



# Bilan d'activité 2021



# SOMMAIRE

---

<b>I. BILAN QUANTITATIF</b>	Page 3/7
<b>II. BILAN QUALITATIF</b>	Page 8/11
<b>III. LE PARTENARIAT AVEC LES ENTREPRISES</b>	Page 12/15
<b>IV. BILAN ADMINISTRATIF ET FINANCIER</b>	Page 16/18
<b>V. CONCLUSION ET PROSPECTION DU DIRECTEUR</b>	Page 19/22

## LE MOT DE LA PRESIDENTE

L'année 2021 fut dans la continuité de l'année 2020 une année complexe au regard de la crise sanitaire.

Notre école a dû s'adapter tout au long de l'année aux nombreux protocoles sanitaires et aux différents pics de contamination. Nous avons dû à plusieurs reprises au cours de l'année 2021 fermer des sites et basculer notre offre de formation en mode hybride.

Dans ce contexte particulier l'ensemble des acteurs de l'école est resté mobilisé pour suivre et accompagner nos jeunes et vous pourrez constater à la lecture de ce bilan d'activité que les salariés de l'école peuvent être fiers du travail accompli.

Je tiens à remercier l'ensemble des partenaires, les institutionnels, le monde de l'entreprise qui nous ont fait confiance tout au long de cette année.

Vous pourrez constater à la lecture de ce bilan que nous avons accueilli 617 stagiaires et que le nombre de sorties positives est en augmentation, notre taux de 60%, étant le meilleur résultat de l'école depuis plus de 6 ans.

Un autre indicateur très intéressant est le soutien du monde de l'entreprise car 22% de nos jeunes ont signé un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. C'est le meilleur taux depuis la création de l'école.

Je suis fier du travail accompli d'autant qu'il s'est cumulé à plusieurs enjeux : L'audit de labellisation Qualiopi, le déploiement de l'APC, la prise en main d'une plateforme de formation numérique et tous les projets culturels et citoyens dont un a été particulièrement mis à l'honneur.

Notre école est lauréate de la quatrième édition du prix Ilan Halimi et 5 jeunes stagiaires du site Rosny se sont vu remettre à Matignon le 14 février 2022 le prix Ilan Halimi. Trois écoles dans toute la France sont lauréates.

Nous pouvons collectivement être fiers des jeunes que nous accueillons et de ceux qui les accompagnent

Marie- Christine DURAND,  
Présidente de l'École de la 2è Chance en Seine-Saint-Denis

# I. BILAN QUANTITATIF

## 1-1 Objectifs et résultats

Indicateurs et objectifs	Résultats 2021	Explications
<ul style="list-style-type: none"> <li>Nb de Candidats accueillis : 624 dont 422 accueillis dans l'année</li> </ul>	617 dont 202 présents au 01/01/2021. Soit 415 stagiaires accueillis : Soit 98% de l'objectif	L'impact de la nouvelle rémunération des stagiaires Les campagnes sur les réseaux sociaux Une augmentation des prescriptions par les ML

L'analyse des origines de candidatures, ci-dessous montre l'effritement constant depuis plusieurs années des candidatures envoyées par les missions locales.

Stagiaires orientés par prescripteur	2021		2020		2019		2018		2017		2016	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
<i>par les missions locales</i>	<b>338</b>	<b>62%</b>	241	64%	241	61%	237	62%	287	71%	334	84%
<i>par Pôle emploi</i>	<b>13</b>	<b>2%</b>	8	2%	8	2%	14	4%	4	1%	2	1%
<i>par la Mission de lutte contre le décrochage scolaire (MLDS)</i>	<b>2</b>	<b>0%</b>	2	1%	0	0%	0	0%	1	0%	0	0%
<i>Candidatures spontanées</i>	<b>70</b>	<b>13%</b>	87	23%	106	27%	104	27%	37	9%	34	9%
<i>Autres prescripteurs</i>	<b>126</b>	<b>23%</b>	41	13%	40	10%	28	7%	74	18%	28	7%
	<b>549</b>	<b>100%</b>	379	100%	395	100%	383	100%	403	100%	398	100%

En 2021, 629 jeunes ont candidaté. Sur ces 629 candidatures, 549 sont venus à l'entretien de recrutement (données du tableau ci-dessus).

L'école a accepté 415 de ces candidatures, lesquelles ont intégré l'E2C, soit 76 % des jeunes qui se sont présentés.

Sur les 131 candidatures non validées, 52% sont des jeunes domiciliés dans un Quartier Prioritaire Politique de la Ville (QPV).

De plus, on constate une très forte augmentation des candidatures transmises par d'autres prescripteurs comme le CADA, France terre d'asile, l'OFIL...

Indicateurs et objectifs	Résultats 2021	Explications
<ul style="list-style-type: none"> <li>Taux d'abandon avant engagement (toutes sorties confondues) : 25%</li> </ul>	27%	Ce taux est fortement impacté par la mise en place de l'accueil des mineurs. En effet, pour les mineurs le taux d'abandon avant engagement (toutes sorties confondues) est de 57%. Sans comptabiliser les mineurs, le taux d'abandon avant engagement (toutes sorties confondues) est de 15.5%.

Indicateurs et objectifs	Résultats 2021	Explications
<ul style="list-style-type: none"> <li>Taux d'abandon global : 47%</li> </ul>	43,5%	

Indicateurs et objectifs	Résultats 2021	Explications
<ul style="list-style-type: none"> <li>Stagiaires Issus des QPPV : 52%</li> </ul>	52% Sur les 415 entrants	Aucune sélectivité sur cet indicateur. L'école ne refuse pas de jeunes qui ne sont pas issus des QPV

Indicateurs et objectifs	Résultats 2021	Explications
<ul style="list-style-type: none"> <li>Stagiaires Reconnus travailleurs handicapés : 3%</li> </ul>	2% reconnus	Seuls les stagiaires ayant la reconnaissance sont comptabilisés. En prenant en compte les stagiaires dont les dossiers sont en cours, on arrive à 3.4%

BOETH	Pantin	La Courneuve	Rosny-sous-Bois	Sevran	Total général	%
Oui	4	2	0	2	8	2%
<b>Total général</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	

Indicateurs et objectifs	Résultats 2021	Explications
<ul style="list-style-type: none"> <li>Taux de sorties positives : <ul style="list-style-type: none"> <li>- En fin de formation = 52%</li> <li>- Avec Post-suivi = 60%</li> </ul> </li> </ul>	<p><b>En fin de formation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>60% de sorties positives</li> <li>75% de sorties actives (sorties positives + sorties dynamiques*)</li> </ul> <p><b>Après suivi post-formation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>65% de sorties positives</li> <li>79% de sorties actives (sorties positives + sorties dynamiques)</li> </ul>	<p>Les aides de l'état pour les entreprises (apprentissage)</p> <p>La relance économique</p>

• **Détail des sorties en fin de formation :**

	Chiffres 2021	%
<b>Sorties positives</b>	<b>167</b>	<b>60%</b>
<b>En formations qualifiantes ou diplômantes</b>	<b>66</b>	<b>24%</b>
<b>En contrats de travail</b>	<b>39</b>	<b>14%</b>
<i>dont CDI</i>	9	3%
<i>dont CDD (+ interim) de 2 mois à 6 mois</i>	11	4%
<i>dont CDD (+ interim) de 6 mois et +</i>	19	7%
<b>En contrats de travail en alternance</b>	<b>61</b>	<b>22%</b>
<i>dont contrat d'apprentissage</i>	38	14%
<i>dont contrat de professionnalisation</i>	23	8%
<b>En contrats de travail "aidés"</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
En création d'entreprises	1	0%
<b>*Sorties dynamiques</b>	<b>43</b>	<b>15%</b>
<i>dont CDD ou intérim &lt; 2 mois</i>	9	3%
<i>dont Service civique</i>	2	1%
<i>dont réorientation vers des associations avec dispositifs d'insertion spécifiques</i>	30	11%
<i>Réorientation vers un dispositif d'accompagnement pour la création d'entreprise</i>	0	0%
<i>Autres solutions formations préqualifiantes</i>	2	1%
<b>Sorties sans solution</b>	<b>69</b>	<b>25%</b>
<i>dont abandons / exclusions pendant le parcours</i>	42	15%
<i>dont exclusion pendant le parcours</i>	10	4%
<i>dont fins de parcours sans solution (FPSS)</i>	17	6%

• **Détail des sorties après suivi post-formation**

	Chiffres 2021	%
<b>Sorties positives</b>	<b>181</b>	<b>65%</b>
En formations qualifiantes ou diplômantes	72	26%
En contrats de travail	45	16%
<i>dont CDI</i>	15	5%
<i>dont CDD (+ interim) de 2 mois à 6 mois</i>	13	5%
<i>dont CDD (+ interim) de 6 mois et +</i>	17	6%
En contrats de travail en alternance	62	22%
<i>dont contrat d'apprentissage</i>	37	13%
<i>dont contrat de professionnalisation</i>	25	9%
En contrats de travail "aidés"	1	0%
En création d'entreprises	1	0%
<b>Sorties dynamiques</b>	<b>38</b>	<b>14%</b>
<i>dont CDD ou intérim &lt; 2 mois</i>	6	2%
<i>dont Service civique</i>	2	1%
<i>dont réorientation vers des associations avec dispositifs d'insertion spécifiques</i>	26	9%
<i>Réorientation vers un dispositif d'accompagnement pour la création d'entreprise</i>	0	0%
<i>Autres solutions formations préqualifiantes</i>	4	1%
<b>Sorties sans solution</b>	<b>60</b>	<b>22%</b>

Indicateurs et objectifs	Résultats 2021	Explications
• Sorties vers l'alternance : 19%	22%	Partenariat avec les CFA ( ex Avlis formation pour les assistantes médicales) aide de l'Etat

	2021	%	2020	%	2019	%	2018	%	2017	%
En contrats de travail en alternance	61	22%	38	18%	45	16%	22	9%	34	14%
<i>dont contrat d'apprentissage</i>	38	14%	18	8%	14	5%	7	3%	13	5%
<i>dont contrat de professionnalisation</i>	23	8%	20	9%	31	11%	15	6%	21	9%

Indicateurs et objectifs	Résultats 2021	Explications
• Niveau d'entrée infra 3 et 3 non validé : 67%	75%	Le site de Rosny accueille beaucoup de primo-entrant

Niveau nominal des stagiaires à l'entrée	2021		2020		2 019		2 018		2 017	
<i>Niveau infra 3 (anciennement VI)</i>	174	42%	142	43%	135	34%	117	31%	123	32%
<i>Niveau infra 3 (anciennement V bis)</i>					36	9%	21	5%	21	5%
<i>Niveau 3 non validé (anciennement V non validé)</i>	135	33%	79	24%	147	37%	130	34%	151	39%
<i>Niveau 3 validé (anciennement V validé)</i>	18	4%	21	6%	37	9%	37	10%	9	2%
<i>Niveau 4 non validé (anciennement IV non validé)</i>	88	21%	86	26%	40	10%	78	20%	94	25%
<i>Niveau 4 validé (anciennement IV validé)</i>	135	33%	0	0%						

## 1-2 Profils des Stagiaires

### LES ORIGINES GEOGRAPHIQUES

Les candidatures en provenance de l'agglomération Plaine Commune représentent, en 2021, 28 % des stagiaires accueillis, contre 33% en 2020, 33% en 2019, et 34% en 2018.

