandaté un prestataire, Pontoon, afin de prendre en charge une partie du processus de recrutement.

En parallèle, la plateforme RH a proposé à Europ Assistance de coordonner une cellule RH en incluant Pôle emploi, pour sourcer et pré-qualifier les candidatures locales. Aldev et Pôle emploi ont donc assuré le lien avec le réseau de partenaires emploi local, organisé et animé des réunions d'informations collectives de pré-recrutement sur toute l'année 2021, en s'adaptant une nouvelle fois au contexte sanitaire, puisque la plupart des réunions se sont déroulées à distance/en visio. Afin d'assurer le bon suivi des candidatures transmises, la plateforme RH a mis en place une réunion hebdomadaire de suivi avec Pontoon et Pôle emploi.

Les résultats sont significatifs : l'objectif de recrutements a été dépassé : 236 recrutements/200 prévus. 8 habitants de quartiers prioritaires d'Angers ou de Trélazé embauchés via le dispositif emplois francs.

- ➔ 253 candidatures transmises par la cellule RH ;
- ➔ 98 recrutements issus de la cellule RH, soit 42% des embauches.

L'accompagnement de la plateforme RH ne s'est pas limité à ces recrutements et s'est inscrit dans une relation de confiance et de proximité avec l'entreprise :

- informations, conseils et appui à la demande d'aides mobilisables : emplois francs, emplois aidés, aides liées au plan de relance, aides à l'embauche de travailleurs handicapés ;
- accompagnement à la stratégie de communication avec la direction de la communication de l'entreprise ;
- aide au recrutement de l'assistante de site et des managers ;
- représentation de l'entreprise lors d'évènements recrutements d'Aldev (forum pour l'emploi, cafés emploi).

Zoom sur : FULL SPEED AUTOMATION

Au second semestre 2020, la plateforme RH a commencé à accompagner l'implantation locale de Full Speed Automation, entreprise dont la maison mère siège dans la Silicon Valley. L'entreprise a fait le choix de lancer une activité depuis Angers afin de conquérir le marché européen. Un des objectifs premiers a été d'accompagner l'entreprise dans le recrutement de développeurs Full Stack, métier très pénurique.

L'accompagnement de la plateforme RH ne s'est pas limité à ces recrutements et s'est inscrit dans une relation de confiance et de proximité avec l'entreprise :

- informations, conseils et appui à la demande d'aides mobilisables ;
- accompagnement à la stratégie de la marque employeur ;
- accompagnement de l'entreprise lors d'évènements emploi tels que l'APEC CONNECT ;
- accompagnement de l'entreprise pour se faire connaître auprès du réseau des alumnis en participant notamment à des portes ouvertes d'écoles supérieures ;
- mise en relation avec les écoles supérieures du territoire pour une vision à moyen terme de l'activité et l'embauche potentielle de futur/es alternant/es.

L'accompagnement dans cette implantation est également le fruit d'un travail transversal au sein d'Aldev, notamment avec la direction de l'accompagnement et du développement des entreprises (DADE).



2021 : Angers.tagemploi.com devient angers-emploi.fr

La plateforme digitale de dépôt d'offres change de nom et s'accompagne d'un visuel d'accueil plus dynamique.

2 volets distincts en direction des chercheurs d'emploi et des recruteurs permettent de rendre plus visibles les actualités et les opportunités en matière d'emploi sur le territoire.



En 2021, **908 offres** d'emploi, alternance et stage ont été déposées en direct sur angers-emploi.fr (+33% par rapport à 2020) par 229 employeurs différents (+28%).

- 854 offres d'emploi (94% des offres) déposées dont : 358 offres en CDI, 228 offres en CDD, 264 offres en intérim (+73%), 4 offres en indépendant ;
- 25% de ces offres d'emploi ont été déposées par la plateforme RH d'Aldev dans le cadre de l'appui au recrutement des entreprises du territoire ;
- 54 offres d'alternance et de stage déposées (-15%) : 43 offres d'alternance et 11 offres de stage.

✓ La plateforme Solutions Partage Angers

En 2021, « Partageons nos compétences », outil de prêt de main d'œuvre initié par Aldev, est devenu « Solutions partage Angers », plateforme reprise par la Région avec des déclinaisons territoriales. Ce changement de périmètre s'est accompagné d'un élargissement de son champ



d'intervention : matériel, matières, locaux et mutualisation de formations. Ces changements vont être l'occasion pour Aldev d'élaborer un nouveau plan d'actions opérationnel en 2022.

Les objectifs :

- ➔ le développement des synergies d'entreprises sur le territoire d'Angers Loire Métropole ;
- ➔ l'accompagnement des coopérations interentreprises par les équipes d'ALDEV ;
- ➔ l'optimisation et la valorisation des ressources.

Le résultat à terme est un développement des affaires entre les entreprises locales. En effet, grâce à Solutions partage Angers, les entreprises peuvent connaître les opportunités et les ressources disponibles en proximité.

Les résultats de l'année 2021 sont les suivants :

NBRE INSCRITS	OFFRES OU DEMANDES						MISES EN RELATION	
	LOCAUX	MATERIELS	MATIERES	MAIN D'OEUVRE	FORMATION	TOTAL	INITIEES	ABOUTIES
32	1	5	5	0	0	11	5	2

Les actions qu'Aldev a menées pour assurer la promotion et le déploiement de la plateforme Solutions partage Angers :

- ➔ information à la communauté des entreprises inscrites pour le transfert de « Partageons nos compétences » vers « Solutions partage Angers » ;
- ➔ 63 entreprises contactées pour présentation de l'élargissement et de l'adossement à la plateforme régionale ;
- ➔ actions de promotion :
 - une campagne télémarketing sur la communauté (56 entreprises) pour susciter l'inscription d'offres ou de demandes en juin 2021 ;
 - un afterwork dans la commune de Saint-Clément-de-la-Place en octobre 2021 ;
 - une présentation au club d'entreprises d'Angers Ouest en novembre 2021 ;
 - un « petit déj » de présentation aux entreprises de la commune de Verrière-en-Anjou en novembre 2021 ;
 - une campagne télémarketing pour de nouvelles inscriptions (fichier de 399 entreprises).

Enfin, Aldev s'est organisée à travers la constitution d'un groupe projet mobilisant l'ensemble de ses directions afin d'élaborer un plan d'actions opérationnel pour fin janvier 2022.

✓ Les démarches de gestion territoriale emploi et compétences

Transports et logistique



Aldev a sollicité l'Agence d'urbanisme de la région angevine (AURA) pour la réalisation d'une étude sur la situation et les besoins en emploi dans les secteurs du transport et de la logistique. Aldev s'implique depuis plusieurs années dans ces secteurs qui recrutent fortement : c'est le cas de la logistique avec la création de nombreux emplois liés à l'implantation ou au développement de nouvelles plateformes (Giphar, Action, In Vivo...) et du transport qui peine toujours à recruter des professionnels dans les métiers de la conduite et de la mécanique.

La mission emploi et compétences a piloté cette étude et a contribué au volet qualitatif :

- ➔ fin 2020 : lancement de l'étude par l'AURA et analyse des données statistiques ;
- ➔ participation à la construction du questionnaire auprès des entreprises du territoire pour une analyse qualitative ;
- ➔ qualification d'un fichier de 51 entreprises du transport et de la logistique du territoire ;
- ➔ lancement de l'enquête auprès des entreprises du territoire par l'AURA en mai 2021 ;
- ➔ retour du questionnaire fin juin 2021 ;
- ➔ présentation en Codir d'Aldev en décembre 2021.

Cette étude permettra le lancement d'une démarche territoriale emploi et compétences sur les métiers de la logistique courant 2022.

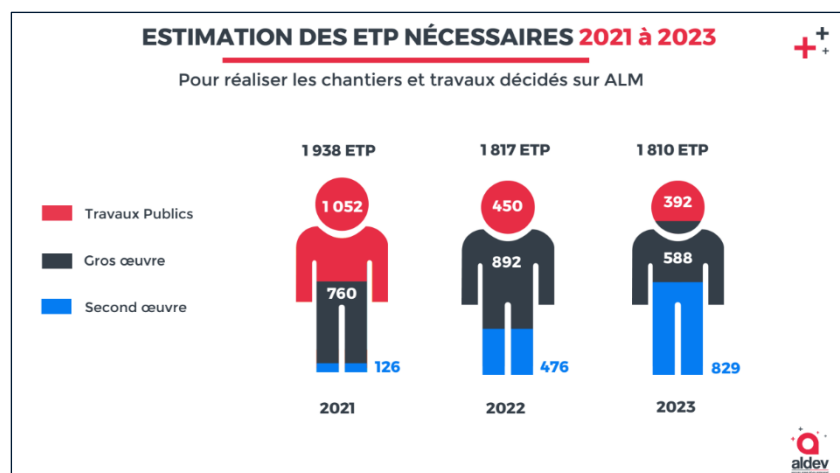
Bâtiment et travaux publics (BTP)

➔ Une étude prospective sur les besoins en main d'œuvre dans BTP

En fin d'année 2020, Aldev a lancé la mise à jour de l'étude prospective sur les besoins en main-d'œuvre dans le secteur du BTP. La première étude, réalisée en 2018/2019 auprès des grands donneurs d'ordre du territoire, avait permis de donner une meilleure visibilité des perspectives de travaux aux entreprises de ce secteur d'activité.

Les résultats de l'actualisation de l'étude BTP sont présentés dans l'infographie ci-jointe (ETP = équivalent temps plein).

Ils portent sur le nombre de personnes nécessaires pour réaliser les opérations importantes décidées, par année de réalisation prévisionnelle des chantiers et par nature de chantiers.



La démarche d'Aldev a été la suivante :

- sollicitation officielle des donneurs d'ordre afin de recueillir auprès de leurs services les informations précises sur les opérations des 3 années en cours ou à venir par l'envoi d'un courrier du président d'Aldev auprès des président/es de ces « entreprises » donneurs d'ordre, le 7 décembre 2020 ;
- sollicitation par mail et téléphone des différents référents techniques chez chacune de ces structures pour collecter les données et établir un prévisionnel d'opérations décidées sur 3 ans.

