



CONSOLIDATION DES PLIE

2007-2013



Union européenne
Fonds social européen
Investit dans votre avenir

Cette consolidation est cofinancée par l'Union Européenne

Sommaire

INTRODUCTION	2
LA CONSOLIDATION QUANTITATIVE	9
COMMENTAIRES	10
TABLEAUX DÉTAILLÉS	20
LA CONSOLIDATION QUALITATIVE	33
1. L'ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI	35
1.1 Lever les freins à l'emploi.....	35
1.2 Orienter le participant	41
1.3 Proposer des « étapes emploi »	43
1.4 Former	45
1.5 Accompagner	48
2. L'ACCÈS À L'EMPLOI ET LE SUIVI DANS L'EMPLOI	51
3. L'INGENIERIE DE PROJET	56
FICHE THÉMATIQUE 1 L'APPLICATION DE LA CLAUSE SOCIALE DANS LES MARCHÉS PUBLICS.....	57
FICHE THÉMATIQUE 1.1 à 1.6 CLAUSES SOCIALES ET POLITIQUE DE LA VILLE	62
FICHE THÉMATIQUE 2 LE SOUTIEN AU RECRUTEMENT LORS DU DÉVELOPPEMENT OU DE L'IMPLANTATION D'ENTREPRISES	74
FICHE THÉMATIQUE 3 L'OFFRE DES PLIE DANS LE CADRE DE LA MISE EN ŒUVRE DU RSA.....	77
FICHE THÉMATIQUE 4 LE PLACEMENT DES PARTICIPANTS DANS LE SECTEUR DES SERVICES À LA PERSONNE	80
FICHE THÉMATIQUE 5 L'AIDE A L'ÉMERGENCE DE PROJET, L'APPUI À LA CRÉATION D'ACTIVITÉ.....	83
FICHE THÉMATIQUE 6 LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS	85
FICHE THÉMATIQUE 7 L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	88
FICHE THÉMATIQUE 8 LES PLIE AU SEIN DES QUARTIERS DE LA « POLITIQUE DE LA VILLE »	91
FICHE THÉMATIQUE 9 LE PARTENARIAT AVEC LE SECTEUR DE L'IAE.....	95
FICHE THÉMATIQUE 10 L'ACCOMPAGNEMENT DES SENIORS.....	100
4. LES EVOLUTIONS DANS L'ORGANISATION DES PLIE	104
FICHE THÉMATIQUE 11 LA MUTUALISATION DES OI.....	104
FICHE THÉMATIQUE 12 LES ARTICULATIONS PLIE / MAISONS DE L'EMPLOI.....	107
CONCLUSION	109
LISTE DES PLIE AYANT RÉPONDU AU QUESTIONNAIRE	111

LES FONDAMENTAUX DES PLIE 1

PRÉAMBULE

La politique européenne de Cohésion a favorisé la création et le développement d'un dispositif original d'organisation territoriale des politiques d'inclusion, les Plans Locaux pluriannuels pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE), « créations innovantes spécifiques des politiques territoriales de l'emploi ».

Très inspirés de l'esprit européen d'évaluation et d'atteinte des objectifs, les PLIE ont depuis les années 90 démontré leur efficacité en facilitant le retour à l'emploi durable de 46% en moyenne des publics accompagnés. Par les objectifs qui leurs sont fixés, les PLIE s'inscrivent pleinement dans les priorités de la stratégie « Europe 2020 ».

Dès 1998, l'Etat Français a reconnu l'intérêt des PLIE en les inscrivant dans le Code du travail², et en les positionnant comme étant des « outils de proximité au service des actifs durablement exclus du marché du travail »³.

LES PLIE : OUTILS TERRITORIAUX DES POLITIQUES D'INSERTION

Mis en oeuvre par les collectivités locales et les établissements intercommunaux (EPCI), portés par différents types de structures (associations, groupements d'intérêt public tels que Maisons de l'Emploi, établissements intercommunaux...) et pilotés par des Elus, les PLIE sont des plateformes partenariales de proximité. Ils assurent la maîtrise d'ouvrage déléguée de la politique territoriale de l'insertion et de l'emploi. Ils ont pour mission de mettre en cohérence les programmes et les actions menés sur leur territoire afin de :

- prévenir l'exclusion sociale et professionnelle qui affecte une partie des actifs – et qui en menace une autre - en organisant pour des participants issus des populations « exclues » du marché du travail des « parcours d'insertion professionnelle individualisés » dont le but est l'accès à un « emploi durable » (CDI, CDD de 6 mois minimum) ou « formation qualifiante validée » ;
- organiser un **accompagnement individualisé** de proximité assuré par un référent unique ;
- développer une **ingénierie financière et technique** de projets d'insertion durable dans l'emploi ;
- mobiliser **les partenaires institutionnels et les employeurs** sur le territoire.

Les PLIE apportent cohérence et efficacité pour structurer les initiatives territoriales, et favorisent une synergie commune des acteurs de terrain.

Traduction stratégique et opérationnelle des politiques d'insertion et d'emploi sur un territoire, les PLIE s'inscrivent en ligne directe dans l'ancrage de la stratégie européenne pour l'emploi en France. Ainsi, l'action des PLIE contribue à la mise en oeuvre du Programme Opérationnel du Fonds Social Européen pour la période 2007 – 2013, dans ses objectifs « Compétitivité régionale et emploi » et « Convergence » visant à « renforcer la cohésion sociale, favoriser l'inclusion sociale et lutter contre les discriminations ».