Les candidatures en provenance d'Est Ensemble représentent 17% des stagiaires accueillis, soit 2 points de moins qu'en 2019, contre 17% en 2019 et 13.5% en 2018.

Les candidatures en provenance de l'agglomération de Paris Terres d'Envol représentent 21% des stagiaires accueillis, soit 3 points de plus qu'en 2020, contre 26% en 2019, et 33% en 2018.

90% des stagiaires demeurent en Seine Saint Denis : le nombre de stagiaires venant d'autres départements reste stable : 10% en 2021, comme en 2020.

Enfin, 53% des stagiaires accueillis à l'E2C, demeurent dans des quartiers Politiques de la Ville.

COMMUNAUTES/AGGLOMERATIONS	Nb de stagiaires	%
ACTEP	9	2%
Aéroport du Bourget	5	1%
Est ensemble	72	17%
Grand Paris Grand est	56	13%
Paris terres d'envol	88	21%
Plaine Commune	119	29%
Seine Saint Denis (Communes hors Agglo)	23	6%
Autres départements	43	10%
<b>Total général</b>	<b>415</b>	<b>100%</b>

### PROFIL DU PUBLIC

#### Sexe

Un nette augmentation des stagiaires hommes en 2021.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Femmes</b>	62%	62%	60%	60%	64%	62%	55%	54%	58%	60%	63%	<b>54%</b>
<b>Hommes</b>	38%	38%	40%	40%	36%	38%	45%	46%	42%	40%	38%	<b>46%</b>

#### Age

Age moyen à l'entrée	2021		2020	
	Nb	%	Nb	%
<b>de 16 à 17 ans</b>	61	15%	18	5%
<b>de 18 à 21 ans</b>	248	60%	212	65%
<b>de 22 à 25 ans</b>	106	26%	98	30%
<b>26 ans et +</b>	0	0%	0	0%

L'âge moyen d'entrée est stable, passant de 21 ans à 20.8 ans. Il y a cependant un écart entre les hommes et les femmes : l'âge moyen à l'entrée des hommes est de 20.2 ans alors que celui des femmes est de 21.2 ans.

Les 16-18 ans représentent 15% des stagiaires accueillis, ce qui correspond à la décision de les accueillir depuis septembre 2020

### Situation familiale

8% des stagiaires sont parents contre 10% en 2020, 12% en 2019, 17% en 2018.

Personne à charge	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>sans enfants</b>	88%	85%	86%	83%	88%	90%	<b>92%</b>
<b>1</b>	9%	11%	11%	10%	9%	8%	<b>6%</b>
<b>2</b>	3%	4%	2%	6%	2%	2%	<b>2%</b>
<b>3</b>	0,30%	1%	1%	0,3%	1%	0,2%	<b>0%</b>
<b>4</b>	0,20%	0%	0%	0,3%	0,3%	0 %	<b>0%</b>
<b>6</b>	0%	0,20%	0%	0%	0%	0%	<b>0%</b>

### Nationalité

Nationalité	2021		2020		2019		2018		2017		2016	
<i>Nationalité française</i>	<b>267</b>	<b>64%</b>	206	63%	242	61%	253	66%	247	64%	254	64%
<i>Autre nationalité européenne</i>	<b>34</b>	<b>8%</b>	22	7%	23	6%	26	7%	26	7%	28	7%
<i>Autre nationalité</i>	<b>114</b>	<b>27%</b>	100	30%	130	33%	104	27%	130	34%	116	29%

### Date de sortie du système scolaire

78% des stagiaires ont quittés le système scolaire depuis plus de 2ans, contre 65% en 2020.

Sortie du système scolaire	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>0/1 an</b>	14%	2%	30%	26%	35%	11%	<b>12%</b>
<b>1 à 2 ans</b>	44%	37%	36%	39%	35%	24%	<b>10%</b>
39%						<b>17%</b>	
<b>3 à 5 ans</b>	23%	35%	18%	19%	15%	13%	<b>33%</b>
<b>+ de 5 ans</b>	20%	27%	16%	16%	15%	13%	<b>28%</b>

On note une forte augmentation des sorties du système scolaire supérieures à 3 ans, qui passe de 26% en 2020 à 61% en 2021. En affinant la recherche, on constate que c'est principalement pour les femmes :

	H	F
<b>0/1 an</b>	6%	6%
<b>1 à 2 ans</b>	5%	4%
<b>2 à 3 ans</b>	8%	9%
<b>3 à 5 ans</b>	<b>13%</b>	<b>20%</b>
<b>+ de 5 ans</b>	<b>12%</b>	<b>16%</b>

### Expérience professionnelle

90% des stagiaires entrés en 2021 n'ont aucune expérience professionnelle contre 96% des stagiaires entrés en 2020. Cette tendance reste stable au cours des années : 94% en 2019, 88% en 2018.

### Durée moyenne des parcours

Total E2C 93 en mois	2021	2020	2019	2018	2017	2016
Durée moyenne de parcours (hors départs avant engagement)	<b>6.5</b>	7.3	6.7	6,16	6,15	6,73
Durée moyenne de parcours toutes sorties confondues	<b>4.8</b>	5.8	4.9	4,75	4,53	5,09

## 1-3 Bilan des aides financières spécifiques aux stagiaires

### Fonds Social 2021

L'E2C 93 fait aussi bénéficier ses stagiaires d'un fonds social.

Celui-ci permet d'aider des jeunes à concrétiser leur projet en les accompagnants financièrement pour l'achat de tenues professionnelles, pour une aide au paiement des frais d'inscription à des formations ou des examens, et enfin dans le cas de grandes difficultés financières ponctuelles.

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Montant annuel utilisé</b>	3 591 €	5 760 €	4 807 €	5 050 €	6 697€	<b>7 648€</b>

Nature des aides	2016		2017		2018		2019		2020		2021	
	nb	%	nb	%								
Inscription formation et examen	6	25%	11	23%	6	17%	12	21%	14	20%	<b>14</b>	<b>21%</b>
Frais équipement professionnel	11	46%	20	42%	8	22%	9	16%	8	11%	<b>25</b>	<b>37%</b>
Aide alimentaire	3	13%	12	25%	6	17%	1	2%	12	17%	<b>2</b>	<b>3%</b>
Logement	4	17%	5	10%	7	19%	1	2%	9	13%	<b>3</b>	<b>4%</b>
Aide financière					9	25%	29	52%	15	21%	<b>20</b>	<b>30%</b>
Transports							4	7%	13	18%	<b>3</b>	<b>4%</b>
	24	100%	48	100%	36	100%	56	100%	71	100%	<b>67</b>	<b>100%</b>

Nombre d'aide par site	2016		2017		2018		2019		2020		2021	
	nb	%										
La Courneuve	8	33%	10	21%	20	56%	33	59%	31	44%	<b>8</b>	<b>12%</b>
Pantin	3	13%	5	10%	6	17%	5	9%	8	11%	<b>28</b>	<b>42%</b>
Rosny-sous-Bois	4	17%	6	13%	2	6%	10	18%	29	41%	<b>25</b>	<b>37%</b>
Sevran	9	38%	27	56%	8	22%	8	14%	3	4%	<b>6</b>	<b>9%</b>
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>	<b>71</b>	<b>100%</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

## II. BILAN QUALITATIF

### 2-1 Les actions de Communication

Comme prévu dans nos objectifs 2021, une poursuite des actions de communication mises en place depuis l'année 2019 a été considérablement renforcée.

Ceci a permis de :

- **De développer le sourcing** : Nous avons atteint cette année le nombre de 1613 abonnés à ce jour sur le compte instagram, ce qui nous place parmi les meilleurs sur les réseaux sociaux.
- De plus en plus de jeunes qui se présentent à l'école indiquent nous avoir connu par Facebook et plus particulièrement Instagram. Les objectifs de sourcing sont atteints.

**Ce point est toujours d'actualité, mais il fait l'objet d'un renforcement constant avec une multiplication des différents posts sur l'ensemble des réseaux, avec notamment une présence accrue sur Instagram où l'on cible plus précisément notre public potentiel.**

- **Réaliser un accompagnement physique et un suivi journalistique des grands événements à l'extérieur de l'école :**
  - Réalisation de micros reportage sur les sorties positives de jeunes.

- Réalisation d'une mini-série sur la fonction du stage en entreprises avec différents témoignages de nos jeunes in situ
- Réalisation d'un documentaire dans le cadre d'un partenariat pédagogique avec le musée d'art et d'histoire du judaïsme de Paris (mahJ) et réalisation d'un teaser à partir de ce même documentaire pour concourir au prix Ilan Halimi.
- Réalisation d'un reportage photographique sur la course pour l'eau organisé par la Fondation *6K for Water* à laquelle ont participé les stagiaires de l'E2C93 et de l'E2C75.
- Réalisation de différents reportages photo et vidéo sur les différents partenariats entre l'école et le réseau entreprise (Veepee, Aforp, L'Oréal, Industreet...)
- Reportages fréquents sur les sorties citoyennes de l'école en vue de nourrir la Newsletter et les différents posts sur les réseaux sociaux (Quai Branly, Travail sur le pouvoir, Jardin des Plantes, Montmartre etc...)