Les critères retenus pour le champ de l'étude :

- les opérations prévues sur le territoire d'Angers Loire Métropole ;
- les opérations dont le montant est supérieur à 1.000 K€, hors coût foncier et ingénierie ;
- les donneurs d'ordre : Angers Loire Métropole, la ville d'Angers et Alter ;
- les bailleurs sociaux : Angers Loire Habitat, Maine-et-Loire Habitat, Logis Ouest, Podeliha et la Soclova.

Présentation en Codir d'Aldev en octobre 2021.

→ Une action Plombier/chauffagiste

Aldev a été sollicitée par la section plomberie/chauffage de la fédération française du bâtiment en novembre 2020. Les professionnels de ces métiers sont en forte pénurie de main d'œuvre et aimeraient mettre en place une action collective pour couvrir leurs besoins. Dans un premier temps, le projet de la fédération était de proposer une formation qualifiante aux entreprises. La crise sanitaire a permis aux professionnels de prendre du recul et de se questionner sur la pertinence de cette solution.

En septembre 2021, la section plomberie/chauffage se réunit en présence d'Aldev, de Pôle emploi, du groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) PRO49 et du centre de formation pour apprentis BTP afin d'affiner les besoins de la dizaine d'entreprises présentes. Suite à cette réunion, Aldev coordonne, avec ses partenaires, une proposition de plan d'actions. La fédération retient uniquement la tenue d'une action de sourcing sur mesure en novembre 2021 : « Osez les métiers de plombier chauffagiste ».

Les résultats de cette action : 7 chercheurs d'emploi présents dont 6 intéressés par le métier et prêts à poursuivre la découverte du métier par une immersion en entreprise et/ou un parcours emploi ou formation :

- 1 personne en situation de handicap en attente de validation médicale pour ce métier ;
- 1 personne en emploi prêt à démarrer en emploi direct à l'issue de son CDD ;
- 4 personnes en immersion dans 4 entreprises pour une durée de 15 jours. Le résultat final : 2 jeunes mineurs en formation et 1 personne de + de 26 ans en contrat d'alternance à partir d'avril 2022.



→ Création de passerelles entre l'entreprise KOLMI-HOPEN et l'insertion professionnelle

La direction de l'emploi d'Aldev accompagne depuis plusieurs mois l'entreprise KOLMI-HOPEN dans son développement (prêt de main d'œuvre avec la mission emploi et compétences, recrutement avec la plateforme RH...). L'entreprise a donné son accord pour l'organisation par la direction de l'emploi d'une rencontre avec plusieurs structures d'insertion par l'activité économique (SIAE).

- la première rencontre a eu lieu le 23 juin 2021 : KOLMI-HOPEN a visité les Ateliers d'Edi Conso et Envie Anjou ;
- la deuxième rencontre est programmée début janvier 2022 : les deux structures d'insertion visitent l'entreprise KOLMI-HOPEN.

Ces visites respectives vont permettre de mettre en place une réflexion plus large sur les passerelles possibles entre les SIAE et les entreprises du territoire et ce, pour répondre à deux objectifs :

- Sécuriser les personnes en fin de parcours d'insertion professionnelle ;
- Permettre aux entreprises de recruter différemment.

Services à domicile (SAD)

La démarche est en cours depuis plusieurs années avec les objectifs suivants :

- créer une dynamique collective avec les entreprises et associations du secteur pour mieux affronter les difficultés qu'elles rencontrent et celles à venir dans un contexte de vieillissement de la population ;
- améliorer et sécuriser les recrutements dans le secteur des SAD.

La crise sanitaire a marqué un coup d'arrêt à l'activité du groupe de travail SAD qui avait prévu plusieurs actions. Les structures se sont recentrées sur leur activité et la gestion du pendant et de l'après la crise COVID19. De fait, la mission emploi et compétences n'a pu réunir ce groupe qu'à 3 reprises en 2021. L'objectif de la première réunion était de relancer la dynamique et de palier au plus urgent :

- contribuer à l'organisation de l'action d'Aldev « Osez les métiers du domicile » du 20 mai 2021 à Avrillé. Implication de 5 structures partenaires en s'appuyant sur le travail préparé pour le forum pour l'emploi 2020. Puis prise de relais par le Département, Pôle emploi et Aldev suite à l'action ;
- contribuer à l'organisation de la 1^{ère} semaine départementale des métiers du domicile pilotée par le Département de Maine-et-Loire « Tremplin des métiers du domicile » du 11 au 15 octobre 2021 ;
- élargir le groupe de travail et réaffirmer les priorités pour 2021.

La seconde réunion a permis de réaffirmer la volonté de continuer la démarche collective :

- les problématiques rencontrées sont toujours les mêmes, quelle que soit la taille des structures et la nature de ses activités ;
- la pandémie a provoqué des réflexes de repli sur soi ;
- les actions collectives sont nécessaires car elles permettent de multiplier la force de frappe ;
- le partage des bonnes pratiques issues du contexte de crise est nécessaire.

Les problématiques de 2018 sont toujours d'actualité, voire se sont accentuées :

- le recrutement est très difficile, les candidatures de plus en plus rares ;
- l'image des métiers des SAD n'est pas reconnue comme valorisante ;
- les nouveaux salariés (H/F) ne restent pas alors que les plus anciens vont partir en retraite ;
- les encadrants sont mobilisés par des tâches de gestion de planning et de remplacements.

Les pistes d'actions pour 2021/2022 sont les suivantes :

- l'organisation, la gestion des plannings, les remplacements ;
- la professionnalisation des encadrants intermédiaires : place, rôle, montée en compétences ;
- l'accueil et l'intégration en entreprise ;
- les parcours professionnels des salarié/es ;
- l'attractivité et la valorisation des métiers : promotion, lobbying ;
- les outils et méthodes de recrutement ;
- la reconnaissance : rétribution des salarié/es et les autres leviers ;
- les conditions de travail, la qualité de vie au travail.

La relation client à distance



Le Club Angers Relation Client et Aldev ont décidé de lancer une démarche territoriale emploi et compétences en fin d'année 2019 grâce à l'implication des 6 entreprises motivées : ATM Assurances, Concentrix, Helpline, Carrefour Assurance, Malakoff Humanis et Vérisure. Le groupe est piloté par le président du Club Angers Relation Client et co-animé par Aldev.

Le groupe projet s'est réuni à 6 reprises durant l'année. Les projets et actions réalisés/es :

- ➔ la finalisation en mai 2021 du « livret guide du télétravail pendant la crise sanitaire de 2020 » ;
- ➔ la diffusion du guide auprès de l'ensemble des entreprises du club ;
- ➔ l'organisation d'un atelier de restitution des travaux du groupe auprès de l'ensemble des entreprises du club le 9 décembre 2021 ;
- ➔ la poursuite de la réflexion sur le rôle des managers et plus particulièrement du middle management (ou management intermédiaire) ;
- ➔ le recensement des formations existantes dans les métiers de la relation client à distance.

Le groupe projet s'est également fortement impliqué dans l'organisation de l'action d'Aldev « Osez les métiers de la relation client à distance » du 22 octobre 2021 au Centre des congrès d'Angers. A travers ce collectif, ce sont 11 entreprises du Club qui se sont investies dans l'action.

Le groupe projet s'est vu contraint d'annuler l'atelier prévu initialement le 9 décembre 2021 à cause des contraintes sanitaires. Il a été repoussé au printemps 2022.

L'attractivité des métiers de la longévité

Aldev participe au groupe de travail régional animé par le Gérontopôle sur l'attractivité des métiers de la longévité. Il réunit une quarantaine d'acteurs et d'entreprises de cette filière qui partagent les mêmes préoccupations et priorités, quel que soit leur bassin d'emploi.

Les sujets abordés :

- ➔ Les enjeux de formation ;
- ➔ La qualité de vie au travail ;
- ➔ La marque employeur.

2. La mobilisation des chercheurs d'emploi du territoire

✓ L'information sur l'offre de service



Les informations collectives ont lieu le 1^{er} et 3^{ème} mardi de chaque mois à Aldev. Elles ont pour objectif d'informer les chercheurs d'emploi, habitant sur le territoire d'Angers Loire Métropole, sur les actions mises en place par la Direction de l'emploi. Ces informations collectives permettent aussi aux participants d'échanger sur les difficultés rencontrées. Des entretiens individuels sont proposés à suivre à tous les participants intéressés.

La situation sanitaire n'a pas permis le maintien de ces temps d'échanges en collectif tout au long de l'année 2021.

Les informations collectives ont été maintenues sur certaines périodes, avec une inscription obligatoire via Angers Emploi et une jauge maximale de 10 participants.

Elles ont également pu être remplacées par des entretiens individuels en présentiel ou distanciel lorsque les regroupements collectifs n'étaient pas autorisés, avec une inscription obligatoire sur Angers-emploi.

- ✓ 9 informations collectives – **36 participants**
- ✓ **10 dates dédiées à des entretiens individuels – 23 participants.**

59 participants



✓ Le aller vers dans les quartiers :

2 facilitateurs emploi qui assurent des permanences et des balades de rue dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville.

Leurs missions :

- ➔ Accompagner les habitants des quartiers prioritaires dans leurs démarches d'insertion professionnelle.
- ➔ Aller vers les habitants en réalisant des balades de rues dans les 7 QPV d'Angers.
- ➔ Travailler en partenariat avec les acteurs du territoire.
- ➔ Aider à la recherche d'emploi en aidant à la réalisation ou mise à jour du cv et de la lettre de motivation.
- ➔ Informer sur les offres d'emplois et de formation.
- ➔ Positionner les habitants des QPV sur des offres d'emploi et de formation.

« Repérer les chercheurs d'emploi non connus ou peu suivis par le service public de l'emploi (SPE), les accompagner vers l'offre de services et amorcer un suivi afin de favoriser la passerelle vers des actions emploi/formation/insertion »

- 4 quartiers ciblés pour les permanences: La Roseraie, Monplaisir, Savary, Belle Beille ;
- 238 nouvelles entrées pour 300 personnes accueillies sur l'ensemble des permanences
- 62 personnes déjà inscrites sur les années précédentes nous ont sollicités à nouveau.
- 68.3 % QPV contre 51.7 % en 2020
- 53.3 % de femmes / 46.6 % d'hommes
- 57.3 % de 26 / 45 ans
- 62.3 % ne possèdent pas le permis

	SAVARY	BELLE BEILLE	HAUTS DE SAINT AUBIN	BEDIER BEAUVAL MORELLERIE	LA ROSERAIE	MONPLAISIR	GRAND PIGEON	TOTAL
Nombre personnes	61	64	3	11	68	75	18	300
QPV	36	49	0	9	48	49	14	205 A JOUR
NON QPV	25	15	3	2	20	26	4	95
% QPV								

DES BALADES DE RUE ELARGIES AUX AUTRES QUARTIERS : GRAND PIGEON, BEDIER BEAUVAL MORELLERIE, HAUTS DE SAINT AUBIN.