1 "Les fondamentaux des PLIE, leur cœur de métier et des propositions de simplification du FSE" est une publication de l'Alliance Villes Emploi, diffusée en juin 2012 - et plus largement lors des journées nationales de l'Alliance Villes Emploi les 13 et 14 décembre 2012. Cette publication est l'essence même de ce que les Présidents et directeurs de PLIE rassemblés au sein de l'Alliance Villes Emploi souhaitent défendre pour la programmation 2014-2020 des fonds européens. Pour télécharger le document : <http://www.ville-emploi.asso.fr/wp-content/uploads/docs/PLIE-Fondamentaux.pdf>

2 La loi d'orientation n° 98-659 du 29 juillet 1998 relative à la lutte contre les exclusions inscrit les PLIE dans le Code du Travail : « Afin de faciliter l'accès à l'emploi des personnes en grande difficulté d'insertion sociale et professionnelle dans le cadre de parcours individualisés en associant accueil, accompagnement social, orientation, formation, insertion et suivi, les communes et leurs groupements peuvent établir des plans locaux pluriannuels pour l'insertion et l'emploi dans le ressort géographique le plus approprié à la satisfaction des besoins locaux. Les autres collectivités territoriales, les entreprises et les organismes intervenant dans le secteur de l'insertion et de l'emploi peuvent s'associer à ces plans. » (article L 5131-2).

3 L'instruction DGEFP 2009-22 du 8 juin 2009 précise : « Les Plans Locaux pluriannuels pour l'Insertion et l'Emploi constituent un outil de proximité au service des actifs durablement exclus du marché du travail. Leur objet est de mobiliser et de renforcer l'ensemble des moyens concourant à l'accompagnement de ces publics, via la mise en oeuvre de parcours vers l'emploi adaptés à chaque situation individuelle. Résultant d'une initiative des collectivités locales, les PLIE se définissent comme des entités opérationnelles, associant, à l'échelle d'une ou plusieurs communes, l'ensemble des acteurs institutionnels et des partenaires socio-économiques concernés. Dans cette perspective, ils ont la possibilité de contribuer au financement d'actions d'accompagnement et/ou de sélectionner des projets éligibles au FSE. »

Construction des PLIE

A l'initiative et sous l'autorité d'un élu local, Président(e) d'une intercommunalité le plus souvent, **un diagnostic partagé** par tous les acteurs «parties prenantes» des questions d'emploi et d'inclusion du territoire est réalisé.

A partir de ce diagnostic est construit un **plan d'actions pluriannuel** comportant des objectifs quantitatifs en matière de sorties positives validées et des objectifs qualitatifs sur la mise en oeuvre de parcours individualisés d'accès à l'emploi proposés aux personnes en difficulté du territoire. Ces objectifs quantitatifs et qualitatifs sont mesurables et agrégés annuellement et donnent lieu à un dossier analytique de consolidation nationale des chiffres et résultats relevés. Ce plan d'actions s'appuie sur les dispositifs de droit commun et sur les actions et financements mis en place spécifiquement au titre du PLIE. Le plan d'actions est formalisé par un **protocole d'accord signé par les Collectivités Territoriales ou leur groupement et l'Etat**.

La mise en œuvre de ces actions est confiée à un ensemble d'opérateurs, dit «bénéficiaires » coordonnés par l'équipe d'animation du PLIE.

Objectifs des PLIE

Le PLIE détermine un objectif partagé de résultats à atteindre sur la durée du protocole. Les indicateurs de résultats ont été élaborés en conformité avec les règles définies par les instances qui gèrent les Fonds Européens pour la période 2007-2013.

Ces objectifs de résultats se déclinent tant en nombre de personnes à accueillir dans le PLIE qu'en nombre de participants en sorties positives sur le total des sorties. Ce second objectif doit s'inscrire dans le cadre des objectifs fixés par le programme opérationnel national du Fonds Social Européen, dans son objectif « compétitivité régionale et emploi » pour la période 2007-2013 qui fixe :

- à 42%, le taux de sortie vers l'emploi à l'issue d'un parcours dans le PLIE ;
- à 8%, le taux d'accès à une formation qualifiante validée à l'issue d'un parcours dans le PLIE.

L'objectif de résultat d'un PLIE est donc de conduire au moins 50% des participants à une sortie positive.

Des objectifs qualitatifs du PLIE sont également définis dans le Protocole pour la mise en œuvre des parcours d'insertion en fonction des besoins et opportunités du territoire.