- **Edition d'une Newsletter sous forme de Gazette trimestrielle.**

- Refonte de la Newsletter (Mise en page repensée, comme le contenu éditorial) : Autour de 10 à 12 articles de fond par trimestre sur les activités de l'école dans ses relations avec les entreprises, sur les expériences pédagogiques qui y sont conduites, sur les événements qui scandent la vie. Envoi à 3000 personnes environ.
- Création à partir de cette même Newsletter d'un book de présentation des activités générales de l'école en vue de constituer une pièce à porter au dossier du « dialogue de gestion » avec les financeurs publics.

- **Entretenir l'image de l'école sur les réseaux sociaux**

- Instagram -> 1 à 2 posts par jour. Cible les jeunes principalement. Nous sommes passés en moins d'une année de 800 abonnés à 1613.
  - Facebook -> 3 à quatre posts par semaine. Cible les personnes entre 30/50 ans.
  - Twitter & LinkedIn -> cible les entreprises et les partenaires institutionnels.
- Au Total, nous avons postés 300 publications originales, depuis Janvier 2020.

- **Développement et entretien de partenariats avec les fondations**

- Make.org
- Fondation JP Morgan
- Fondation Louis Vuiton.
- Fondation KPMG
- Société des Médaillés de la Légion d'honneur (SMLH)
- Villa Mais d'Ici

- **Coordination de campagnes de recrutement de jeunes sur les réseaux sociaux**

- Avec la Fondation Make.org
- Avec l'entreprise de communication Thalamus / coordination campagne des 5 e2c IDF.

- **Mise en place des outils et des éléments de langage**

- Poursuite de la refonte du fond photographique de l'école pour les quatre sites
- Ouverture d'un compte Snapchat (à développer)
- Ouverture d'un compte Tiktok (à développer)

- **Accueil des différentes personnalités institutionnelles et représentation de l'Ecole**

- Représentation de l'école dans divers salons virtuel et physiques.

## 2-2 les actions Pédagogiques

### 1. Notre action

L'E2C 93 s'appuie sur les qualités et les compétences de chaque stagiaire pour les révéler à eux-mêmes et dégager des pistes de réussite. L'originalité de l'E2C 93 est de se référer et d'assembler plusieurs méthodologies pédagogiques. Fondées sur **l'individualisation des parcours et l'apprentissage de l'autonomie**, sortant ainsi des schémas scolaires classiques, l'E2C 93 accueillent les jeunes tels qu'ils sont : sans qualification, sans emploi, sans autre critère que leur **motivation**.

## UN PARCOURS INDIVIDUALISÉ EN ALTERNANCE

sur une période variable (moyenne 6 à 7 mois)

Formation au et par le numérique

Acquisition et évaluation des  
compétences nécessaires à une  
**INTÉGRATION AU MONDE DES MÉTIERS**

Pédagogie active ouverte aux  
activités de la vie de la cité pour une  
**INSERTION CITOYENNE ET SOCIALE**

**GESTES ET COMPÉTENCES  
TECHNIQUES**

**PÉDAGOGIE DU  
CONTRAT  
D'ENGAGEMENT**

**PÉDAGOGIE  
POSITIVE :  
VALORISATION DES  
PROGRÈS**

**DÉLIVRANCE DE L'ATTESTATION DES COMPÉTENCES ACQUISES**

### 2. L'E2C 93 et l'élaboration de l'APC (Approche Par Compétences)

Sous l'impulsion du réseau E2C France, l'E2C 93 développe l'approche par compétences pour renforcer l'insertion des jeunes. L'APC est une approche pédagogique visant à rendre les stagiaires des E2C davantage acteurs de leur insertion sociale et professionnelle et à mieux valoriser leurs compétences.

Le chantier APC a débuté en 2018. L'objectif premier était de s'approprier une culture commune sur le champ de l'APC. En 2019, nous avons lancé des terrains d'expérimentations. Les équipes ont théorisé, élaboré, puis expérimenté des projets en lien avec l'APC. Un séminaire d'école a ensuite réuni le personnel pour partager les bonnes pratiques et définir les prochains axes d'élaboration.

En 2020 des groupes de travail intersites ont été constitués, en communication orale, mathématiques, numérique, élaboration du projet professionnel pour élaborer des positionnements et les expérimenter. La période de confinement et de déconfinement a engendré quelques retards sur la mise en œuvre de ces groupes.

En 2021, le travail s'est poursuivi avec l'élaboration du référentiel de formation au premier semestre, puis l'association d'activités et d'évaluations permettant de former et d'évaluer par rapport au référentiel.

L'E2C 93 a basculé en mode APC en septembre 2021.

### 3. L'E2C 93 laboratoire d'innovation

**Cette année encore, l'E2C 93 a porté plus de nombreux projets innovants en s'adaptant à la crise sanitaire.** Celle-ci a eu un impact important sur les sorties citoyennes et culturelles, les voyages pédagogiques.

Ces projets permettent à l'E2C 93 d'être plus efficiente sur l'offre de service aux stagiaires, ils favorisent également la cohésion du groupe (formateurs, stagiaires). La multitude et la vitalité des projets permettent à l'E2C 93 de se démarquer des autres structures du territoire, et influent de façon directe, sur les indicateurs (sorties positives, taux d'abandon, assiduité etc.). Les projets nous permettent également de continuer à développer nos partenariats et notre ancrage local.

Mais l'innovation est aussi un état d'esprit, une volonté d'amélioration continue. Pour être innovant, il faut être créatif, avoir toujours de nouvelles idées, faire des recherches, savoir se remettre en question, s'ajuster et avoir de l'audace.

Quelques exemples :

### 1. Cycle de réunion sur les mineurs

L'E2C93 s'est ouvert en 2021 au public mineur. Ce public induit des changements dans nos pratiques pédagogiques et impact nos chiffres. Afin de lever ces problématiques, nous avons travaillé à cerner et comprendre les difficultés rencontrées et les lever dans l'objectif de maintenir des parcours mixtes : majeurs, mineurs. Nous avons travaillé sur l'ensemble des pôles de l'E2C 93.

#### Administratifs :

- Communiquer sur une date de rentrée uniquement quand le dossier administratif est complet et l'attestation de responsabilité civile fournie.
- Contacter les tuteurs légaux pour présenter les éléments constitutifs du dossier administratif pour qu'ils puissent les comprendre et les signer.
- Faire évoluer le document d'autorisation des sorties pour expliquer qu'en cas de refus de signature pour les sorties lors des pauses méridiennes et inter ateliers, le jeune ne sera pas accepté.
- Envoyer des mails ou des sms pour informer les parents ou les tuteurs des absences des jeunes.
- Obligation d'avoir un prescripteur pour intégrer un mineur.

#### Recrutement :

- Réorienter les mineurs vers un EDI s'ils viennent de sortir du système scolaire.
- Aller à la rencontre des prescripteurs pour communiquer sur nos attentes en terme de comportement, renforcer le partenariat avec les EDI et les ML. Demander aux ML d'avoir des fiches de prescription plus explicites sur la motivation à inscrire le jeune dans le parcours.
- Si le tuteur est présent lors de l'entretien, il est nécessaire de lui présenter le parcours, cela peut être fait par l'Assistante Pédagogique.
- Lors de la prise de rdv, il est préconisé de demander au tuteur légal de venir assister à l'entretien.
- Il est nécessaire de signaler au jeune lors de l'entretien que l'équipe pédagogique de l'E2C communiquera avec les parents en cas, d'absences, problèmes et.

#### Travail en centre : acquisition des compétences du référentiel

L'apprentissage et les mécanismes cognitifs sont encore présents chez les mineurs, et ce d'autant plus s'ils viennent de quitter l'éducation nationale. Ils préfèrent les ateliers collectifs, « directifs ». Les ateliers courts en durée mobilisent leur attention. La plupart des mineurs ont une grande difficulté avec l'autonomie, ce qui rend l'individualisation complexe, ainsi que la compréhension du parcours. Cette non compréhension du parcours peut amener à une perte de sens et de motivation, traduite souvent par des retards, de l'absentéisme, avec pour conséquence l'arrêt du parcours. La question du sens est posée, les jeunes mineurs quittent le parcours car il ne fait pas sens pour eux. Le projet ne fait pas sens, ce sont souvent les derniers à trouver un stage. Ils ne comprennent pas ce qui les attend à l'école, en entreprise, un travail sur les CSP est nécessaire.

Comment appréhender leur capacité d'autonomie et le développement de celle-ci ? Comment travailler la question de la motivation, du sens ?

#### Préconisations :

- **Ateliers courts** mobilisant l'attention plus facilement (cela serait aussi profitable à l'ensemble des stagiaires),
- Favoriser la **pédagogie de projet, pédagogie actionnelle**, pour recréer du collectif, en suscitant un engagement.
- **Un référent disponible** pour créer une relation forte avec le stagiaire. C'est **la relation qui peut faire sens**. Une disponibilité forte du référent pour rencontrer dès le début du parcours et a minima une fois par semaine le mineur. Les bonnes pratiques montrent que les mineurs nécessitent plusieurs rdv avec le référent dans une même semaine. Importance du lien (bouleverse certaines pratiques). C'est la relation construite qui peut faire sens.
- Pour renforcer cette relation, créer du sens, **une communication régulière doit être réalisée avec les parents** (si nécessaire).
- **Inclure le psy** dans les problématiques de médiation avec le jeune en réalisant des entretiens tripartites (psy, référent, jeune) ou (psy, référent, jeune, tuteur légal).

- Renforcer lors de la période d'intégration, **les ateliers abordant les compétences socio professionnelles.**
- Garder de la **souplesse** pour les mineurs, leur rapport au temps est différent, ils sont dans l'instant présent.
- **Sécuriser les lieux de stage** : choisir les entreprises, les tuteurs au moins pour le 1<sup>er</sup> stage.
- **Partenariats avec les plateaux techniques** pour les jeunes réticents à partir en stage.

### Deux idées de sas reviennent :

Objectifs des sas : faire baisser le taux de rupture en PI et début de parcours. Améliorer notre sourcing, qualitativement et quantitativement.