L'objectif des balades de rues est de repérer les chercheurs d'emploi des quartiers prioritaires qui ne fréquentent pas ou plus le Service Public de l'Emploi, appelés encore « les invisibles », afin de pouvoir enclencher un premier entretien de diagnostic.

Ces déambulations sont réalisées en binôme (avec un autre facilitateur, les animateurs de quartiers, les éducateurs de prévention, les développeurs de territoire, les agents de vie quotidienne, les gardiens...) à raison de 1 à 2 fois par semaine.

32 balades et 256 personnes rencontrées

NOMBRE DE PERSONNES AYANT ACCÉDÉ À L'EMPLOI/FORMATION

Contrats	Total
CDD > 6 mois	16
CDI	19
CDD < 6 mois	18
Emploi Aidé	8
Création entreprise	2
Formation	21
Total	84

✓ **Les actions de coaching :**

○ **Les clubs de l'emploi :**



Le club de l'emploi est une méthode intensive de recherche d'emploi, à temps plein pendant 5 semaines, en groupe et collaborative.

Elle est axée principalement sur le marché « caché » de l'emploi, ponctuée d'intervention d'entreprises et de professionnels de la relation entreprise.

Au contact permanent des entreprises, les chercheurs d'emploi obtiennent un maximum d'entretiens d'embauche en déployant différentes stratégies : création d'une carte de visite, entraînement à déjouer la barrière du secrétariat, développement du réseau, entretien vidéo...

Depuis 2016, Aldev a mis en place 37 clubs de l'emploi pour 462 participants. En moyenne, 50% d'entre-eux sont en emploi à l'issue du club et 70% dans les 3 mois suivants.

En 2021, les 6 sessions prévues ont été mises en place. 2 clubs ont été accueillis par les communes de Verrières en Anjou et Trélazé, les 4 autres sur les quartiers de Monplaisir et la Roseraie.

67 participants ont bénéficié de cette démarche, dont 51 retours à l'emploi.

○ **Les Ateliers du Changement :**

La démarche des ateliers du changement se situe dans la compréhension du fonctionnement du cerveau afin de décoder ses propres comportements et repérer ses résistances aux changements. Sous fond de prise de recul par rapport au vécu du chômage, les participants développent de nouvelles capacités : maîtrise de soi, prise d'initiative, communication, développement du réseau.

Le retour à l'emploi n'est pas l'objectif premier de la démarche, pour autant nous évaluons de réels changements chez les participants (posture positive, prise d'initiatives, nouvelle lecture de l'environnement...) dynamisant la recherche d'emploi.

42 participants sur les 4 sessions

✓ **Le placement emploi :**

○ **Le suivi emploi :**

135 personnes ont été reçues en entretien diagnostique, dont 94 suivies dans le cadre de l'action placement en emploi. Ce programme individualisé permet la mise en relation avec des entreprises du territoire, lorsque le profil du chercheur d'emploi correspond aux opportunités d'emploi transmises par la Plateforme RH.

○ **Le vivier des prêts à l'emploi :**

146 personnes ont intégré le vivier des personnes prêtes à l'emploi d'Aldev en 2021. **55 d'entre elles ont accédé à un contrat.**

Vivier Prêt à l'emploi	Hommes	Femmes	Total
Nb	93	53	146
Séniors	23	33	56
Jeunes < 26	17	5	22
QPV	17	14	31

Contrats	Hommes	Femmes	Total
CDD > 6 mois	5	8	13
CDI	9	4	13
CDD < 6 mois	15	7	22
Emploi Aidé	1	6	7
Total	30	25	55

NOMBRE DE PERSONNES AYANT ACCÉDÉ À L'EMPLOI

3. Des événements emploi de mise en relation directe entre les chercheurs d'emploi, les entreprises et les acteurs du territoire :

✓ Les forums de recrutements/ job datings :

L'année 2021 a encore été marquée par la crise sanitaire : cela a entraîné le report de plusieurs actions et l'organisation de nouvelles formes d'événements emploi, à distance ou en mode hybride (présentiel et distanciel).

○ les forums emploi/ jobdating d'Aldev



Afin de ne pas risquer un nouveau report ou annulation de cet événement, Aldev a décidé de tenir l'édition 2021 du forum pour l'emploi à distance du 1^{er} au 11 juin 2021. La plupart des actions de préparation des chercheurs d'emploi se sont déroulées en présentiel, notamment pour les publics prioritaires (habitants des quartiers, bénéficiaires du PLIE...).

Le Forum pour l'emploi a permis aux visiteurs de rencontrer 114 entreprises venues recruter leurs futur/es collaborateur/rices grâce à un salon en ligne accessible du 1^{er} au 10 juin. Les 2 premiers jours du salon, les visiteurs pouvaient également découvrir 16 de ces entreprises en participant ou visionnant les webinaires organisés à cet effet. Les 3 et 4 juin, les chercheurs d'emploi pouvaient aussi se préparer aux entretiens grâce aux conseils de professionnels. Enfin, le forum pour l'emploi s'est clôturé sur un webinar sur l'évolution professionnelle le 11 juin 2021. Cette édition a totalisé près de 2.500 visites pour 400 offres d'emploi déposées et a engendré environ 1.100 candidatures.

○ Aldev, partenaire des événements suivants :

L'APEC et Aldev ont décidé de renouveler l'expérimentation d'un afterwork à distance « l'APEC CONNECT » le 23 novembre 2021.

100% en ligne, cette 2^{ème} édition était co-animée par l'APEC et la plateforme RH d'Aldev. Les 2 partenaires étaient présents au sein d'Aldev pendant que les 5 entreprises locales se présentaient, dans leurs propres locaux mais via une visioconférence, aux 133 cadres participants.



La plateforme RH d'Aldev a également contribué à plusieurs événements en direction des jeunes : la journée « Jobs d'été » et l'action « Quoi faire à la rentrée » organisées par la ville d'Angers (J connectée jeunesse) dans les quartiers d'Angers en mobilisant les entreprises partenaires.

○ Soutien aux autres évènements sur le territoire :

La CCI a organisé la 8^{ème} Nuit de l'orientation le 19 février 2021. Cette édition, à distance, n'a pas permis d'illustrer la dynamique de l'évènement, engagée depuis plusieurs années : 400 visiteurs actifs au lieu des plus de 3.000 visiteurs de l'édition 2020. Angers Loire Métropole a subventionné l'évènement à hauteur de 2.000 € et Aldev a contribué à la mobilisation des entreprises.

Destination Angers et l'association CALEP ont organisé le 21^{ème} Forum de l'orientation professionnelle du 2 au 4 décembre 2021 au Parc des expositions d'Angers. Les 223 exposants ont accueillis 24.000 visiteurs. Angers Loire Métropole a accordé une subvention de 20.000 €.

✓ Les cafés emplois dans les quartiers prioritaires :

Des cafés emplois dans les quartiers prioritaires, au plus près des habitants, permettant de repérer des publics ayant besoin de soutien dans leurs démarches de recherche d'emploi, mettant en relation chercheurs d'emploi, entreprises, organismes de formation, professionnels de l'accompagnement.

Une communication ciblée : partenariat avec les bailleurs sociaux pour un *affichage* dans les halls d'immeubles, communication dans les commerces, les associations, campagne de SMS et emailing.

Une adaptation en période de crise sanitaire : inscription obligatoire sur créneaux horaires, espaces adaptés et circulation respectant les contraintes sanitaires.

5 cafés emplois réalisés sur les 6 programmés dans 3 quartiers prioritaires (Roseraie, Belle Beille, Monplaisir) :

- 2 cafés emplois en semi-distanciels
- 3 cafés emplois en présentiels

70 entreprises, centres de formation, partenaires emplois mobilisés

359 personnes venues sur les 5 cafés emplois, plus de 50 % des participants habitent un quartier prioritaire

Plus de 500 entretiens réalisés sur les 5 Cafés Emplois

✓ Les actions de découverte des métiers par le « faire » d'ALDEV



Aldev a organisé plusieurs actions de découverte des métiers : Osez les métiers et Pass Métiers. Ces deux types d'actions sont des évènements qui permettent de faire découvrir les métiers des secteurs en tension. L'objectif est de mettre en relation les chercheurs d'emploi avec les employeurs qui ont des besoins de recrutement sur le territoire en permettant une découverte ludique, par le geste ou par la réalité virtuelle.

Le 20 mai 2021, l'action « **Osez les métiers des services à domicile** » s'est tenue à Avrillé en présence de 4 entreprises et d'un organisme de formation.

18 personnes se sont présentées. Sur les 11 qui ont souhaité poursuivre la démarche, 8 se sont inscrites dans un accès aux métiers.

Aldev a organisé une journée de promotion des métiers et des entreprises « **Osez les métiers de la relation client à distance** », en partenariat avec le club Angers Relation Client. 12 entreprises ont participé à l'espace recrutement, ainsi qu'à l'espace conférences, destiné à présenter aux visiteurs les activités de l'entreprise, ses différents métiers, ses besoins en recrutement et les profils attendus. Un espace découverte des métiers, équipé de 5 casques de réalité virtuelle et proposant le témoignage de salarié/es a permis d'aborder les conditions de travail et les avantages sociaux.

77 visiteurs ont participé à 228 entretiens et générés 66 deuxièmes entretiens. 18 personnes ont été recontactées par un conseiller emploi afin de poursuivre leur enquête sur le métier.

Malgré une participation moindre que celle attendue, les entreprises ont été très satisfaites de l'organisation de l'évènement. La promotion de l'évènement sur les réseaux sociaux avec, notamment l'achat de publicité, est le vecteur de communication le plus cité par les visiteurs.



En 2021, sur les 8 **pass métiers** initialement programmés pour se dérouler dans les quartiers d'Angers et de Trélazé, seuls 5 se sont réellement tenus en 2021. 3 pass métiers ont été organisés à distance sur les secteurs de la logistique, de l'industrie et du téléconseil (45 participant/es). Aldev a organisé un pass métiers à Monplaisir en septembre sur les métiers des travaux publics intégrant une visite du chantier du tramway, présentant la méthode de repérage des habiletés de Pôle emploi et permettant aux participant/es (13 p.) de se tester à la conduite d'engins de chantiers via l'AFPA.