Points de repère

Dates clés :

- juin 1990 : création du 1er PLIE
- 29 juillet 1998 : loi d'orientation relative à la lutte contre les exclusions
- 21 décembre 1999 : circulaire DGEFP n°99/40 relative au « développement des PLIE »
- 8 juin 2009 : instruction DGEFP N°2009-22 sur les modalités de financements des PLIE

Chiffres clés :

- 173 PLIE au 31 octobre 2014 dont 65 Organismes Intermédiaires (OI) et 20 OI pivots représentant 69 PLIE ; 12 PLIE sont en projet de regroupement représentant 4 nouveaux OI pivots et 5 PLIE vont rejoindre 2 OI pivots existants
- 4 625 communes couvertes
- 25 227 013 habitants

LES FONDAMENTAUX DES PLIE, LEURS MISSIONS

Depuis leur création, les PLIE reposent sur 4 fondamentaux, qui sont ensuite déclinés en missions :

- L'animation du territoire, dans une démarche partenariale, clef de voûte du PLIE ;
- La construction de parcours d'accès à l'emploi via un accompagnement très renforcé des participants, marque de fabrique des PLIE ;
- L'ingénierie d'actions concourant au développement local, indissociable des fondamentaux précités. Un accompagnement déconnecté du développement local est moins efficace ;
- L'ingénierie financière.

L'animation du territoire

L'animation du territoire est la force du PLIE. Le PLIE met en mouvement le territoire. Il coordonne, au sein d'une plateforme territoriale, les politiques publiques d'insertion et d'emploi à destination des personnes les plus en difficulté.

C'est pourquoi il doit bénéficier d'un portage politique fort, afin de mobiliser les acteurs politiques, économiques et sociaux autour d'un projet commun pour les personnes les plus en difficulté, qu'il y ait ou non une Maison de l'Emploi sur le territoire. Une des clefs de la réussite est d'articuler la stratégie politique définie au niveau intercommunal, qui prend appui sur le développement d'un bassin d'emploi, avec une action de proximité. En effet lorsque l'on travaille sur l'insertion, à plus forte raison celle des personnes les plus en difficulté, il faut agir au plus près du terrain et des quartiers.

Cependant, en période de crise, acteurs et financeurs sont tentés de protéger leurs dispositifs et de se replier sur eux mêmes. La concurrence économique règne entre les territoires. Chacun essaie d'attirer entreprises et ressources, parfois au détriment du territoire d'à côté. Les collectivités également se concurrencent, du fait de leurs champs d'intervention respectifs. Une vraie question de complémentarité se pose avec les Départements. Les relations avec les Régions sont très contrastées. Les concurrences ne facilitent pas la mise en cohérence des politiques territoriales.

Néanmoins, la mission d'animation territoriale reste fondamentale : Il s'agit de **mobiliser** et **coordonner** les acteurs et **d'organiser la cohérence** des politiques, des mesures et des actions sur le territoire à 4 niveaux :

- Celui **de la personne** afin qu'elle suive un « parcours d'insertion professionnelle » cohérent, accompagnée par un référent unique de parcours ;
- Celui **des acteurs locaux**, co-constructeurs des étapes de parcours (Communes et EPCI, Service Public de l'Emploi, services techniques des Conseils Régionaux et Généraux, fédérations professionnelles, organismes de formation, SIAE, associations locales) ;
- Celui **des politiques** (de l'Etat, de la Région, du Département, des EPCI et des Communes du territoire) pour qu'elles contribuent à la réussite du projet commun qu'est le PLIE ;
- Celui **des employeurs** et de leurs organisations représentatives (Chambres consulaires, fédérations professionnelles) ainsi que des services de développement économique des collectivités.

L'accompagnement très renforcé

L'accompagnement très renforcé des participants est un accompagnement sur-mesure avec un nombre limité de participants suivis par chaque référent. L'accompagnement global de la personne, individuel et personnalisé, s'effectue en réseau avec les acteurs du territoire, sans limite de durée, en articulant des actions individuelles et collectives. Il est important que chaque parcours soit **adapté au besoin de la personne**, avec des rendez-vous fréquents jusqu'à l'accès à l'emploi et pendant les 6 premiers mois dans l'emploi pour garantir l'insertion durable dans l'emploi.

Cependant des réflexions sont mises à jour sur cet accompagnement très renforcé des participants. Les référents de parcours notent un manque de moyens face à des problématiques sociales de plus en plus lourdes et aux exigences de plus en plus importantes du monde économique. Ensuite, la généralisation du RSA a eu un impact négatif pour deux tiers des PLIE qui ont répondu à une étude conduite dans l'année 2011 par Alliance Villes Emploi. Une perte du public « allocataire du RSA » est notamment évoquée, en raison des déficits du dispositif d'orientation. D'autre part les financeurs privilégient aujourd'hui les circuits courts vers l'emploi. Il est de plus en plus difficile de construire des parcours longs avec toutes les marches nécessaires pour accéder à l'emploi. Le dernier élément est la diminution du nombre de référents de parcours liée, entre autres, à la baisse du FSE.

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

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

Les parcours sont :

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

Les référents uniques de parcours PLIE sont le plus souvent employés par différentes structures telles que les agences Pôle emploi, les Missions Locales, les CCAS, des associations... Ils sont en général financés par le PLIE et coordonnés par l'équipe d'animation du PLIE.

L'équipe d'animation du PLIE coordonne et anime l'action des référents de parcours (quel que soit leur employeur), les soutient, assure le partage des connaissances, des compétences, des outils et des expériences pour enrichir les pratiques et veille à la bonne réalisation des objectifs d'accompagnement et de retour à l'emploi.