- Partenariat avec l'AFPA (93 ?) ; EDI (?) pour travailler ensemble à réorienter des jeunes vers le sas porté par le partenaire externe ; puis intervenir pendant le sas (chez le partenaire) sur quelques ateliers ; dans l'objectif d'accueillir quelques jeunes qui sortent du sas.
- Réaliser un sas en interne : les jeunes viendraient à temps partiel (ex : par demi-journée pendant 2 semaines) pour réaliser des ateliers leur permettant de découvrir l'E2C. Objectifs : familiariser les jeunes avec l'E2C93 et leur permettre de réfléchir à leur motivation réelle à intégrer l'E2C 93.

## 2. Parcours spécialisé Les Geeks du Bâtiment La Courneuve.

En partenariat avec Impala Avenir, La Driettes et l'AFPA, la FFB et Saint Gobain, l'E2C 93 a mise en place un parcours spécialisé de formation d'Agent polyvalent de Maintenance de Bâtiment. Cette formation courte, pratique était à destination de 14 jeunes intéressés par les métiers du bâtiment, et habitant prioritairement dans les Quartiers Prioritaires de la Politique de la Ville (QPV). L'objectif est l'acquisition de savoirs de base dans 3 disciplines distinctes, permettant l'accès à l'emploi sur un des métiers les plus en tension au niveau national : entretien de bâtiment (80.000 emplois à pourvoir selon Pole Emploi). Le métier est diversifié, très pratique, en forte tension et permet la construction d'un parcours professionnel riche pour les techniciens qui s'y engagent.

Le sourcing a été réalisé en partenariat avec les missions locales et auprès de jeunes déjà en parcours à l'E2C93.

### Ingénierie du parcours :

1. Remise à niveau et validation projet professionnel (150h) E2C93
2. POEC à l'AFPA Apprentissage du métier sur un plateau technique en 3 parties (295 h) : Préparation chantier et règles de sécurité (52 h), Electricité (81h), Plomberie (90h), Enveloppe intérieure du bâtiment (72h)
3. Stages en entreprises (105h), pour une mise en application des acquis La sortie du dispositif : sous-traitants des bailleurs sociaux (Seine Saint Denis Habitat et CDC Habitat), sous-traitants des collectivités (maintenance collèges, etc.), adhérents de la FFB (Fédération Française du Bâtiment).

## 3. Projet l'Esclavage d'hier à aujourd'hui, site de Rosny sous-bois.

Ce projet s'inscrit dans la continuité des thématiques de lutte contre les préjugés et les discriminations, la présence de migrants confrontés à l'esclavage moderne durant leur parcours de vie et d'exil renforce un peu plus la nécessité de faire réfléchir les jeunes de l'E2C sur les grands problèmes de notre société.

Il porte aussi tout son intérêt parce que « L'histoire de l'esclavage a généré des injustices sociales profondes qui continuent aujourd'hui encore d'agir dans notre monde contemporain. La prévention et la réduction des inégalités basées sur la race, l'ethnie ou l'origine représentent plus que jamais un champ essentiel pour améliorer le dialogue et le mieux vivre ensemble au sein des sociétés multiculturelles » Unesco.

Les grandes lignes du projet :

- Expositions, Projections de films, de documentaires et rencontres avec des personnalités : en négociation Cécile VIDAL coordinatrices d'un ouvrage « les mondes de l'esclavage », Olivier GRENOUILLEAU Historien spécialiste de la question, Tidiane N'DIAYE « Le génocide voilé » Françoise VERGÉS, Député brésilienne : Taléria PETRONE.
- Ateliers thématiques avec intervenants –travail de préparation en atelier philo
- Séjours pédagogiques souhaités : Nantes –mai 2022, Bordeaux : mars ou mai 2022, Pays-Bas : janvier 2022, Sénégal : en partenariat avec l'E2C Nantes

- Des ateliers d'écriture avec publication d'un recueil avec illustrations, Etudes de textes littéraires
- Des sorties culturelles, musées, philharmonie, Panthéon etc.
- Un partenariat intersites E2C : Nantes, Bordeaux, Guyane, Guadeloupe, Martinique.
- Participation concours : « la flamme de la liberté » sur le thème : travailler en esclavage, Concours en interne Photographies-dessins, Détournement d'objets en lien avec l'esclavage
- Participation journée internationale pour l'abolition de l'esclavage 2 déc. Unesco.
- Idées d'ateliers créatifs : conception de fresques intersites, mise en espace + conception texte sur la musique de verdi « chœur des esclaves », Conception vidéo avec masques + bande sons lecture de témoignages d'esclaves ou témoignages de personnes confrontés à l'esclavage moderne dans différents dialectes et langues.

Le projet concerne l'ensemble des stagiaires du site de Rosny d'Octobre 21 à Juillet 22.

### Beaucoup d'autres projets se sont déroulés en 2021 :

Ateliers photo au Petit Palais, Ateliers avec le Codes : la vaccination et moi + Développement des compétences Psychosociales, 6K for water (course pour l'eau en partenariat avec Vision du Monde), Visite du Camp des Milles, Visite du Camp de Drancy, Jardin Potager biologique La Courneuve, Visite Galerie de L'Evolution et du jardin des plantes, Partenariat Médiathèque et cinémathèque de La Courneuve.

## III. LE PARTENARIAT AVEC LES ENTREPRISES

L'année 2021 a été marquée par la crise sanitaire, à nouveau, obligeant certains projets à se mettre à l'arrêt ou à restreindre leurs déploiements. Pour autant, le Pôle entreprise a tout mis en œuvre pour faire rayonner l'école et ses stagiaires, tant au niveau de la communication notamment via les réseaux sociaux qu'en impulsant des actions en majorité en distanciel. Cela a permis de maintenir des liens forts avec notre fidèle réseau d'entreprises mais aussi de développer de nouveaux partenariats.

Ainsi, ce n'est pas moins de 13 actions de coaching qui ont pu être mises en place sur nos quatre sites avec 24 entreprises parties prenantes pour 157 stagiaires. Nous avons pu effectuer 9 visites d'entreprises avec environ 90 stagiaires. La réalisation de 16 informations collectives a permis à nos stagiaires de rencontrer des dirigeants d'entreprises aux parcours inspirants mais aussi d'être informés sur des métiers, formations et recrutements en cours ou à venir.

Le constat est sans appel, les entreprises sont toujours aussi engagées auprès de notre structure et nos stagiaires, malgré un contexte sanitaire éprouvant. Depuis 20 ans maintenant, ce sont plus de 8 000 entreprises qui se sont impliquées dans le projet de notre école et auprès des jeunes que nous accueillons.

### Le réseau d'entreprises de l'école

Comme chaque année, nous développons notre réseau d'entreprises sur deux axes : les entreprises contactées par les stagiaires dans le cadre de leurs recherches et visitées par les référents lors des évaluations de stages, et les grandes entreprises qui sont rencontrées quotidiennement dans des cadres diversifiés :

- Evénements, forums, inaugurations, colloques, webinaires,
- Opérations initiées par le Conseil Départemental,
- Job Coachings, présentations métiers via des structures émanant du monde de l'entreprise (Collectif d'entreprises pour une Economie plus inclusive, réseaux et clubs d'entrepreneurs), et des associations (« ça me regarde, Unis-cité »).
- Entreprises rencontrées suite à la campagne de recherche de taxe d'apprentissage.

Le réseautage de notre école se poursuit toujours au gré des multiples événements comme ceux organisés par l'association Plaine Commune Promotion dont l'école est membre, lors des forums emploi ou des rencontres organisées par les réseaux d'entreprises ...

En 2021, l'école a souhaité contractualiser son partenariat avec le ME93 (Mieux Entreprendre 93) et la MIEL - Pépinière d'entreprises de La Courneuve. Ces deux acteurs emblématiques de notre territoire sont force de soutien par

l'accès à leur réseau d'adhérents et de mises en relations tant pour l'accueil en stage que l'embauche de nos stagiaires.

### Accueil de jeunes en stages et/ou en emploi en 2021

- **Stages en 2021** : 933 stages effectués dans 841 entreprises.

Le secteur du *commerce* attire et accueille toujours autant, nos stagiaires. C'est une valeur sûre pour un premier stage. Ce secteur du commerce englobe les postes de vendeurs (majoritairement en prêt à porter), les postes d'Employés libre-service et d'hôtes ou hôtesse de caisse. Le secteur de la *santé humaine et action sociale* attire aussi particulièrement nos stagiaires avec les métiers d'auxiliaire de puériculture et de secrétaire médicale ou de l'aide à la personne. Comme l'année précédente, ces deux secteurs représentent à eux seuls 52 % des stages.

Le secteur du BTP n'est pas en reste avec près de 10% des stages réalisés et plus particulièrement dans le second œuvre notamment chez les plombiers et électriciens.

Le soutien des réseaux d'entreprises locaux permet à nos stagiaires de découvrir de nouvelles activités au sein de startup jeunes et dynamiques dans des niches à fort potentiel. Ci-après, deux stagiaires qui à l'issue de leurs stages de trois semaines ont chacun été embauchés dans une startup qui ne cesse de croître et dont l'activité est atypique.



Sam Per chez Le Beau Thé



Shahab chez Monkey Locky

Secteur	Pourcentage
<b>Commerce (Vendeur, Hôte de caisse, ELS)</b>	<b>34%</b>
<b>Santé humaine et action sociale (Secret. méd., Ass. dent., Aux. de puer...)</b>	<b>18%</b>
<b>Bâtiment &amp; TP (Second œuvre)</b>	<b>9%</b>
<b>Autres activités de services (Animateurs, Coiffeurs, Esthéticiennes)</b>	<b>8%</b>
<b>Industrie manufacturière (Boulangers)</b>	<b>5%</b>
<b>Enseignement (Atsem)</b>	<b>5%</b>

Comme en 2020, certains secteurs n'ont pu accueillir autant de stagiaires que ces derniers l'auraient souhaités (restauration traditionnelle ou collective, hôtellerie, petite enfance...).

## • Entrées en emploi en 2021 :

Les entrées en emploi concernent les secteurs également privilégiés par les jeunes pour leurs périodes de stage en entreprises. Le secteur du commerce domine la tendance annuelle suivi par les métiers de la santé, petite enfance et animation.