Le pass métiers du 19 octobre 2021 sur les métiers de la restauration a eu lieu à la Roseraie, en mode dégradé en raison de la situation sanitaire : Aldev n'a pas pu proposer des ateliers de mise en pratique. Il a toutefois rencontré un vif succès avec la participation de 27 personnes dont 13 habitants de quartier prioritaire, pour 3 entreprises présentes et un centre de formation. Les participants ont échangé avec les professionnels sur les métiers de restauration traditionnelle et collective. Deux Pass Métiers ont dû être reportés en 2022 à cause de la crise sanitaire.

En tout, ce sont 10 entreprises qui se sont mobilisées et 85 personnes qui ont participé à un pass métiers.

Renforcer le retour à l'emploi des publics les plus vulnérables

1. Un dispositif d'accompagnement vers et dans l'emploi : LE PLIE

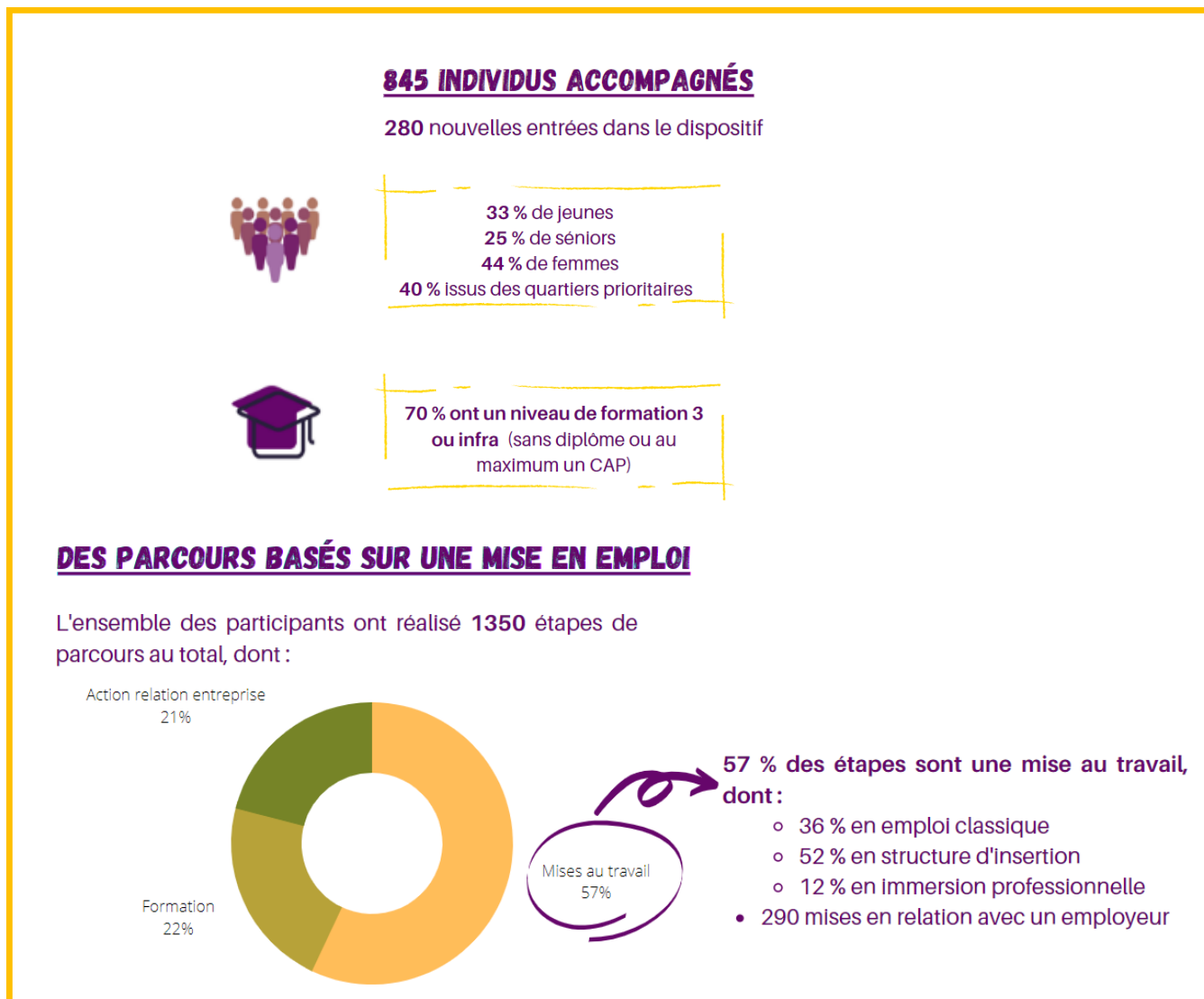
Le PLIE se donne pour objectif de favoriser l'insertion et l'accès à l'emploi durable de personnes en difficulté d'insertion à travers 4 axes :

- Des parcours individualisés vers l'emploi,
- Des étapes de mise à l'emploi,
- l'accès à la qualification,
- L'accès et le maintien à l'emploi.

Son public : 700 personnes accompagnées par an dont 200 jeunes

- Les jeunes
- Les demandeurs d'emploi séniors (plus de 45 ans)
- Les habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville
- Les personnes avec une situation familiale complexe (personnes seules avec enfants), ou confrontées à des problèmes de mobilité ou de logement, ou ayant le statut de réfugié politique avec autorisation de travail, ou bénéficiant de minima sociaux.

Le budget global du PLIE était de 2 981 357 € dont 949 681€ de Fonds Social Européen sollicités.



322 SORTIES SUR L'ANNÉE

TAUX DE SORTIES POSITIVES



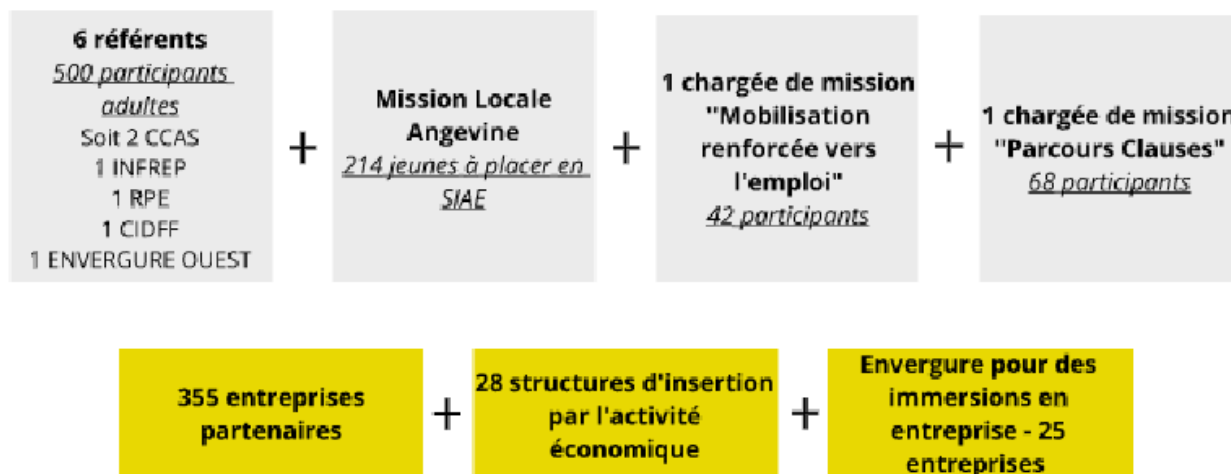
Les **sorties positives** : (CDI, CDD avec une période de 6 mois effective ou formation qualifiante – justificatifs à l'appui) :

- **128 sorties positives (soit + 45 % par rapport à 2020) dont**
 - 90 % pour des emplois en CDI/CDD avec un suivi de 6 mois en emploi
 - 10 % pour des formations diplômantes avec obtention du diplôme
 - **176 sorties du dispositif pour des motifs ne permettant pas l'accès à l'emploi** (abandon du parcours, déménagement, problèmes de santé...).
- 18 sorties du PLIE à l'issue de la période de SAS** (diagnostic socioprofessionnel en début d'accompagnement permettant de valider ou non la mise en place d'un parcours d'insertion)

✓ **Le PLIE propose un accompagnement renforcé vers l'emploi :**

Les intervenants de l'accompagnement des parcours au sein du PLIE

Coordination ALDEV



○ Zoom sur la mobilisation renforcée vers l'emploi :

Un accompagnement de 3 à 6 mois avec des contacts réguliers, une mobilisation sur des actions et un parcours dynamisé.

42 personnes ont bénéficié de cette action en 2021.

Accès à l'emploi ou à la formation pour 27 personnes :

Contrats	Hommes	Femmes	Total
CDD>6 mois	2	1	3
CDI	3	3	6
CDD< 6 mois	5	3	8
Emploi Aidé	6	2	8
Formation	1	1	2
Total	17	10	27

○ Zoom sur l'accompagnement des parcours clause :

- Favoriser les parcours d'insertion des publics via la clause d'insertion professionnelle, notamment par les mises en situation de travail qu'elle génère, afin d'agir sur une meilleure employabilité des participants et permettre l'accès à un emploi durable
- Un accompagnement individualisé d'une durée de trois mois renouvelable.

Le sourcing des candidats :

- par le biais des partenaires, à l'occasion des Cafés Emplois, Osez les métiers et Pass Métiers, où suite à la diffusion des offres générées par la clause d'insertion. En 2021 un partenariat avec pôle emploi a permis la mise en place d'information clause au sein des agences de Monplaisir et de la Roseraie.
- 89 chercheurs d'emploi, majoritairement des hommes (84%), les jeunes représentent 28% et les seniors 21 % ; 57 % habitent un QPV et 20% sont en situation d'hébergement ou de domiciliation.

L'analyse des besoins d'insertion :

Un travail en lien avec les facilitateurs de la clause a permis de confirmer et de projeter les besoins des entreprises de l'ITE, du bardage et de la façade. Ces secteurs d'activités étant en fortes tension de recrutement une action de découverte des métiers de l'isolation thermique par l'extérieur et du bardage a été mise en œuvre ainsi qu'une action de pré-qualification afin de répondre aux besoins des entreprises du secteur. (cf : la formation des participants PLIE, le programme de pré-qualification clause d'insertion/bâtiment).