Les bénéficiaires (ex opérateurs) sont les structures qui reçoivent et accompagnent les participants dans le cadre de leurs différentes étapes de parcours vers l'emploi. Ils peuvent être structure d'insertion, organisme de formation... Ils sont sélectionnés après appel d'offre ou appel à projets du PLIE. Ils signent avec le PLIE un acte d'engagement qui peut prendre la forme d'une convention ou d'un marché public, pour chaque action déterminée. L'accompagnement du participant chez le bénéficiaire peut être assuré par un référent d'étape.

L'ingénierie d'actions et le développement local

Le PLIE impulse des actions locales ; ce n'est pas un dispositif vertical assorti d'injonctions. En revanche, c'est un outil pour la politique locale de l'emploi. Il décide des actions qu'il monte sur le territoire à la suite d'une démarche de concertation. Ses actions sont innovantes, autant que possible, fondées sur un diagnostic territorial, adaptées aux besoins des participants mais aussi aux besoins économiques du territoire et complémentaires du droit commun.

Le PLIE mène une action intégrée, et non une succession d'actions ponctuelles. Par exemple, les clauses sociales peuvent permettre de développer un partenariat avec des entreprises. Ce partenariat peut être utile aux Structures d'Insertion par l'Activité Economique qui vont pouvoir bénéficier des liens tissés avec les entreprises pour faciliter la sortie de parcours de leurs salariés.

Le PLIE propose également une offre de services spécialisée en direction des employeurs. La question du lien entre entreprises et territoire se pose. Une entreprise qui s'installe sur un territoire a intérêt à recruter localement et le PLIE peut l'y aider. Le PLIE propose de la médiation à l'emploi, du pré-recrutement et de l'accompagnement dans l'emploi pour sécuriser les parcours individuels mais aussi les entreprises. Enfin, la valorisation des métiers et la formation sur-mesure que peut proposer un PLIE peuvent faciliter l'insertion d'une personne dans l'entreprise.

L'ingénierie financière

Le PLIE est une plate-forme financière.

Les PLIE mutualisent et gèrent des financements – notamment des financements du FSE au regard duquel ils sont « **Organismes Intermédiaires** » et bénéficient d'une « **subvention globale** » autorisant la redistribution à des organismes tiers de tout ou partie des crédits communautaires et des crédits nationaux mobilisés en contrepartie.

Si la légitimité du PLIE est avant tout politique - le PLIE est présidé par le Maire ou le Président de la Communauté de Communes ou de la Communauté d'Agglomération, selon les cas, et co-présidé par le Préfet- elle provient aussi de sa fonction de redistribution des fonds publics, notamment du FSE. **Le FSE apporte une réelle plus-value** : l'accompagnement très renforcé des participants serait impossible sans le financement d'un poste de référent PLIE qui a du temps à consacrer à chaque personne, de même que la construction d'étapes d'insertion portées par les bénéficiaires opérateurs. Le FSE constitue un **levier fort pour mobiliser d'autres financements**, par la logique des contreparties. Enfin, les PLIE ont acquis un savoir-faire sur la gestion du FSE qu'ils peuvent mettre à disposition de leurs partenaires.

Toutefois, la gestion du FSE est d'une complexité redoutable, elle peut parfois freiner les PLIE dans le lancement d'actions innovantes. Les bénéficiaires sont souvent démobilisés face aux contraintes de gestion du FSE. De ce fait, les petites structures riches d'innovation et de solidarités locales sont exclues de ce système de financement. Remonte aussi du terrain l'impression de perte de sens face aux contrôles et aux sur-contrôles qui se superposent. Il ne s'agit pas de nier la réalité des contrôles mais de regretter la manière dont ils se mettent en œuvre : « Les lourdeurs administratives font parfois oublier la finalité du PLIE : être au service des populations en difficulté ».

Ces 4 fondamentaux doivent être conjugués ensemble car ils sont interactifs, se nourrissant et se complétant l'un l'autre. Ils fondent la richesse et l'originalité des PLIE

La programmation européenne 2014-2020

6

Pour la programmation européenne 2014-2020, la nouvelle architecture de gestion prévoit que les Conseils Régionaux sont désormais autorités de gestion à part entière pour le FEDER et à hauteur de 35% de la dotation totale de FSE, au titre, en particulier, de la formation professionnelle et de l'orientation. L'Etat reste autorité de gestion pour les 65% de FSE restants qui seront consacrés essentiellement à l'emploi et à l'inclusion.

L'article 78 de la loi de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles du 27 janvier 2014 précise que l'autorité de gestion confie par délégation de gestion aux départements ou aux collectivités et organismes chargés du pilotage de Plans Locaux pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE) qui en font la demande tout ou partie des actions relevant du FSE. Les Conseils Généraux et les PLIE ont donc la possibilité d'être organismes intermédiaires, à condition de respecter le principe de baisse du nombre d'organismes intermédiaires, dans un objectif de sécurisation de la gestion, et de s'inscrire dans une gouvernance partagée et cohérente des crédits du FSE dédiés aux politiques d'insertion.