Secteur	Pourcentage
Commerce	24%
Santé humaine et action sociale	15%
Enseignement	10%
BTP	10%
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	8%
Activités de services administratifs et de soutien	5%
Administration publique	5%
Transport – Logistique	3%

## Le soutien financier des entreprises en 2021

Le soutien financier des entreprises via la taxe d'apprentissage ou des subventions est en baisse en 2021. Cette baisse est attribuée aux conséquences de la pandémie avec un chômage partiel massif et des activités freinées (secteur aérien, restauration...). Pour autant, notre objectif est atteint. Le noyau dur d'entreprises reste fidèle : LA POSTE, SNCF, BNP PARIBAS, RANDSTAD, AIR France, TECHMO HYGIENE, ALSTOM, WESTFIELD UNIBAIL-RODAMCO, GENERALI, CARREFOUR...

Certaines actions développées ou projets nous permettent d'accueillir de nouvelles entreprises telles que Drop Intérim, Demathieu Bard, SFR. Le recours à un prestataire missionné pour une relance téléphonique a également permis d'obtenir des réponses favorables de Mediawan Prod, Labrenne, GIE UFP, Pitney Bowes, Soletanche Bachy...

La liste des donateurs évolue chaque année puisque la concurrence est présente et se développe. Cette dernière prend la forme de structures en mesure de collecter également la taxe comme celles du secteur du handicap, des CFA ou des formations qualifiantes liées aux métiers des entreprises, voire de nouvelles E2C.

Les financements d'entreprises hors taxe d'apprentissage sont toujours présents en 2021 : LINKLATERS, VEEPEE dans le cadre du financement de matériel informatique au bénéfice des stagiaires afin de leur permettre de poursuivre leur parcours malgré les contraintes du confinement.

## Entreprises soutiens financiers de L'école de l'E2C93 en 2021 Contribution au titre de la taxe d'apprentissage ou de subventions

3G MAINTENANCE ★ ACMS ★ ADEME DDFIP MAINE ET LOIRE ★ ADVEO France ★ AGA PICPUS ★ AIR France ★ ALCHIMIE ★ ALIAE ★ ALSTOM TRANSPORT ★ ANRU ★ ANTARCTIQUE SERVICES ★ AT&T GLOBAL SERVICES NETWORK SAS ★ AWP FRANCE SAS ★ AXA INVESTMENT MANAGERS PARIS ★ AXILE ★ BANQUE DE France ★ BANQUE POPULAIRE RIVES DE PARIS ★ BEGOUS CONSULTING ★ BIDEL DEPANNAGE ★ BLACK DYNAMITE FILMS ★ BLACK DYNAMITE PRODUCTION ★ BNP PARIBAS PERSONAL FINANCE ★ BNP PARIBAS ★ BURGER KING ★ CABINET BECKER ET ASSOCIES ★ CARGO GROUP ★ CARGO HANDLING ★ CARREFOUR ★ CATERPILLAR France ★ CDC HABITAT SOCIAL ★ CHAPTER 2 ★ COPAD ★ CRIT ★ DEMATHIEU BARD ★ DEMD PRODUCTIONS ★ DISTRIPA ★ DOMINO'S PIZZA France ★ DOW France ★ DROP INTERIM ★ EIFALTIS ★ EIFFAGE SERVICES ★ ENVIE AUTONOMIE ★ ESPACE EXPANSION (WESTFIELD UNIBAIL RODAMCO) ★ ESPACE FINANCE ★ EUROPE HANDLING ★ EUROPE HANDLING MAINTENANCE ★ EVERNEX INTERNATIONAL ★ FEDERATION DES EPL ★ FRANCE TELEVISIONS ★ FUELLING AVIATION SERVICE ★ GE STEAM POWER SERVICE FRANCE SAS ★ GEIE EURESA ★ GENERALI VIE ★ GIE UFP ★ GROUPE EUROPE HAN-

DLING ★ GROUPE LA POSTE ★ HSBC GLOBAL ASSET MANAGEMENT ★ HVM PIZZA ★ ICADE PROMOTION ★ JC DECAUX ★ JP MORGAN CHASE BANK ★ JP MORGAN SECURITIES ★ JPMA DISTRIBUTION ★ JSI IDF NORMANDIE ★ KARDEX France ★ KPMG ★ LABORATOIRE COLOPLAST ★ LAFARGE ★ LAMRANI EXPERT ★ LE PARISIEN LIBERE ★ LES COMPAGNONS ★ LGPN & ASSOCIES ★ LS DISTRIBUTION ★ MEDIAWAN PROD ★ MNS MAINTENANCE NETTOYAGE SERVICE ★ MONTE PASCHI BANQUE ★ MOODY'S GROUP France ★ MS DISTRIBUTION ★ NATIS ★ NEWSOFT IT ★ NEXANS ★ OLYMPE PATRIMOINE ★ OOSEARCH ★ OREDIS ORIENTALE ET DISTRIBUTION ★ OREFI ORIENTALE ET FINANCIERE ★ PALABREO ★ PHM ★ PIN-UP ★ PITNEY BOWES LIMITED ★ PRIMARK France ★ PTOLEMEE SARL ★ RADAR FILMS ★ RANDSTAD ★ RASPAIL DISTRIBUTION ★ RATP ★ ROCHE ★ ROCKWOOL France ★ SAGUEZ AND PARTNERS ★ SAINT-GOBAIN RECHERCHE ★ SARADIS ★ SARVILEP ★ SEQUANO AMENAGEMENT ★ SFR ★ SNCF GARES ET CONNEXIONS ★ SNGI ★ SOCIETE EDITRICE DE MEDIAPART ★ SOCIETE MELUNAISE DE REBOBINAGE ★ SODEXO EN France ★ SODIASNES ★ SODIMEX ★ SODINES ★ SOLER RS ★ SOLETANCHE BACHY ★ STALLERGENES ★ STD DISTRIBUTION ★ SUPERETTE PARIS PYRENEES ★ SVP ★ TALENTUM TECHNOLOGY SERVICES ★ TECHMO HYGIENE ★ TERRA FIRMA ★ TKGEO ★ TOTAL ★ TREVGodA CONSULTING ★ TRUST IT GENERATEUR DE CONFIANCE ★ TRYDAN AMENAGEMENT ★ TUI France ★ TUV France ★ VEEPEE ★ VERPACK CARTONNAGES GUILLAUME ★ VERT GRANNY ★ VICTOR FRANCE DITRIBUTION ★ VILLA MAIS D'ICI ★ VITALAIRE ★ XEROX ★

## L'implication des entreprises dans la vie pédagogique de l'école

### • Informations métiers, pré-recrutements, coaching, job-dating...

Après une année passée à s'habituer à l'usage du numérique en distanciel, de nombreuses sollicitations sont arrivées pour réaliser des actions collectives sur chaque site. Ainsi les stagiaires ont pu réaliser une session de coaching en distanciel avec une grande entreprise dont la majorité des collaborateurs était à Lyon. A chaque opération, les jeunes gagnent en confiance et sont heureux d'avoir pu bénéficier de conseils de la part d'un collaborateur bienveillant, même si au début ils sont stressés et ne s'en cachent pas. A la marge, certaines actions ont pu se réaliser en présentiel notamment les Veepee Solidaritydays avec 54 collaborateurs et 29 stagiaires !

Quelques exemples :

- ✓ Rencontre stagiaires – représentants du monde de l'entreprise avec des dirigeants de grandes entreprises et de fondations : Franck RIBUOT et Ana de BOA ESPERANCA pour Randstad France, Mathieu SIDOKPOHOU et Fiona MURUGAN pour Adidas France, Anne Marie CHARBONNET pour Veepee.
- ✓ Opérations coaching réalisées avec les salariés des entreprises suivantes : BNP, PwC, Boehringer, SNCF, Galapagos, Odigo, CCR (Caisse Centrale de Réassurance), Veepee Solidaritydays.
- ✓ Opération coaching réalisée avec un panel d'entreprises partenaires grâce au « Collectif d'entreprises pour une économie inclusive » : Crit, Engie, Sodexo, Schneider Electric, Accenture, Axa, Humando, Trust It, TrevgodA Consulting, KPMG et Veepee, BNP, Quellecreche, AFAD-IDF, Drop Interim, Saint Gobain.
- ✓ Présentation métiers Randstad, Veepee, Adidas, Mobhotel, Société Générale, CFA Engie, Police Nationale, Arpejeh (L'Oréal, Plastic Omnium), Engie, Enedis, Fondation Nexity, Drop Intérim, Moulinot, Innov'Avenir.
- ✓ Visites d'entreprises Centre de tri de déchets Valoram, Mobhotel Saint Ouen, Centre Commercial Westfield Rosny 2, SPN (Société Plastiques Nobles), Entrepôt Veepee Blanc Mesnil, Espace Grenelle Enedis, Poste Source Enedis Aubervilliers
- ✓ Visites de centres de formation : Aforp, Afpa, Lea Cfi Gambetta, CampusFab, Industreet
- ✓ Soutien à la recherche de stages et d'emplois en intérim avec Randstad « Une main tendue vers l'emploi ».
- ✓ Cycle de « Découverte des métiers de l'entreprise » avec Veepee : présentations des métiers de la logistique, de relation membres, des RH, de commercial produits de luxe ...



*Journée coaching avec la SNCF.*



*Visite d'un centre de tri de déchets à Romainville.*



*Coaching « Collectif d'entreprises pour une économie inclusive »*



*Coaching chez Veepee pour les Solidaritydays.*

- **Soutien aux activités linguistiques, artistiques et éducatives**

Plusieurs grandes entreprises ont poursuivi à distance leur soutien aux stagiaires de l'école dans le cadre d'actions à caractère pédagogique, à l'instar de LINKLATERS (anglais conversationnel) et VEEPEE (coaching au bénéfice de jeunes souhaitant améliorer leur expression orale en français, et susceptibles de tirer bénéfice d'une ouverture culturelle, coaching et parrainage).

Ces deux entreprises financent par ailleurs respectivement pour la première les cours d'anglais dispensés sur les 4 sites de l'école, pour la seconde les visites citoyennes dont bénéficient aussi les 4 sites de l'école.