Appui au recrutement et le suivi en emploi

Mobilisation des offres de la clause, des actions alternatives telles que les PMSMP proposées par les entreprises, mais aussi des actions du PLIE ainsi que l'offre de service ALDEV pour répondre aux besoins des chercheurs d'emploi et permettre une évolution des parcours.

90 offres qui ont été réceptionnées et diffusées au titre du NPNRU.



✓ Le PLIE favorise l'accès à la formation:

180 personnes ont eu accès à la formation (diplômante, qualifiante, non professionnalisante) en s'appuyant sur les actions de droit commun ou actions spécifiques PLIE en 2021.

Le PLIE a développé des formations spécifiques adaptées aux besoins du territoire

- +Difficultés de recrutement dans certains secteurs
- +Des prérequis non validés pour une formation qualifiante
- = une pré qualification avec pour but de travailler sur les compétences et le savoir être et non pas sur une qualification via un diplôme.

En 2021, une formation préqualifiante a été mise en place, celle-ci visent à favoriser le développement des qualifications des participants mais aussi à former sur des métiers en tensions.

● Façadier Bardeur

Une semaine de découverte du métier:



- Une visite de chantier, des rencontres avec des entreprises
 - Plateau technique pour découvrir en faisant.
 - Détection des habiletés via l'outil « méthode de recrutement par simulation ».
 - Le travail en hauteur (notamment via la réalité virtuelle) pour faciliter la découverte et aborder les contraintes métiers notamment le travail en hauteur.
- 9 personnes ont participé à cette action,
 - 4 d'entre elles ont intégré l'action de pré qualification

Une action de Pré qualification :



- 1 secteur d'activité cible : Façadier itéiste bardeur.
 - Favoriser l'accès à l'emploi ou permettre des suites de parcours diplômant,
 - Cette action multi partenariale s'est appuyée sur deux agences d'emploi d'insertion (Insérim et Siti Intérim) qui ont pu mettre en place un CIPI (Contrat d'Insertion Professionnel Intérimaire), 3 centres de formation (Afpa, E2S , Aptira) et le SCO rugby pour une préparation physique. Un formateur de l'Aptira accompagne également les personnes non-francophones
- 23 positionnements
 - 12 personnes ont intégré l'action
 - 9 francophones et 3 allophones dont 9 habitants QPV ou situation d'hébergement

Pour cette action la chargée de mission parcours clause a été mobilisée sur le recrutement des candidats, le suivi des salariés et la gestion des problématiques individuelles, la mobilisation des entreprises afin de permettre à chaque stagiaire d'accéder à une délégation en entreprise de 70h.

✓ **Le PLIE finance des actions de préparation à l'emploi :**

○ **Action « Immersions pour les salariés insertion » avec Envergure :**

Cette action permet la recherche de périodes d'immersion par le prestataire pour les participants PLIE en structure d'insertion (chantiers d'insertion, entreprises d'insertion) afin de permettre de lever les freins en amont à l'employabilité. Pour les salariés PLIE en structure d'insertion l'action permet de :

- ✓ Découvrir le monde et les codes de l'entreprise
- ✓ Affiner son projet professionnel,
- ✓ Evaluer son projet professionnel,
- ✓ Définir les étapes à parcourir pour l'accès à l'emploi



28 participants, 13 salariés ont bénéficié d'une immersion professionnelle

25 entreprises mobilisées

✓ **Définition des enjeux du PLIE 2022-2027 :**

Le PLIE a poursuivi le travail de rénovation de son protocole 2022-2027 via des consultations institutionnelles et des ateliers avec nos partenaires permettant de fixer les grands enjeux et des préconisations sur : le contexte socio-économique, les publics cibles, l'accompagnement, la remise en activité, l'accès à la qualification et le maintien dans l'emploi.

2. Des parcours en emploi grâce aux marchés publics : les clauses d'insertion professionnelle

La clause d'insertion professionnelle est une incitation des entreprises à favoriser l'emploi des personnes qui rencontrent des difficultés d'accès au marché du travail. Cette clause est intégrée dans le marché public, elle prend la forme d'heures de travail ou d'autres actions (découverte des métiers, immersion, atelier conseil, parrainage) dans des marchés spécifiques ou en cas de difficultés économique de l'entreprise.

Une convention de coopération avec Angers Loire Métropole pour la promotion de la clause d'insertion professionnelle vise à généraliser les clauses d'insertion professionnelle dans l'ensemble des marchés. Les représentants des entreprises ont signé cette convention.

La clause d'insertion professionnelle est intégrée dans les marchés de travaux, d'achat et de services dont les prestations intellectuelles.

100 OFFRES DIFFUSÉES

95 PERSONNES ACCOMPAGNÉES PAR LA CHARGÉE DE MISSION PARCOURS
 CLAUSE DANS LE CADRE DU NOUVEAU PROCESS OFFRES NPNRU

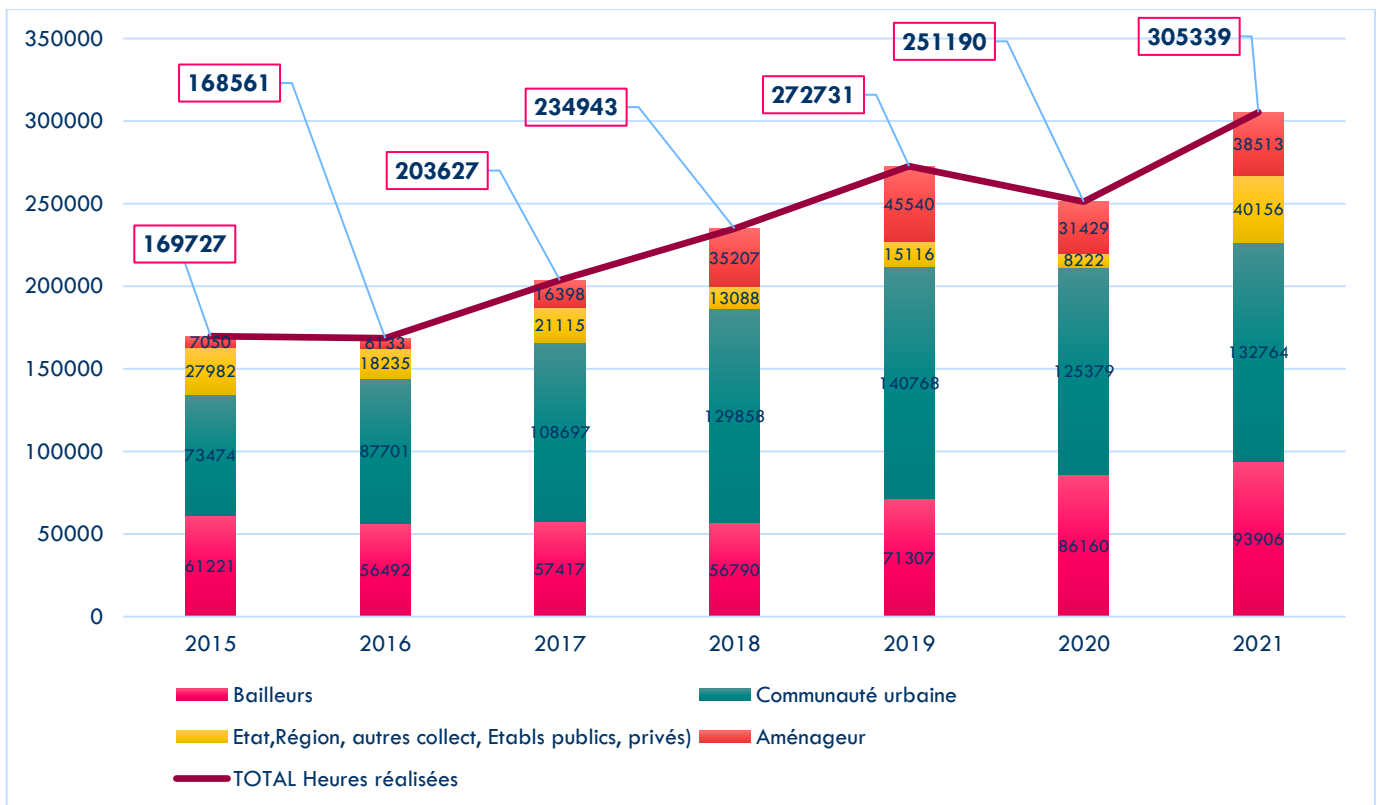
AUGMENTATION 285% NOMBRE HEURES VALORISÉES NPNRU
 ET 55% HEURES VALORISÉES TRAM



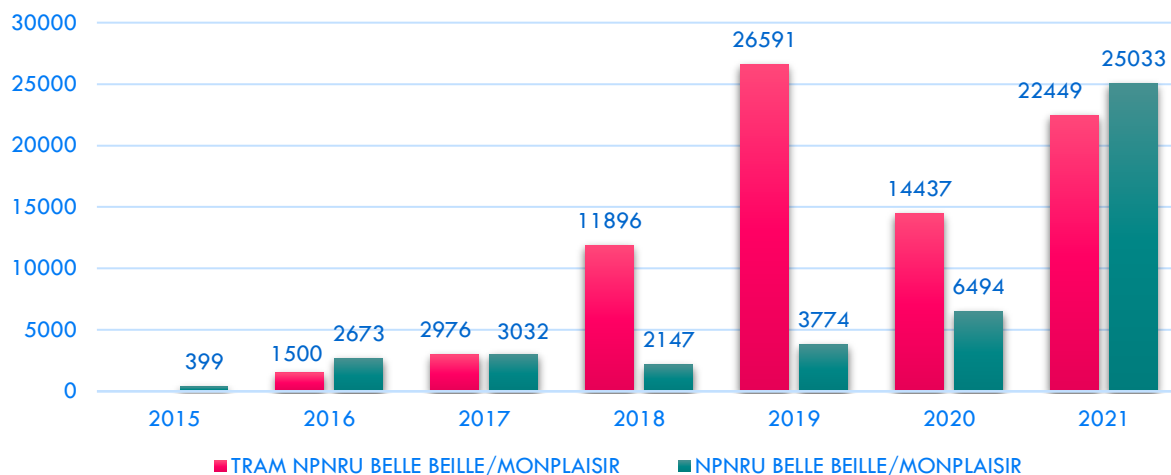
AUGMENTATION 21% HEURES VALORISÉES
 (PAR RAPPORT À 2020)

APPROPRIATION PAR LES ENTREPRISES DE LA PROCÉDURE
 NAVETTE GRÂCE AU TRAVAIL RÉALISÉ PAR L'ASSISTANTE
 CLAUSE RECRUTÉE EN 2021.
 10 FORMATIONS DANS LES ENTREPRISES.