Pour la programmation 2014-2020, les PLIE trouvent toute leur place dans le **Programme Opérationnel National FSE pour l'Emploi et l'Inclusion en Métropole**, adopté le 10 octobre 2014, au sein de **l'axe prioritaire 3 «Lutter contre la pauvreté et promouvoir l'inclusion»**. Ils sont inscrits en particulier au sein :

- de l'objectif spécifique 1 « Augmenter le nombre de parcours intégrés d'accès à l'emploi des publics très éloignés de l'emploi en appréhendant les difficultés rencontrées de manière globale » ;
- de l'objectif spécifique 2 « Mobilisation des employeurs et des entreprises dans les parcours d'insertion » ;
- de l'objectif spécifique 3 « Développer les projets de coordination et d'animation de l'offre en faveur de l'insertion et de l'économie sociale et solidaire».

Dans le cadre des négociations préalables à la nouvelle programmation 2014-2020, l'Alliance Villes Emploi a demandé le maintien du statut d'Organisme Intermédiaire pour les PLIE et a proposé qu'une contractualisation sur les territoires soit effective avec les Conseils Généraux, également Organismes Intermédiaires, afin que le partage des compétences soit clairement précisé.

L'accord-cadre entre l'Etat, l'ADF et l'Alliance Villes Emploi a vocation à servir de document d'appui dans les discussions que les Conseils Généraux et les PLIE mènent sur les territoires. Celui-ci veille à laisser une place importante au niveau territorial pour que les contractualisations entre les Conseils Généraux et les PLIE soient adaptées aux territoires en fonction des situations territoriales et des pratiques et partenariats existants.

A la demande de la Commission européenne, l'Etat a engagé des réformes pour diminuer le nombre d'Organismes Intermédiaires, sécuriser le système de gestion et rendre les dispositifs plus performants. Ainsi, par l'instruction 2009-22, la DGEFP a demandé aux OI de réaliser des groupements en mutualisant les tâches de gestion et de contrôle et un guide méthodologique a été élaboré, en avril 2010, en partenariat avec l'Alliance Villes Emploi : «La mutualisation de la fonction d'organisme intermédiaire».

Les PLIE ont respecté ces engagements demandés par la Commission européenne. **Aujourd'hui, sur 173 PLIE, 69 PLIE sont regroupés au sein de 20 OI pivots, 12 PLIE sont en projet de regroupement représentant 4 nouveaux OI pivots et 5 PLIE vont rejoindre 2 OI pivots existants.** Ce processus de mutualisation, au-delà de la réponse aux préconisations de la Commission européenne, participe à la montée en compétences des PLIE sur la gestion du FSE. Il a été inventé, avec succès, par notre Association avec les PLIE et la DGEFP.

DES PROPOSITIONS POUR DES PERSPECTIVES STRATÉGIQUES

Dans le **«Manifeste»** élaboré et diffusé en décembre 2011, dans la **déclaration relative à l'ACTE III de la décentralisation**, diffusé en décembre 2012 et dans **Les fondamentaux des PLIE**, diffusé en juin 2012, l'Alliance Villes Emploi, formule plusieurs propositions pour les politiques territoriales de l'insertion et de l'emploi et pour les PLIE.

Participant au Service Public de l'Emploi, les élus locaux réunis au sein des EPCI :

- souhaitent que leurs outils, les Maisons de l'Emploi (MDE) et les Plans Locaux pluriannuels pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE), expressions de leurs politiques « insertion emploi » sur les territoires, politiques de proximité, soient définitivement stabilisés dans l'environnement national des politiques de l'emploi ;
- veulent que soit définitivement affirmée la compétence partagée des Intercommunalités en matière d'insertion et d'emploi ;
- veulent ancrer de façon totalement pérenne et définitive les politiques territoriales en matière d'insertion et d'emploi articulées aux politiques de développement économique portées par les collectivités territoriales, communales et leurs groupements intercommunaux.

Concrètement, il s'agit de :

- **Pérenniser les PLIE**, outils territoriaux des politiques de l'insertion et de l'emploi comme plateformes partenariales incontournables de la mise en oeuvre des politiques d'insertion et du RSA dans les territoires en prenant appui sur leur expérience et leur efficacité démontrée en matière de retour à l'emploi des populations qui en sont les plus éloignées
- **Généraliser les PLIE** par extension des PLIE existants ou par création de nouveaux PLIE sur l'ensemble des territoires et leur confier le rôle de «chef de file» (en cohérence avec les Intercommunalités) sur l'insertion professionnelle des publics éloignés de l'emploi dans le cadre du «pacte de gouvernance territoriale». En effet ; l'organisation du dispositif PLIE, articulée avec le développement économique local, produit des résultats conséquents sur les publics très éloignés de l'emploi (allocataires du RSA mais aussi DELD et jeunes) ;
- Confier aux intercommunalités, ancrées dans les bassins de vie et d'emploi, la fonction de **«chef de file»**, chargées, sur leurs territoires, de la gouvernance, de la coordination et de la mise en oeuvre **des politiques de la formation, de l'insertion et de l'emploi**. Elles exerceront cette fonction dans le cadre d'un «pacte de gouvernance territoriale» qu'elles co-construiront avec l'Etat, Pôle emploi, la Région et le Département ;
- **Poursuivre le développement des OI pivots et définir les conditions d'extension de ces plateformes de gestion à d'autres mesures FSE**. Cela créerait de la cohérence territoriale et faciliterait la bonne utilisation des fonds européens. De plus ces plateformes de mutualisation financière caractériseraient les niveaux infrarégionaux sur lesquels les Conseils Régionaux pourraient s'appuyer pour développer leurs politiques sur les territoires ;
- **Poursuivre le rapprochement des PLIE avec les autres outils territoriaux Maisons de l'Emploi et Missions Locales** afin d'avoir sur chaque territoire une réelle cohérence d'intervention. Quelle que soit la forme de rapprochement de ces outils territoriaux, et sans préjudice de sa nature juridique, à laisser à l'appréciation des acteurs, la gouvernance partagée de ces outils au sein de la MDE est la forme la plus avancée et la plus cohérente de l'outil territorial, Dans ce cas, les Missions Locales sont l'expression de la politique des jeunes au sein de la Maison de l'Emploi, et les PLIE sont l'expression de la politique insertion au sein des Maisons de l'Emploi;
- **Renforcer les liens des PLIE avec les services de développement économique des intercommunalités** afin de faciliter l'accès à l'emploi des publics en parcours, par le montage d'opérations emploi-formation lors d'implantation ou de développement d'entreprises sur les territoires ;
- **Améliorer l'articulation entre les PLIE et Pôle emploi**. Cette articulation se construit au sein du comité de pilotage du PLIE dont Pôle emploi est membre dans le cadre du projet de territoire et du plan d'actions territorial partagés. Elle s'organise autour de services et de fonctions complémentaires. Par exemple :
 - La mise en oeuvre des « référents uniques de parcours » ;
 - La veille informative – avec un partage des informations et des diagnostics ;
 - Le développement local – dont l'emploi est l'une des clefs.