D'autres propositions d'entreprises leur permettant de s'impliquer dans la vie pédagogique de l'école se sont ajoutées ou poursuivies en 2021 sous forme distancielle comme l'éducation budgétaire avec BNP Personnel Finance (CETE-LEM), filiale de BNP PARIBAS (plateforme « Budget Responsable »).

- **Développement de la communication sur les réseaux sociaux : LinkedIn**

Le Pôle entreprise a développé sa communication en direction des entreprises sur le réseau social professionnel LinkedIn, de façon accrue. A travers trois comptes et 2 042 abonnés, ce sont 94 Posts qui ont été publiés et qui ont totalisés 147 500 vues. Cette présence permet de mettre en lumière nos actions, de développer de nouveaux partenariats et d'inviter des contacts à venir présenter leur activité aux stagiaires.

## IV. BILAN ADMINISTRATIF ET FINANCIER

### • GESTION DES RESSOURCES HUMAINES :

En Nb d'individus	Courneuve			Pantin			Rosny			Sevran			Siège			Total		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
<b>Présents au 01/01/2021</b>	5	5	10	3	6	9	7	4	11	3	5	8	5	3	8	23	23	46
En CDD			0			0			0	1		1	1		1	2	0	2
En CDI	5	5	10	3	6	9	7	4	11	2	5	7	4	3	7	21	23	44
<b>Présents au 31/12/2021</b>	3	6	9	6	3	10	6	4	10	5	5	10	3	4	7	21	25	46
En CDD		1	1			0			0			0			0	0	1	1
En CDI	3	5	8	4	6	10	6	4	10	5	5	10	3	4	7	21	24	45

En ETP	Courneuve			Pantin			Rosny			Sevran			Siège			Total		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
<b>Présents au 01/01/2021</b>	4,1	4,0	8,1	3,0	5,6	8,6	6,0	3,3	9,3	3,0	4,5	7,5	4,6	3,5	8,1	20,7	20,9	41,6
En CDD			0,0			0,0			0,0	1,0		1,0	0,8		0,8	1,8	0,0	1,8
En CDI	4,1	4,0	8,1	3,0	5,6	8,6	6,0	3,3	9,3	2,0	4,5	6,5	3,8	3,5	7,3	18,9	20,9	39,8
<b>Présents au 31/12/2021</b>	3,0	6,0	9,0	4,0	5,6	9,6	5,5	3,5	9,0	4,6	4,5	9,1	3,0	4,5	7,5	20,1	24,1	44,2
En CDD		1,0	1,0			0,0			0,0			0,0			0,0	0,0	1,0	1,0
En CDI	3,0	5,0	8,0	4,0	5,6	9,6	5,5	3,5	9,0	4,6	4,5	9,1	3,0	4,5	7,5	20,1	23,1	43,2

- Soit un turnover de 20.7% ((nombre d'embauches + nombre de départs/ 2/nombre initial de personnes sur la même période)

liste des embauches 2021			
NOM	Etablissement	Emploioccupé	Dated'Entrée
BENABDELOUAHED Farid	LA COURNEUVE	Formateur référent chargé des Mathématiques	17/09/2021
FACI Kamel	LA COURNEUVE	Formateur Chargé des relations entreprises	12/04/2021
ROBERT Denis	LA COURNEUVE	Formateur référent numérique	30/08/2021
TARRIEU Johanna	PANTIN	Formatrice chargée des relations entreprises	28/06/2021
RAVENEAU Ludovic	ROSNY	Formateur référent numérique	30/08/2021
GAZON Jérôme	SEVRAN	Responsable de site	01/06/2021
MIQUEL Frédéric	SEVRAN	Formateur communication orale et écrite/CMC	22/11/2021
PUYO Sophie	SEVRAN	Responsable de site	08/11/2021
DAUSSY Annick	SIEGE	Assistante Administrative	06/10/2021

liste des départs 2021				
NOM	Etablissement	Emploioccupé	DatedeSorti	Nature
GROMAT Jean Yves	LA COURNEUVE	PROFESSEUR D'ESCALADE	01/09/2021	Démission
BALAS Odile	ROSNY	FORMATEUR FRANCAIS	15/01/2021	Rupture conventionnelle
LOAIZA Maria Fernanda	ROSNY	PSYCHOLOGUE	31/05/2021	Rupture conventionnelle
HAMELIN Olivier	ROSNY	FORMATEUR INFORMATIQUE	31/07/2021	Rupture conventionnelle
EVAN Esin	SEVRAN	Formatrice en français,vie Culturelle, Sociale et citoy	31/03/2021	Démission
FREDOUELLE Christian	SEVRAN	RESPONSABLE DE SITE	30/09/2021	Départ à la Retraite
DAUSSY Annick	SIEGE	Assistante Administrative	12/11/2021	Fin de CDD
VACCARO Soraya	SIEGE	Apprentie	31/03/2021	Fin de contrat d'apprentissage
LECREN Elodie	SIEGE	ASSISTANTE COMPTABILITE	20/11/2021	Rupture conventionnelle
PHILIPPE René	SIEGE	RESPONSABLE RELAT. ENT.	31/12/2021	Départ à la Retraite

## EVOLUTIONS DE POSTES 2021

NOM	Ancien poste		Nouveau poste		
GUICHARD Thomas	RESPONSABLE DE SITE	LA COURNEUVE	Adjoint au responsable des relations entreprises	LA COURNEUVE (siege)	01/02/2021
CHERIF Dalila	FORMATEUR FRANCAIS	LA COURNEUVE	RESPONSABLE DE SITE	LA COURNEUVE	01/02/2021
D'AGNOLO Marielle	FORMATEUR INFORMATIQUE	LA COURNEUVE	PSYCHOLOGUE	SEVRAN	01/06/2021

### • GESTION DES ACHATS

La politique de gestion des achats développée depuis 4 ans continue à donner des résultats en matière d'économies.

L'activité informatique a encore été particulièrement intense cette année du fait des circonstances :

- Février 2021, installation d'une fibre FFTH SFR sur le site de La Courneuve beaucoup moins chère que la fibre dédiée Orange (291€HT>>>150€ HT) en passant d'un débit de 15Mbps à 300 Mbps, installation d'un firewall Cisco d'occasion plus performant sur le même site
- Avril 2021, installation de la téléphonie 3CX sur le site de La Courneuve à la place du PABX Orange, beaucoup plus intéressant financièrement
- Avril 2021, mise en place d'une solution ECOS de filtrage des mails (spam, Fishing, ransomware, Malware...) avant qu'ils n'arrivent dans nos boîtes aux lettres, ceci en lien avec serveurs Office 365 de Microsoft)
- Juin 2021, achat d'un lecteur de sauvegarde externe sur notre cœur de réseau en remplacement de celui en panne
- Septembre 2021, achat de 2 serveurs format tour pour remplacer celui de Sevrans et installer un serveur sur le site de Pantin.
- Octobre 2021, achat de licences VEEAM pour les sauvegardes des serveurs du cœur de réseau.
- Décembre 2021, mise en place d'un firewall Stormshield avec l'installation de clients VPN SSL beaucoup plus sécurisés, l'ancien servira pour être installé sur le site de Sevrans (sans accès VPN) lorsque la fibre FFTH sera en place
- Décembre 2021, création d'un FABLAB sur le site de Rosny sous-bois avec acquisition d'une station de travail pour effectuer de la modélisation de pièces, acquisition d'une imprimante 3D et d'une mini caméra 4K pour filmer les projets du site.

### • GESTION COMPTABLE ET FINANCIERE

L'objectif est, depuis fin 2015, de tenir les engagements pris auprès des financeurs de réduction intelligente des dépenses et d'optimisation des recettes.

Cet objectif a été poursuivi en 2021 comme le montre le tableau ci-dessous

EVOLUTION DES BUDGETS							
EVOLUTION 2015/2021							
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Budget prévisionnel voté</b>	5 026 592 €	4 426 544 €	4 316 902 €	3 864 544 €	3 864 544 €	3 811 485 €	3 837 285 €
	<b>Réalisé *</b>	<b>Réalisé*</b>	<b>Réalisé*</b>	<b>Réalisé</b>	<b>Réalisé</b>	<b>Réalisé</b>	<b>Réalisé</b>
Recettes	5 646 189 €	4 528 875 €	4 420 776 €	4 166 246 €	4 257 759 €	4 226 624 €	4 405 066 €
Dépenses	5 703 991 €	4 528 275 €	4 276 214 €	4 122 569 €	4 139 685 €	3 944 672 €	4 195 835 €
Excédent ou déficit	<b>-57 802 €</b>	<b>600 €</b>	<b>144 562 €</b>	<b>43 677 €</b>	<b>118 074 €</b>	<b>281 953 €</b>	<b>209 231 €</b>
% annuel d'évolution des dépenses		<b>-21%</b>	<b>-6%</b>	<b>-4%</b>	<b>0,4%</b>	<b>-4,7%</b>	<b>6,4%</b>
	* : avec 370 000€ de subventions exceptionnelles	* : les recettes réalisées en 2016 sont supérieures de 2,3 % au montant du budget prévisionnel	* : les recettes réalisées en 2017 sont supérieures de 2,4 % au montant du budget prévisionnel				

Les recettes réalisées en 2021 sont supérieures de 14% au montant du budget prévisionnel.

Les dépenses 2021 sont en hausse de 6.4% par rapport à celles de 2020 ce qui s'explique par la très faible activité en 2020 du fait de confinements successifs.

Dépenses de masse salariale (celles-ci représentant en moyenne 68% des dépenses) :

EVOLUTION DES DEPENSES DE MASSE SALARIALE							
EVOLUTION 2015/2021							
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Budget prévisionnel voté	3 422 592 €	3 035 000 €	2 953 446 €	2 761 387 €	2 754 126 €	2 707 519 €	2 682 938 €
	Réalisé	Réalisé	Réalisé*	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé
Salaires et traitements	2 268 598 €	2 006 062 €	1 730 328 €	1 706 009 €	1 802 486 €	1 618 650 €	1 703 456 €
Charges sociales	1 043 307 €	885 034 €	925 657 €	837 475 €	838 717 €	707 224 €	759 526 €
Taxe sur les salaires	213 249 €	180 470 €	164 848 €	184 258 €	194 230 €	193 601 €	181 950 €
<b>TOTAL</b>	<b>3 525 154 €</b>	<b>3 071 566 €</b>	<b>2 820 833 €</b>	<b>2 727 742 €</b>	<b>2 835 433 €</b>	<b>2 519 475 €</b>	<b>2 644 932 €</b>
% annuel d'évolution des dépenses par rapport à l'année précédente		-13%	-8%	-3%	4%	-11%	5%

La masse salariale 2021 représente 63% des dépenses.