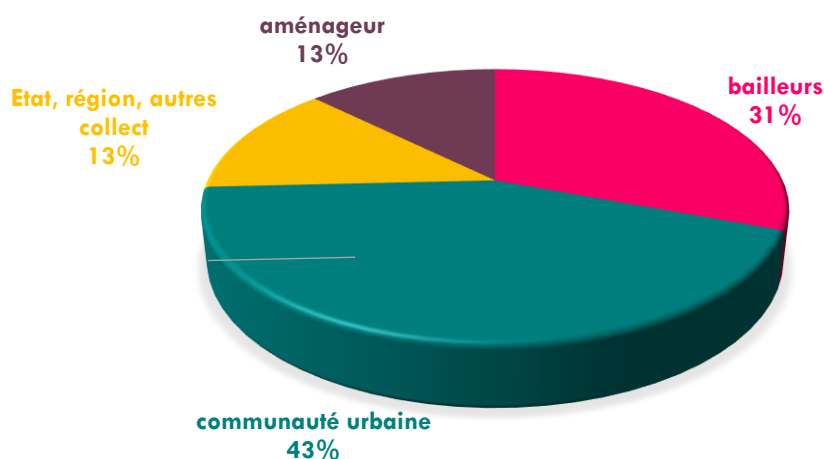
EVOLUTION DE LA CLAUSE D'INSERTION PROFESSIONNELLE DEPUIS 2015 SUR LE TERRITOIRE ANGERS LOIRE METROPOLE



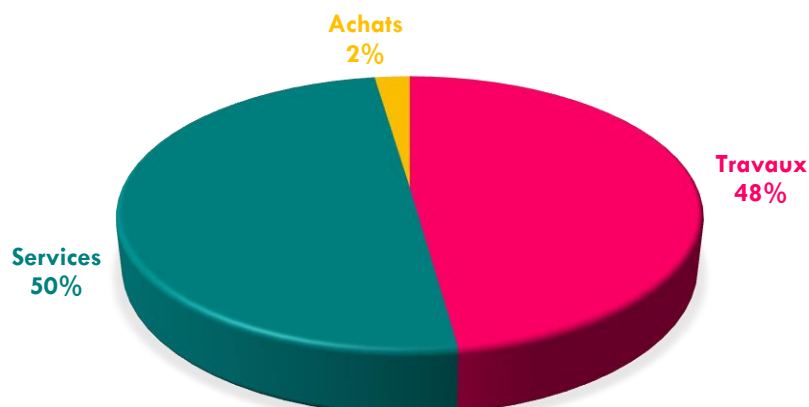
TOTAL DES HEURES RÉALISÉES PAR TYPE DE PROGRAMME DEPUIS 2015



RÉPARTITION DES HEURES PAR TYPES DE DONNEURS D'ORDRE 2021



REPARTITION DES HEURES PAR TYPE DE MARCHÉS 2021



- On observe une augmentation générale des heures d'insertion pour les donneurs d'ordre :
 - La part des donneurs d'ordre autres (Etat, Région, établissements publics, privés, promoteurs) augmente par rapport à 2020 (+31 936H) (graphique 2) liée principalement à la mise en œuvre des clauses auprès des promoteurs privés dans le cadre du projet Imagine Angers (7405H) et de marchés actifs pour Le Quai, la Chambre de Commerce et de l'Industrie, l'USID la Défense ou encore la construction de l'Hôtel de Police (SGAMI Ouest).
 - La part des heures clause augmente pour la Communauté Urbaine (augmentation de 6% par rapport à 2020) et les bailleurs (augmentation de 9% par rapport à l'année 2020). La part de l'aménageur continue d'augmenter (+22% cette année).
- La part des heures valorisées dans les marchés de service reste supérieure à celle des travaux. Ce sont les marchés de nettoyage de locaux et les marchés réservés aux SIAE qui génèrent la valorisation d'un nombre important de personnes et d'heures travaillées.
- Deux actions alternatives prenant la forme d'une période de mise en situation en milieu professionnel avec Lyreco et un entretien conseil avec Anthracite Architecture.
- Le nombre de contrats d'apprentissage valorisé au titre du dispositif augmente (+ 8 contrats) :
 - 77 contrats d'apprentissage dont 6 portés par le GEIQ représentent 8% des heures valorisées (identique en 2020) ;
 - 69 apprentis (47 en 2020) habitent le territoire Angers Loire Métropole. Cet indicateur augmente du fait d'une des conditions de valorisation de l'apprentissage formalisées dans une charte signée entre les représentants d'entreprises et ALDEV.

Au total, ce sont **270 entreprises** qui ont réalisé des actions d'insertion en 2021, 234 entreprises classiques (247 en 2020) et 36 Structures d'insertion par l'activité économique (SIAE), Groupements d'employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ), Entreprises Adaptées (EA) et Entreprises et Service d'Aide par le Travail (ESAT) ont été partenaires, sous ou cotraitants, attributaires de marchés publics.

66% des entreprises sont issues du secteur du bâtiment et des travaux publics, 20% dans le secteur des services et 13% sont des structures spécialisées (SIAE, EA, ESAT, GEIQ).

1 233 contrats de travail ont été signés (1 336 en 2020). La nouvelle procédure de déclaration par les entreprises de leurs actions d'insertion via la navette informatique commence à être bien maîtrisée par certaines entreprises et cette pratique s'étend sur le bassin entrepreneurial angevin.

19 % en emploi direct

43% en emploi indirect

38 % en contrats aidés

908 personnes ont bénéficié de la clause d'insertion professionnelle dont 831 **habitants** sur Angers Loire Métropole, soit 91% (**93% en 2020**).

Typologie du public résidant à Angers Loire Métropole :

- **831 personnes** ont travaillé dans le cadre de la clause d'insertion professionnelle :
- ↳ 73% d'hommes (72% en 2020)
 - ↳ 40% de niveau 1 et 2 (aucun diplôme), 40% de niveau 3 (CAP-BEP), 8% de niveau 4 (BAC)
 - ↳ 401 personnes QPV pour 130 268H réalisées et 80 Personnes non QPV ayant une problématique de logement-30 273H
 - ↳ 29% de jeunes de moins de 26 ans, 20 % de séniors de plus de 45 ans.

○ Les situations emploi :

Sur les 831 personnes suivies dans le cadre de la clause d'insertion professionnelle :

Taux
d'emploi
clause 77%

PUBLIC ALM 77 % sont en situation active (emploi, formation) au 31 décembre 2021 :

- 44 % en emploi
- 32 % en SIAE
- 1% en formation
- 11% en recherche d'emploi
- 12% dans une autre situation

○ Les perspectives 2022 :

- L'accompagnement des entreprises dans leurs engagements (mise en œuvre et gestion)
- La poursuite des programmes d'aménagement structurants :
 - Nouveau Programme National de Rénovation Urbaine en direction de public habitant les quartiers prioritaires de la politique de la ville, en relation avec la chargée de mission parcours clause ;
 - Ligne B du tramway ;
 - Programme Imagine Angers de donneurs d'ordre privés ;
 - Territoire intelligent.
- L'arrivée d'une nouvelle référente PLIE Parcours Clause à mi-temps.

LES CLAUSES D'INSERTION PROFESSIONNELLE EN 2021

- ✓ **305 339 heures d'insertion réalisées** soit 152% de l'objectif de 200 000h (soit l'équivalent de 190 ETP),
- ✓ **270 entreprises partenaires** au titre de la clause d'insertion professionnelle,
- ✓ **831 personnes habitant le territoire Angers Loire Métropole** ont bénéficié de la clause d'insertion professionnelle dont 48%, issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville et 10% non QPV ayant une problématique logement,
- ✓ **77% des personnes** sont en situation emploi/formation au 31 décembre 2021.

3. Une expérimentation : la cité de l'emploi

Afin de faciliter l'accès à l'emploi des personnes des quartiers prioritaires de la politique de la ville et en lien avec l'ANCT, les Cités de l'Emploi ont été créées début 2020. Angers a été retenu comme territoire d'expérimentation. Le principe est de renforcer le partenariat entre les accompagnateurs de l'emploi en s'appuyant en premier lieu sur les dispositifs de droit commun et en second lieu en permettant l'innovation par la prise en compte des spécificités du territoire et du public accompagné.

Cette expérimentation pilotée par le préfet et portée par ALDEV a débuté réellement début 2021

- 82 personnes accompagnées
- De 3 quartiers : Belle-Beille, la Roseraie et le Grand Bellevue à Trélazé.
- Profils « jeunes diplômés sans qualification », « familles monoparentales » et « demandeurs d'emploi de plus de 55 ans ».
- Un accompagnement renforcé est proposé aux personnes.

- Plusieurs actions organisées :
 - Le CIDFF a animé un « club parents solo » afin de mettre en avant l'accès aux droits et le lâcher prise avec l'enfant pour un retour à l'emploi. (8 personnes)
 - Trois visites d'entreprises d'organisées avec des demandeurs d'emploi et des conseillers et mise en place de navettes lors de ces visites. (25 personnes)
 - Un partenariat renforcé sur ces trois quartiers avec en fin de première année d'expérimentation : un tiers des personnes en CDD de moins de 6 mois ou en formation, un tiers des personnes en CDD de plus de six mois ou en CDI et un tiers des personnes en démarches concernant leur santé ou encore à la recherche d'un emploi.

4. Le soutien des partenaires de l'insertion professionnelle

✓ Les Apprentis d'Auteuil – Réussir Angers :

L'objectif de cette action est d'accompagner à l'employabilité des jeunes de 18 à 30 ans faiblement qualifiés, majoritairement issus des quartiers prioritaires et rencontrant différents types de freins à l'emploi (mobilité, difficultés sociales...).