Les PLIE sont des plateformes innovantes de construction des parcours. Depuis leur création, ils se sont fixés des objectifs clairs de retour à l'emploi. Ils les atteignent. Leurs objectifs sont de 42 % de retour à l'emploi, ils y sont et s'y maintiennent depuis des années malgré les difficultés économiques. Un dispositif qui a fait ses preuves est un dispositif qui a vocation à être pérennisé, stabilisé.

Pour la quatorzième année consécutive, une consolidation des résultats des PLIE a été faite par l'Alliance Villes Emploi à l'initiative de son Conseil d'Administration et avec le concours des membres du Comité des directeurs de PLIE de l'association.

L'équipe technique de l'Alliance Villes Emploi, Marie-Pierre Establie d'Argencé, Déléguée Générale, Loëva Labye, chargée de mission Insertion Europe, Virginie Lecocq, chargée d'enquête et les directeurs membres du Comité des directeurs de PLIE ont animé et réalisé ce travail.

La consolidation quantitative

La première partie du document est consacrée à la consolidation quantitative. En 2013 une nouvelle modalité a été mise en place pour la réalisation de la partie quantitative de la consolidation, avec l'utilisation d'un entrepôt de données intégré au logiciel ABC VIeSION. Cet entrepôt de données est alimenté par les bases de données de chacun des PLIE utilisant ABC VIeSION par le transfert (copie) automatique et régulier d'un corpus de données anonymes.

Parmi les 178 PLIE recensés en 2013, 151 PLIE étaient équipés du logiciel et donc en capacité de répondre à la consolidation.

121 PLIE ont adhéré à la consolidation, **soit un taux de participation de 80%**.

La consolidation qualitative

La méthode retenue pour réaliser la consolidation qualitative est fondée sur l'exploitation de « fiches actions » fournies par les PLIE pour les années 2007 à 2013. Ces actions illustrent différentes valeurs ajoutées et contributions spécifiques des PLIE. Elles sont classées dans quatre chapitres différents, correspondant aux grandes missions des PLIE :

- L'accompagnement vers l'emploi ;
- L'accès à l'emploi et le suivi dans l'emploi ;
- L'ingénierie de projets (avec dix fiches thématiques) ;
- Les évolutions dans l'organisation des PLIE.

Les PLIE obtiennent ces résultats grâce au concours de l'ensemble des partenaires des PLIE, dénommés bénéficiaires et des entreprises employeuses et acteurs économiques qui assurent les étapes de parcours des participants.