## V. CONCLUSION ET PROSPECTION DU DIRECTEUR

Comme vous avez pu le constater à la lecture de ce document notre école, malgré un contexte sanitaire difficile en 2021, nos résultats sont respectables.

L'ensemble des acteurs de notre dispositif se sont mobilisés pour apporter à nos jeunes bénéficiaires un accompagnement de qualité pour une insertion durable.

Nous avons su nous adapter aux aléas des protocoles sanitaires pour garder toujours ce lien si important pour notre public. J'espère que 2022 sera dans ce même esprit avec je le souhaite beaucoup moins de contraintes qu'en 2020 et 2021.

Les chanteurs à venir sont

Le déploiement de l'APC

L'appropriation et l'adaptation de la plateforme Gerip

La labélisation en octobre

Le déploiement de nombreux projets pédagogiques

Nous allons devoir travailler aussi sur l'accueil des mineurs et le taux d'abandon pendant la période d'intégration.

Nous devons poursuivre dans une démarche qualité d'amélioration constante afin que notre outil reste en phase avec les besoins de nos bénéficiaires et celui des entreprises

***“L'éducation est l'arme la plus puissante qu'on puisse utiliser pour changer le monde”  
(Nelson Mandela).***

Le Directeur

Hervé Coué

## LE DEPARTEMENT EN QUELQUESCHIFFRES

### Une démographie singulière

Population de la Seine-Saint-Denis en 2020

Il y a 1 670 149 habitants dans le département de la Seine-Saint-Denis en 2020, la population légale officielle de la Seine-Saint-Denis est cependant de 1 606 660 habitants car le dernier chiffre officiel date du 31/12/2016 (populations légales de 2017, 2018, 2019 identiques). Le nombre d'habitants pour 2020 est calculé à partir du taux d'évolution moyen annuel de 1.0% (2011-2016 source INSEE). La population de la Seine-Saint-Denis est donc en hausse. C'est une population qui rajeunit fortement

### Population de la Seine-Saint-Denis par tranche d'âge

- 22.6 % de la population est âgée de moins de 15 ans
- 35.4 % de la population est âgée de moins de 25 ans
- 52.9 % de la population est âgée de 25 à 64 ans
- 11.6 % de la population est âgée de plus de 64 ans
- 5.3 % de la population est âgée de plus de 74 ans
- 3.2 % de la population est âgée de 80 ans ou plus

### Nombre de Familles et d'enfants par famille dans le département de la Seine-Saint-Denis

Le département de la Seine-Saint-Denis compte 617 926 ménages, la taille moyenne des ménages est de 2.6 personnes par ménage (données de 2016), 22.7% des familles sont monoparentales, 36.1 % des familles n'ont pas d'enfants, 25.3 % des familles ont un enfant de moins de 25 ans, 21.8 % ont deux enfants de moins de 25 ans et enfin 16.8 % des familles ont trois enfants ou plus de moins de 25 ans.

### Répartition socio-professionnelle de la population de la Seine-Saint-Denis

La population de la Seine-Saint-Denis compte 1 243 514 habitants de plus de 15 ans.

133 habitants, soit 0.01% de la population de plus de 15 ans sont agriculteurs exploitant.

38 713 habitants, soit 3.11% de la population de plus de 15 ans sont artisans, commerçants ou chefs d'entreprise.

110 534 habitants, soit 8.89% de la population de plus de 15 ans sont cadres ou professions intellectuelles supérieures.

176 872 habitants, soit 14.22% de la population de plus de 15 ans sont de professions intermédiaires.

259 831 habitants, soit 20.89% de la population de plus de 15 ans sont employés.

170 313 habitants, soit 13.7% de la population de plus de 15 ans sont ouvriers.

208 273 habitants, soit 16.75% de la population de plus de 15 ans sont retraités.

278 844 habitants, soit 22.42% de la population de plus de 15 ans sont sans activité.

### Profil social des élèves des collèges et des lycées publics

► Situation sociale très favorisée (catégorie A) : 10,3% (21,1% France métropolitaine)

► Situation sociale favorisée (catégorie B) : 8,5% (12,2% en France métropolitaine)

► Situation sociale moyenne : 28,2% (26,2% France métropolitaine)

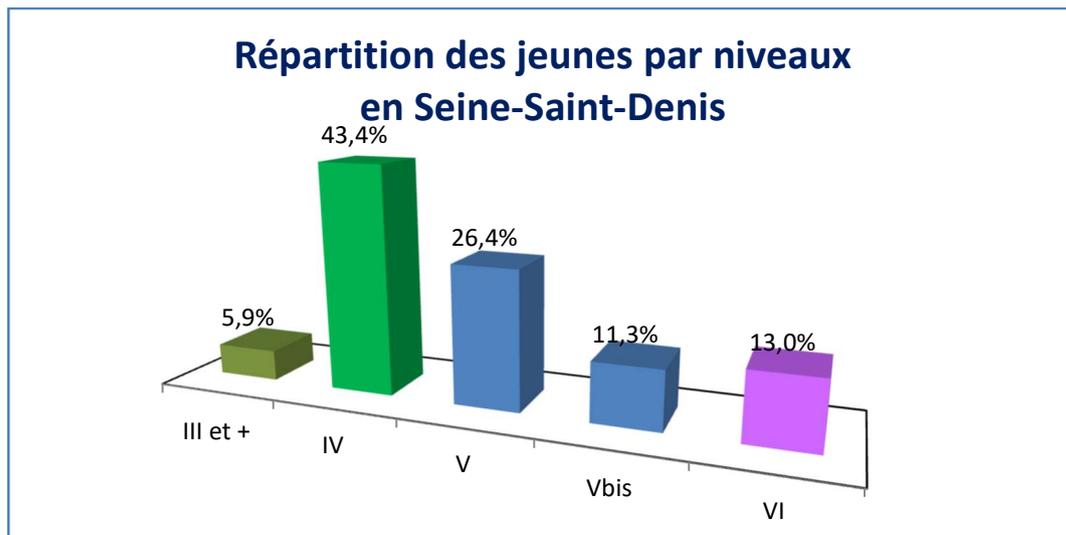
► Situation sociale défavorisée : 48,9% (36,8% France métropolitaine)

► Non renseigné : 4,1% (3,7% France métropolitaine)

© DSDEN93 - article actualisé le 27 février 2020

## Des jeunes peu diplômés

Ce schéma utilise les références de l'ancienne nomenclature.



(source : Observatoire 2018 des jeunes du réseau des missions locales de Seine-Saint -Denis)

CAP, BEP	CAP, BEP	3 (anciennement V)
Bac	Baccalauréat	4 (anciennement IV)
Bac+2	DEUG, BTS, DUT, DEUST	5 (anciennement III)
Bac+3	Licence, licence professionnelle	6 (anciennement II)
Bac+4	Maîtrise, master 1	6 (anciennement II)
Bac+5	Master, diplôme d'études approfondies, diplôme d'études supérieures spécialisées, diplôme d'ingénieur	7 (anciennement I)
Bac+8	Doctorat, habilitation à diriger des recherches	8 (anciennement I)
Dispenses de titres	Mère ou père de 3 enfants	-
	Sportif de haut niveau	

## DEMANDEURS D'EMPLOI INSCRITS À PÔLE EMPLOI EN SEINE-SAINT-DENIS AU QUATRIÈME TRIMESTRE 2020

Au quatrième trimestre 2020, en Seine-Saint-Denis, le nombre de demandeurs d'emploi tenus de rechercher un emploi et sans activité (catégorie A) s'établit en moyenne sur le trimestre à 133 820. Ce nombre baisse de 0,6 % sur un trimestre (soit -760 personnes) et progresse de 13,9 % sur un an.

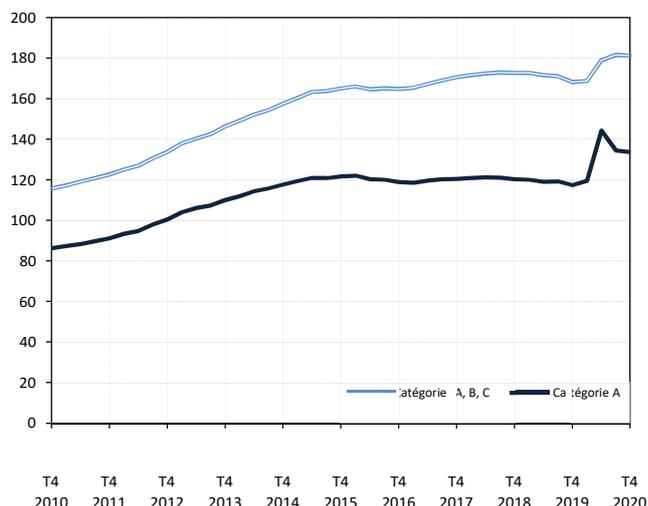
En Île-de-France, ce nombre est stable sur un trimestre (+15,3 % sur un an).

En Seine-Saint-Denis, le nombre de demandeurs d'emploi tenus de rechercher un emploi, ayant ou non exercé une activité (catégories A, B, C) s'établit en moyenne à 181 340 au quatrième trimestre 2020. Ce nombre baisse de 0,1 % sur un trimestre (soit -250 personnes) et progresse de 7,7 % sur un an.

En Île-de-France, ce nombre augmente de 0,1 % sur un trimestre (+8,6 % sur un an).

### Demandeurs d'emploi en catégories A et A, B, C en Seine-Saint-Denis

En milliers, données corrigées des variations saisonnières et des jours ouvrables (CVS-CJO)



Source : Pôle emploi-Dares, STMT, traitements Dares.