« Réussir Angers » est une action de formation de 5 mois à temps plein qui prévoit :

- ✓ Une découverte du monde de l'entreprise (mise en situation de travail),
- ✓ Le passage du permis de conduire,
- ✓ Une remise à niveau en savoirs de base,
- ✓ Un accompagnement à la levée des freins sociaux.

En 2021, 2 sessions avec 30 jeunes. Ces jeunes, dont l'âge moyen s'élève à 20 ans, ont en moyenne un niveau scolaire déclaré équivalent à la 4^{ème}.

Nous pouvons à ce jour dresser le bilan des jeunes accompagnés lors de la 1^{ère} session, la 2^{ème} session étant toujours en cours.

Sur les 15 jeunes, 13 ont suivi l'accompagnement dans son intégralité avec des 'sorties positives' (2 CDI, 7 CDD).

- 63 % d'entre eux sont issus des quartiers prioritaires.

✓ Réseau Etincelles :

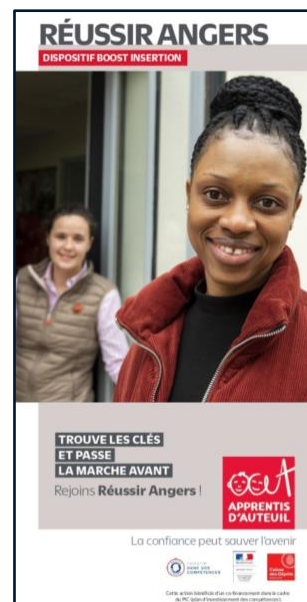
En 2021, Angers Loire Métropole a maintenu son soutien technique et financier auprès du Réseau Etincelle.

L'association essaime un dispositif de sensibilisation à l'initiative professionnelle en direction de jeunes de 16-30 ans, sans qualification, sortis du système scolaire. Il s'agit d'une action de mobilisation dont l'objectif est de contribuer à l'insertion socio-professionnelle des jeunes stagiaires en leur permettant de :

- ✓ Révéler leurs passions et valoriser leurs centres d'intérêt
- ✓ Vivre une formation dans le monde de l'entreprise
- ✓ Être en mode réseautage
- ✓ Se mettre dans la peau d'un professionnel

La formation est d'une durée de 5 jours pour chaque session. Le parcours proposé au stagiaire repose sur deux piliers :

- **Une pédagogie innovante centrée sur le jeune :** partir de leurs passions, développer des compétences humaines clefs, les mettre en mouvement par la pratique et la mise en situation,



proposer des ateliers d'alphabétisation économique, construire un projet et le présenter devant un jury de professionnels pour booster la confiance en soi.

- **La découverte du monde professionnel** : proposer une formation au cœur d'une entreprise, des temps d'échanges avec des professionnels, visiter des entreprises et découvrir les métiers porteurs et/ou en émergence, bénéficier d'ateliers thématiques.

En 2021, 2 sessions avec 18 jeunes dont 3 habitants des quartiers prioritaires sur les quartiers Monplaisir et la Roseraie à Angers et Grand Bellevue à Trélazé. La moyenne d'âge de ces jeunes est de 17,7 ans, contre 18,5 ans en 2020.

✓ **Club Face Angers Loire :**

Angers Loire Métropole a soutenu les actions du Club d'entreprises FACE Angers Loire à hauteur de 12000 € pour des actions de parrainage de jeunes diplômés issus des quartiers prioritaires (« Job Academy »), et de demandeurs d'emploi de plus de 45 ans (« senior academy »), de rapprochement des acteurs de l'emploi et de l'entreprise, d'immersion pour des jeunes déscolarisés.

✓ **AGAPE :**

L'École de Production d'Agapè accueille des jeunes âgés de 15 à 18 ans à l'entrée en formation, sans qualification.

A travers le restaurant L'entrecôte d'Agapè qui se situe au sein du MIN (Le Min du Val de Loire est le marché de gros alimentaire), école de production prépare les jeunes à deux métiers de la restauration

- CAP Commercialisation et Services en hôtel, café restaurant
- CAP Cuisine

✓ **Plateforme Mobilité :**

Une plateforme mobilité départementale, propose trois services : information, sensibilisation et aide technique aux professionnels de l'accompagnement vers l'emploi, coordination et animation de l'offre de service des opérateurs de mobilité, diagnostic et accompagnement spécifique à la mobilité pour un public prescrit.

Ce dispositif confié à l'association AFODIL est lui-même un élément d'un plan d'actions plus global « mobilité-insertion » piloté par le Département et auquel la direction de l'emploi contribue activement, notamment en co-animant les instances sur son territoire.

En 2021 la plateforme mobilité a réalisé, sur le territoire d'Angers Loire Métropole, **589 diagnostics individuels et 429 diagnostics collectifs. Ces actions ont concerné 385 habitants du territoire d'Angers Loire Métropole, dont 185 des quartiers prioritaires.**

Angers Loire Métropole a également contribué financièrement à des actions permettant d'améliorer la mobilité des chercheurs d'emploi : à hauteur de 10 100 € pour l'action d'apprentissage du code de la route des publics en parcours dans les ACI du territoire portée. Cette action fait l'objet de co-financement dans le cadre du contrat ville et s'adresse exclusivement aux habitants des quartiers prioritaires.

✓ Mission Locale Angevine :

La Mission Locale Angevine accueille les jeunes de 16 à 25 ans pour un accompagnement vers l'emploi.

Au cours de l'année 2021, **4 389 jeunes dont 1355 vivant en QPV** ont été accueillis à la Mission Locale Angevine sur la communauté urbaine d'Angers Loire Métropole.

En plus de son soutien à l'action première de la Mission Locale, Angers Loire Métropole lui confie des missions spécifiques :

- renforcer les actions de mise en emploi et l'accès à la qualification,
- développer des relations et se coordonner avec ALDEV,
- s'inscrire dans un réseau local d'acteurs et d'opportunités avec le réseau rebondir,
- développer des liens avec les communes de la communauté urbaine d'Angers Loire Métropole et une proximité avec les quartiers prioritaires.

Actions en 2021

- Mobilisation du plan #1 jeune une solution, en particulier avec le développement important de la Garantie Jeunes soit 519 jeunes accompagnés (pour rappel 179 en 2020 et 252 en 2019).
- Poursuite du maintien d'un accueil de proximité tout au long de l'année malgré la crise sanitaire.

En 2021, Angers Loire Métropole a contribué au financement de la Mission Locale Angevine pour un montant global 943 632 € dont 560 452 € de cotisation annuelle par habitant et 383 180 € pour des actions spécifiques.

✓ Les structures d'Insertion par l'Activité Économique (IAE) :

31 structures d'insertion par l'activité économique interviennent sur le territoire d'Angers Loire Métropole et se répartissent comme suit :

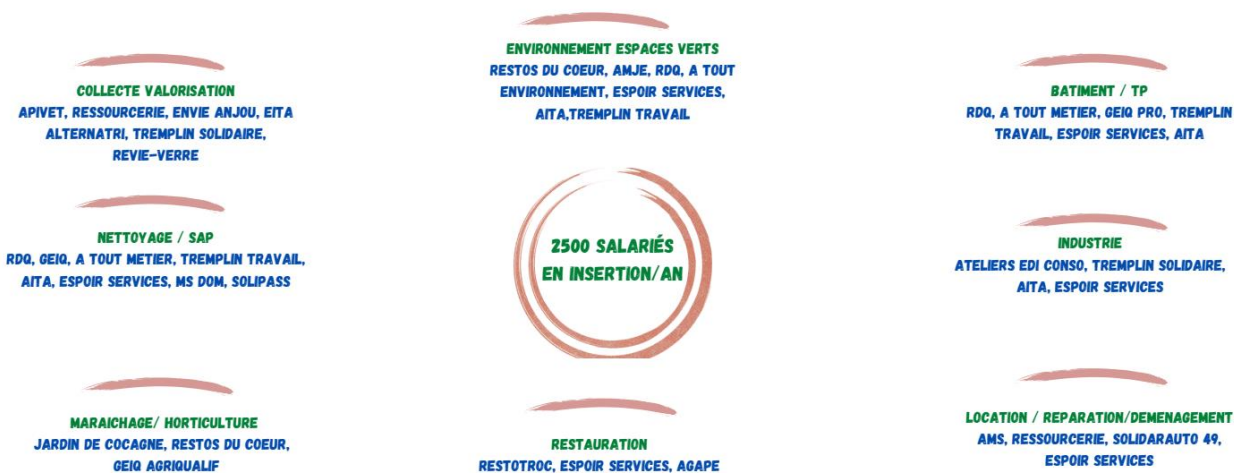
- 12 chantiers d'insertion,
- 7 en entreprises d'insertion,
- 2 Régies de quartiers,
- 4 Entreprises de travail temporaire d'insertion,
- 3 associations intermédiaires
- 3 Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification.

Ces 31 structures d'insertion proposent environ 800 postes d'insertion financés par l'Etat avec un cofinancement Département pour le public RSA et PLIE pour certaines structures. 2500 personnes éloignées de l'emploi peuvent ainsi reprendre une situation de travail en bénéficiant d'un accompagnement pour résoudre leurs freins à l'emploi et développer leur employabilité.

Angers Loire Métropole soutient, par une subvention de fonctionnement annuelle, les structures d'insertion présentes sur son territoire. En 2021, c'est un budget de 237 000 € qui y a été consacré. À cela il faut ajouter le soutien particulier à deux chantiers d'insertion « les murets de schistes » portés par la Régie de quartiers d'Angers et A Tout Environnement porté par A Tout métier pour un montant de 146 000€.

Par ailleurs, le PLIE d'Angers Loire métropole verse un financement FSE à 7 Chantiers d'insertion pour un montant de 390 704 €.

Au total Angers Loire Métropole a soutenu les structures d'insertion pour un montant de 773 707 €.



En novembre 2021, Aldev a organisé une **action de promotion des structures d'insertion par l'activité économiques – SIAE** auprès des donneurs d'ordres potentiels du territoire d'ALM (communes, bailleurs sociaux, l'aménageur ALTER, Université...).

- Les structures d'insertion ont ainsi pu présenter leurs activités.
- Les donneurs d'ordre ont ainsi pu découvrir une offre de services et prestations très variée qui pouvait répondre à leurs besoins.
- Cet évènement a permis une meilleure connaissance des SIAE et d'encourager les donneurs d'ordres à faire appel à ces structures.
- Création d'un livret sur les SIAE.