Jean LE GARREC,
Ancien Ministre
Président de l'Alliance Villes Emploi

Marie-Pierre ESTABLIE d'ARGENCÉ,
Déléguée Générale
de l'Alliance Villes Emploi

La consolidation quantitative

Commentaires

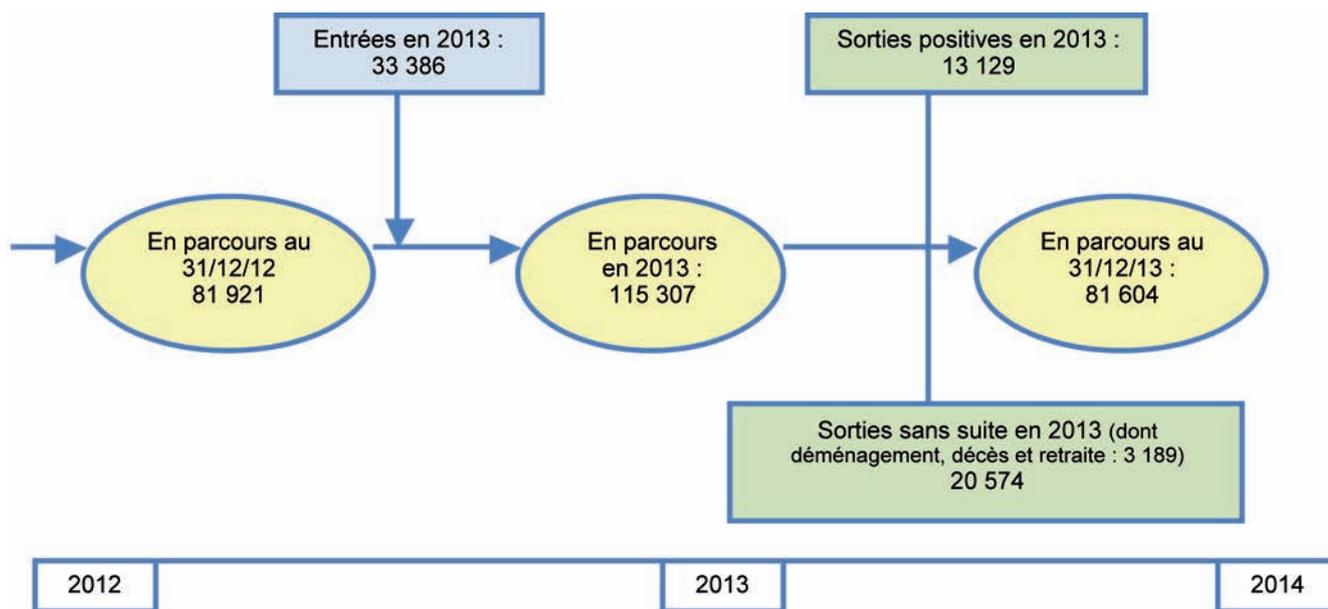
121 PLIE ont répondu en tout ou partie aux questionnaires sur les données quantitatives. Ces données sont récapitulées dans les tableaux figurant dans la partie consolidation quantitative avec indication du nombre de PLIE qui ont renseigné ces tableaux. Les analyses suivantes sont tirées de ces données :

Les territoires

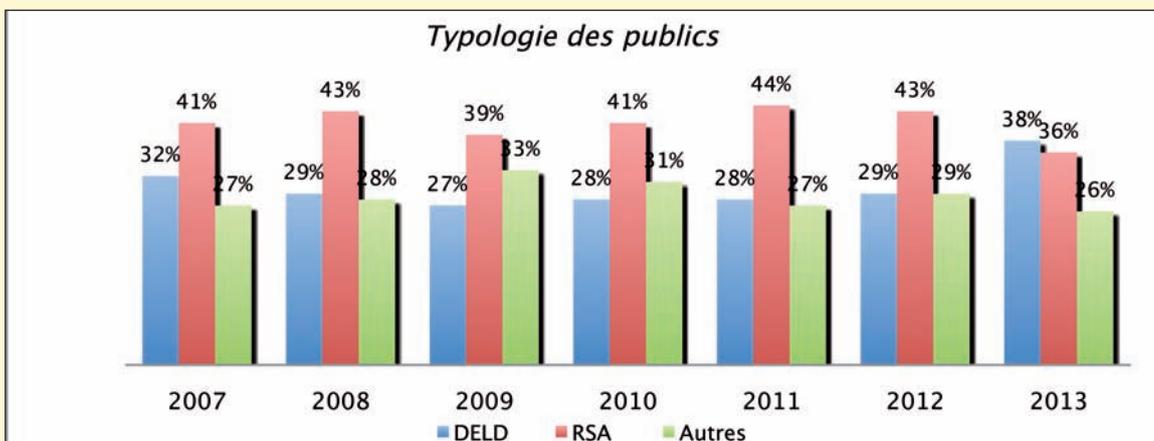
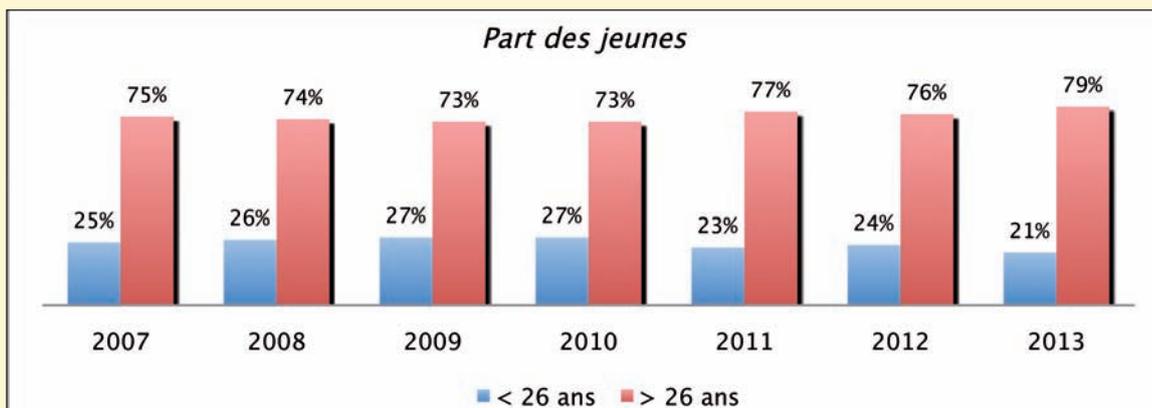
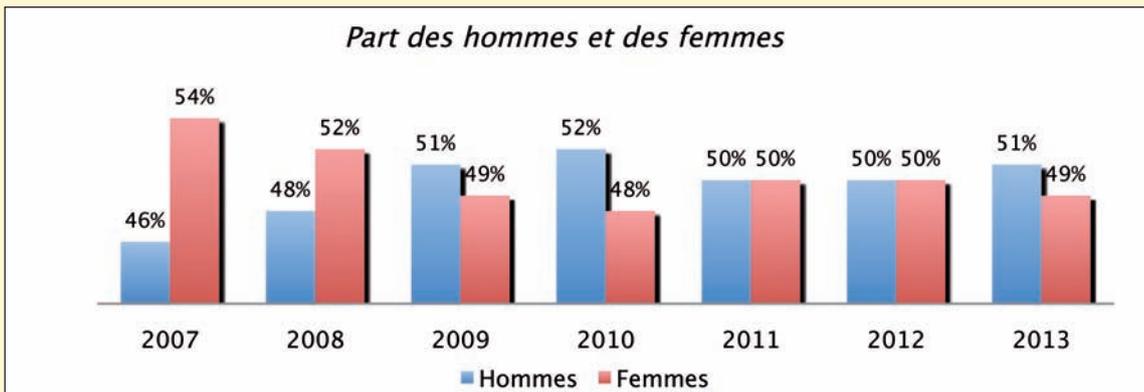
- Au total 173 PLIE couvrent un territoire de 25 227 013 habitants et concernent 4 625 communes.
- Le territoire moyen de ces PLIE compte donc 145 821 habitants et 27 communes.