### Demandeurs d'emploi par catégorie

Données CVS-CJO

	Effectif			Évolution (en %) sur :	
	4e trim. 2019	3e trim. 2020	4e trim. 2020	un trimestre*	un an**
<b>Seine-Saint-Denis</b>					
Inscrits tenus de rechercher un emploi, sans emploi (catégorie A)	117 450	134 580	<b>133 820</b>	<b>-0,6</b>	+13,9
Inscrits tenus de rechercher un emploi, en activité réduite courte (catégorie B)	19 170	18 090	<b>18 100</b>	<b>+0,1</b>	-5,6
Inscrits tenus de rechercher un emploi, en activité réduite longue (catégorie C)	31 700	28 920	<b>29 430</b>	<b>+1,8</b>	-7,2
Ensemble des inscrits tenus de rechercher un emploi (catégories A, B, C)	168 320	181 590	<b>181 340</b>	<b>-0,1</b>	+7,7
Inscrits non tenus de rechercher un emploi, sans emploi (catégorie D)	6 070	6 950	<b>7 530</b>	<b>+8,3</b>	+24,1
Inscrits non tenus de rechercher un emploi, en emploi (catégorie E)	5 800	4 830	<b>4 810</b>	<b>-0,4</b>	-17,1
Ensemble des inscrits (catégories A, B, C, D, E)	180 180	193 370	<b>193 680</b>	<b>+0,2</b>	+7,5
<b>Région Île-de-France</b>					
Inscrits tenus de rechercher un emploi, sans emploi (catégorie A)	654 820	755 160	<b>755 230</b>	<b>0,0</b>	+15,3
Inscrits tenus de rechercher un emploi, en activité réduite courte (catégorie B)	120 650	115 670	<b>116 660</b>	<b>+0,9</b>	-3,3
Inscrits tenus de rechercher un emploi, en activité réduite longue (catégorie C)	199 150	186 450	<b>186 810</b>	<b>+0,2</b>	-6,2
Ensemble des inscrits tenus de rechercher un emploi (catégories A, B, C)	974 620	1 057 280	<b>1 058 690</b>	<b>+0,1</b>	+8,6
Inscrits non tenus de rechercher un emploi, sans emploi (catégorie D)	39 920	47 240	<b>50 730</b>	<b>+7,4</b>	+27,1
Inscrits non tenus de rechercher un emploi, en emploi (catégorie E)	56 710	50 560	<b>50 310</b>	<b>-0,5</b>	-11,3
Ensemble des inscrits (catégories A, B, C, D, E)	1 071 250	1 155 080	<b>1 159 730</b>	<b>+0,4</b>	+8,3

\* variation par rapport au trimestre précédent, en %.

\*\* variation par rapport au même trimestre de l'année précédente, en %.

En raison de la gestion des arrondis, les totaux peuvent très légèrement différer de la somme de leurs sous-totaux.

Source : Pôle emploi-Dares, STMT, traitements Dares.

La situation des demandeurs d'emploi vis-à-vis de l'activité réduite courte (inférieure ou égale à 78 heures sur un mois, catégorie B) ou longue (supérieure ou égale à 79 heures sur un mois, catégorie C), est déterminée à la fin de chaque mois. Dans cette publication les nombres de demandeurs d'emploi en catégories B, C sont obtenus en faisant la moyenne sur le trimestre.

Les données publiées concernent les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi. La notion de demandeurs d'emploi est différente de celle de chômeurs au sens du Bureau international du travail (BIT). Au-delà des évolutions du marché du travail, différents facteurs peuvent davantage affecter

## Demandeurs d'emploi en catégorie A par sexe et âge

Données CVS-CJO

	Effectif			Évolution (en %) sur :	
	4e trim. 2019	3e trim. 2020	4e trim. 2020	un trimestre*	un an**
Hommes	61 210	70 900	<b>70 580</b>	-0,5	+15,3
Femmes	56 240	63 680	<b>63 240</b>	-0,7	+12,4
<b>Moins de 25 ans</b>	<b>12 330</b>	<b>15 320</b>	<b>15 160</b>	<b>-1,0</b>	<b>+23,0</b>
Hommes	6 330	8 010	<b>7 870</b>	-1,7	+24,3
Femmes	6 000	7 310	<b>7 290</b>	-0,3	+21,5
<b>Entre 25 et 49 ans</b>	<b>72 710</b>	<b>83 530</b>	<b>82 800</b>	<b>-0,9</b>	<b>+13,9</b>
Hommes	36 680	42 790	<b>42 510</b>	-0,7	+15,9
Femmes	36 030	40 740	<b>40 290</b>	-1,1	+11,8
<b>50 ans ou plus</b>	<b>32 410</b>	<b>35 730</b>	<b>35 860</b>	<b>+0,4</b>	<b>+10,6</b>
Hommes	18 200	20 100	<b>20 200</b>	+0,5	+11,0
Femmes	14 210	15 630	<b>15 660</b>	+0,2	+10,2
<b>Seine-Saint-Denis</b>	<b>117 450</b>	<b>134 580</b>	<b>133 820</b>	<b>-0,6</b>	<b>+13,9</b>

\* variation par rapport au trimestre précédent, en %.

Source : Pôle emploi-Dares, STMT, traitements Dares.

\*\* variation par rapport au même trimestre de l'année précédente, en %.

En raison de la gestion des arrondis, les totaux peuvent très légèrement différer de la somme de leurs sous-totaux.

## Demandeurs d'emploi en catégories A, B, C par sexe et âge

Données CVS-CJO

	Effectif			Évolution (en %) sur :	
	4e trim. 2019	3e trim. 2020	4e trim. 2020	un trimestre*	un an**
Hommes	87 610	95 550	<b>95 430</b>	-0,1	+8,9
Femmes	80 700	86 040	<b>85 910</b>	-0,2	+6,5
<b>Moins de 25 ans</b>	<b>16 080</b>	<b>18 980</b>	<b>18 880</b>	<b>-0,5</b>	<b>+17,4</b>
Hommes	8 050	9 740	<b>9 650</b>	-0,9	+19,9
Femmes	8 030	9 240	<b>9 230</b>	-0,1	+14,9
<b>Entre 25 et 49 ans</b>	<b>107 010</b>	<b>115 130</b>	<b>114 660</b>	<b>-0,4</b>	<b>+7,1</b>
Hommes	54 470	59 490	<b>59 180</b>	-0,5	+8,6
Femmes	52 540	55 640	<b>55 480</b>	-0,3	+5,6
<b>50 ans ou plus</b>	<b>45 230</b>	<b>47 480</b>	<b>47 810</b>	<b>+0,7</b>	<b>+5,7</b>
Hommes	25 090	26 310	<b>26 600</b>	+1,1	+6,0
Femmes	20 130	21 160	<b>21 200</b>	+0,2	+5,3
<b>Seine-Saint-Denis</b>	<b>168 320</b>	<b>181 590</b>	<b>181 340</b>	<b>-0,1</b>	<b>+7,7</b>

\* variation par rapport au trimestre précédent, en %.

Source : Pôle emploi-Dares, STMT, traitements Dares.

\*\* variation par rapport au même trimestre de l'année précédente, en %.

En raison de la gestion des arrondis, les totaux peuvent très légèrement différer de la somme de leurs sous-totaux.

## Ancienneté en catégories A, B, C des demandeurs d'emploi

Données CVS-CJO

	Effectif			Évolution (en % et point) sur :	
	4e trim. 2019	3e trim. 2020	4e trim. 2020	un trimestre*	un an**
<b>Seine-Saint-Denis</b>					
<b>Inscrits depuis moins de 1 an</b>	<b>88 820</b>	<b>94 700</b>	<b>91 490</b>	<b>-3,4</b>	<b>+3,0</b>
Moins de 3 mois	34 320	31 980	<b>32 990</b>	+3,2	-3,9
De 3 mois à moins de 6 mois	23 760	23 540	<b>22 650</b>	-3,8	-4,7
De 6 mois à moins de 12 mois	30 740	39 180	<b>35 850</b>	-8,5	+16,6
<b>Inscrits depuis 1 an ou plus</b>	<b>79 500</b>	<b>86 890</b>	<b>89 850</b>	<b>+3,4</b>	<b>+13,0</b>
De 1 an à moins de 2 ans	33 340	37 210	<b>39 190</b>	+5,3	+17,5
De 2 ans à moins de 3 ans	17 870	18 070	<b>18 110</b>	+0,2	+1,3
3 ans ou plus	28 290	31 610	<b>32 550</b>	+3,0	+15,1
Part des demandeurs d'emploi inscrits depuis 1 an ou plus	47,2%	47,8%	<b>49,5%</b>	+1,7 pt	+2,3 pt
<b>Région Île-de-France</b>					
Demandeurs d'emploi inscrits depuis 1 an ou plus en catégories A, B, C	451 430	493 800	<b>509 170</b>	+3,1	+12,8
Part des demandeurs d'emploi inscrits depuis 1 an ou plus	46,3%	46,7%	<b>48,1%</b>	+1,4 pt	+1,8 pt

\* variation par rapport au trimestre précédent, en %.

Source : Pôle emploi-Dares, STMT, traitements Dares.

\*\* variation par rapport au même trimestre de l'année précédente, en %.

En raison de la gestion des arrondis, les totaux peuvent très légèrement différer de la somme de leurs sous-totaux.

## Entrées et sorties de catégories A, B, C

Données CVS-CJO

	Nombre moyen d'entrées et sorties	Évolution (en %) sur :
--	-----------------------------------	------------------------

	<b>4e trim. 2019</b>	<b>3e trim. 2020</b>	<b>4e trim. 2020</b>	<b>un trimestre*</b>	<b>un an**</b>
<b>Seine-Saint-Denis</b>					
Entrées en catégories A, B, C	16 780	15 920	<b>15 480</b>	-2,8	-7,7
Sorties de catégories A, B, C	17 500	15 640	<b>15 800</b>	+1,0	-9,7
<b>Région Île-de-France</b>					
Entrées en catégories A, B, C	97 440	93 410	<b>93 630</b>	+0,2	-3,9
Sorties de catégories A, B, C	100 230	92 720	<b>93 270</b>	+0,6	-6,9

\* variation par rapport au trimestre précédent, en %.

\*\* variation par rapport au même trimestre de l'année précédente, en %.

En raison de la gestion des arrondis, les totaux peuvent très légèrement différer de la somme de leurs sous-totaux.

Source : Pôle emploi-Dares, STMT, traitements Dares.