Quelques chiffres

- Présence de 100 personnes à cet évènement dont les 24 SIAE.
- Environ une dizaine de rencontres avec des donneurs d'ordre par structure.
- 40 RDV potentiels programmés à la suite de cette rencontre.
- Souhait de renouveler cet évènement.

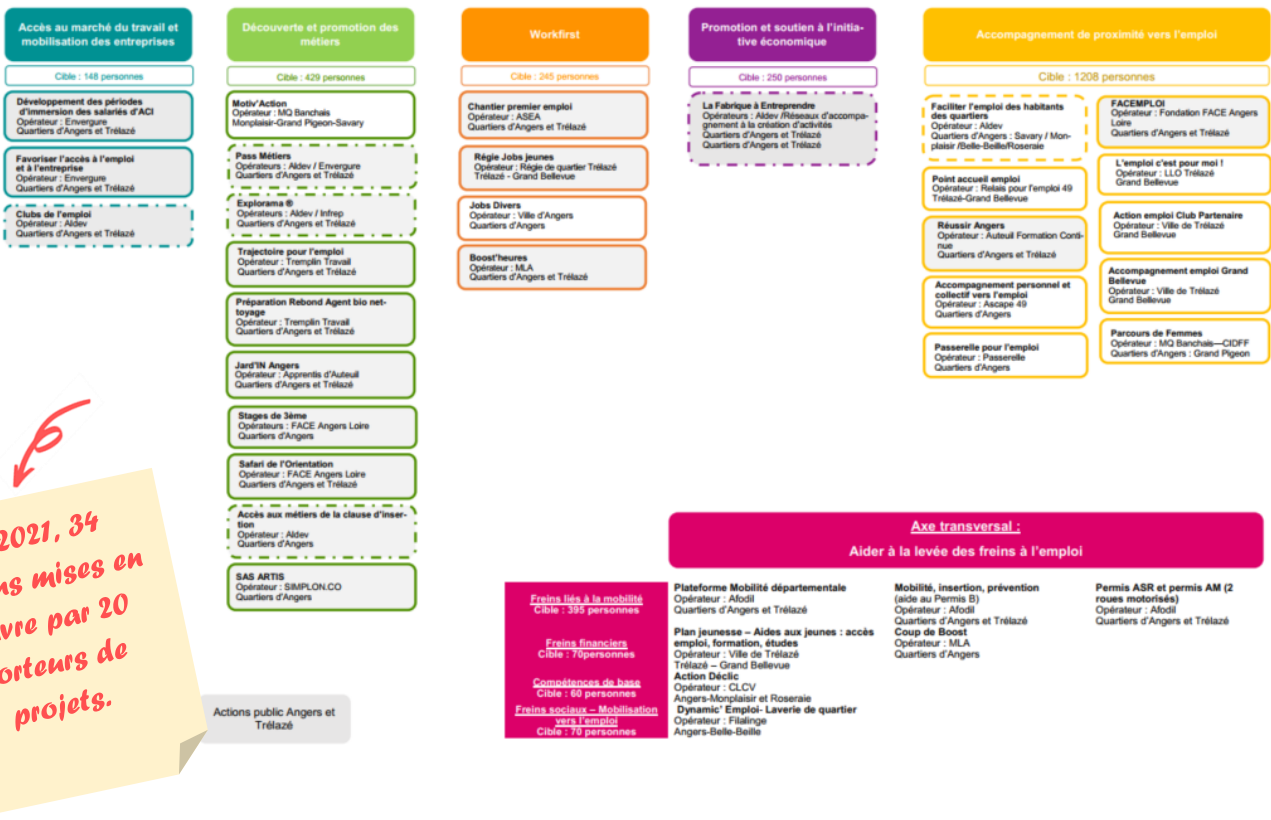
5. La mise en œuvre du pilier emploi/eco de la politique de la ville

✓ Coordination du pilier emploi et développement économique de la politique de la ville :

La direction de l'emploi d'ALDEV participe aux instances de pilotage du contrat de ville unique au titre de la coordination du pilier développement économique et emploi. Elle anime les comités techniques du pilier emploi qui se réunissent 2 fois par an. Ceux-ci permettent aux financeurs du contrat de ville d'échanger sur les actions à mettre en œuvre et leurs modalités au regard des objectifs du contrat de ville unique et de formuler un avis technique et collectif sur les demandes déposées dans le cadre de l'appel à projets.

Chaque année, entre 30 et 40 actions sont soutenues dans le cadre de cet appel à projets :

Le plan d'action et ses résultats :



En 2021, 34 actions mises en œuvre par 20 porteurs de projets.

ALDEV intervient également dans les quartiers via un soutien financier et/ou technique à des actions mises en œuvre dans le cadre de l'appel à projets du contrat de ville dans les quartiers ou en direction des habitants des quartiers. Il s'agit par exemple :

- De l'action Chantier Premier Emploi portée par l'Asea ;
- D'actions menées par des structures d'insertion comme Tremplin Travail ou par des acteurs du placement en emploi comme Envergure (ex Actual Carriere) ;
- D'actions propres à chaque quartier (Dynamic Emploi à Belle-Beille, le service accueil emploi du Relais pour l'emploi au Grand-Bellevue, Passerelle pour l'Emploi à la Roseaie...).

Actions financées en 2021

<p>Axe 1 : Accès au marché du travail & mobilisation des entreprises 47 personnes touchées en 2021</p>	<p>Envergure - Développement des périodes d'immersion des salariés en ACI</p> <p>Envergure - Favoriser l'accès à l'emploi</p>
<p>Axe 2 : Découverte et promotion des métiers</p>	<p>SIMPLON.CO - SAS ARTIS</p>
<p>Axe 3 : Workfirst - premières expériences 95 personnes touchées en 2021</p>	<p>ASEA - Chantier Premier Emploi</p> <p>Mission Locale Angevine - Boost'heures</p>
<p>Axe 5 : Accompagnement de proximité vers l'emploi 29 personnes touchées en 2021</p>	<p>Ascape 49 - Accompagnement personnalisé et collectif vers l'emploi</p> <p>MQ Banchais/CIDFF - Pacours de Femmes</p>
<p>Axe 6 : Levée des freins à l'emploi 22 personnes touchées en 2021</p>	<p>Afodil - Mobilité Insertion Prévention</p>

En 2021, 8 actions ont été soutenues financièrement par ALDEV.

L'année 2021 a vu la poursuite des actions engagées les années précédentes et les actions suivantes ont été réalisées :

- **7 sessions Pass Métiers – 85 participants** : la découverte des métiers par la rencontre avec des entreprises et des organismes de formation via des ateliers gestes/simulation. 3 pass métiers à distance : 6 entreprises mobilisées sur 3 secteurs en tension : logistique, industrie et relation client à distance. 2 pass métiers en présentiel : 4 entreprises mobilisées, 2 secteurs en tension : travaux publics et restauration.
- **7 séances d'ateliers EXPLORAMA© - 47 participants** : atelier pour affiner ou confirmer un projet professionnel, se préparer à participer à un événement emploi. Dans les quartiers de la Roseraie et Monplaisir.
- La mise en place de **6 Clubs de l'emploi sur le territoire – 67 chercheurs d'emploi**.
- La mise en place d'un **préqualifiant sur les métiers de la clause d'insertion** : 10 personnes ont participé au sas de découverte des métiers, 12 personnes ont par la suite démarré un programme de préqualification.
- La poursuite de **la mission de Faciliter l'emploi pour les habitants des quartiers** à la Roseraie, Savary, Monplaisir et Belle-Beille – 530 personnes rencontrées. Et la mise en œuvre de 5 Cafés Emploi a mobilisé 345 participants.

✓ Animation du pilier dans les quartiers : commissions emploi

Aldev a co-animé avec les développeurs territoriaux de la ville d'Angers les commissions insertion emploi sur les quartiers prioritaires. Celles-ci réunissent à l'échelle du QPV, les acteurs de l'insertion sociale et professionnelle afin d'échanger de l'information sur leurs activités respectives. Elles permettent aussi un travail souvent en sous-groupe autour de thématiques spécifiques ou de façon plus exceptionnelle l'organisation d'actions (job dating...).

En 2021 il y a eu 2 commissions à la Roseraie, 2 sur le quartier des Hauts de Saint-Aubin , 2 à Belle Beille et 4 à Monplaisir

Au total, ce sont **1074 personnes qui ont été mobilisées** sur les actions portées par ALDEV en 2021 et spécifiquement destinées aux habitants des quartiers prioritaires. Ces actions ont aussi permis de prospecter ou de mettre en relation ces habitants avec plus de **100 entreprises**.

Perspectives 2022

- **Accompagnement de 3 entreprises du territoire** dans leur développement et dans leurs recrutements en nombre. Cet accompagnement prend la forme d'actions dédiées et sur mesure répondant aux besoins spécifiques des entreprises. Les besoins RH à ce jour sont estimés comme suit :
 - Europ Assistance : 150 recrutements ;
 - Verisure : 100 recrutements ;
 - Kuehne+Nagel : 150 recrutements.
- **Le domaine d'activité de la logistique** connaît un fort développement sur l'agglomération angevine depuis quelques années. Très dynamique, ce secteur subit de fortes tensions en matière de recrutement sur notre territoire. Afin de répondre aux besoins en emplois et compétences des entreprises de cette filière, un plan d'actions est en cours de réflexion. Elaboré en partenariat avec les entreprises du secteur et les partenaires concernés, il privilégiera les solutions rapidement opérationnelles et répondra aux priorités des acteurs économiques. Cette démarche devrait s'articuler, notamment, autour de la création d'un club d'entreprises de la logistique, qui sera un interlocuteur privilégié pour cette action.
- **Forum « Recruter autrement »**
Organisation d'une quatrième édition du Forum « Recruter autrement ». Cette action a pour objectif de rapprocher le monde de l'entreprise et le monde de l'insertion en mettant en relation directe sous forme d'un job dating, des entreprises qui recrutent et des personnes qui ont suivi et qui terminent leur parcours d'insertion et qui sont prêtes à (ré) intégrer le marché de l'emploi. Ce Forum vise ainsi à permettre aux entreprises de trouver la ressource humaine dont elles ont besoin et de permettre au public en fin de parcours d'insertion de retrouver un emploi. Ce Forum devrait se tenir au cours du dernier trimestre 2022.