Les parcours d'insertion professionnelle

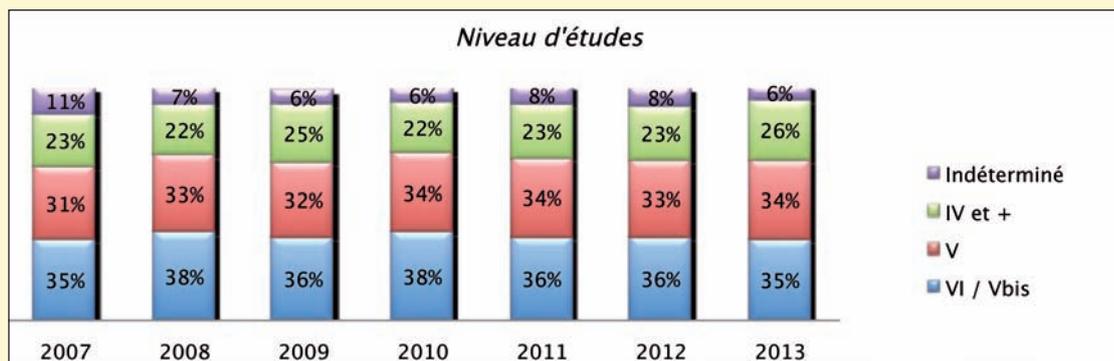
- 115 307 personnes ont été en parcours d'insertion professionnelle en 2013 dans le cadre des PLIE analysés et 81 604 personnes étaient toujours en parcours le 31/12/13.
- 776 358 personnes ont été en parcours d'insertion professionnelle dans les différents PLIE entre 2007 et 2013.
- Le tableau ci-dessous résume les mouvements d'entrées et de sorties qui s'inscrivent dans un flux pluriannuel :



248 299 personnes sont entrées dans l'un ou l'autre de ces PLIE de 2007 à 2013. Leurs caractéristiques à l'entrée en parcours étaient les suivantes, année par année :



Le pourcentage des «autres», toujours important en 2013, reflète la présence de personnes en voie de marginalisation qui ne sont ni allocataires du RSA, ni DELD.



Les sorties «positives» et «sans suite»

■ **13 129 «sorties positives»** ont été comptabilisées en 2013 dont 10 352 sur un emploi durable (CDI ou CDD de plus de 6 mois, validés à l'issue des 6 mois), 2 385 sur une sortie qualifiante et 392 autres sorties positives.

■ **20 574 sorties «sans suite»** se sont produites durant cette même année 2013.

Les causes de ces sorties étaient les suivantes :

Causes des sorties du dispositif	% des sorties sans suite	% du total des sorties
– Abandons	36,1%	22%
– Déménagements, décès, retraites	15,5%	9,5%
– Autres (y compris évolution vers des dispositifs plus adaptés à des situations très difficiles)	48,4%	29,5%

On observe une stabilité des causes de sorties sans suite. Il convient par ailleurs de noter que 22 % seulement des bénéficiaires des PLIE abandonnent leurs parcours d'insertion professionnelle de leur propre chef. **Pour la moitié des sorties dites «sans suite», il y a une «suite» identifiée** comme une réorientation ou une fin de la vie active sur le territoire

Les changements de situation des participants (déménagement, décès, retraite, ...), comptabilisés dans les sorties sans suite, ne sont pas imputables au PLIE.

Il est donc logique de les neutraliser pour calculer le taux de sorties positives qui passe alors à 43%.

En résumé les taux de sorties positives (en 2013) sont les suivants :

- Taux de sorties positives / sur total des sorties 39%
- Taux de sorties positives / sur total des sorties 43% (hors déménagements, décès, retraite)
- Taux de sorties positives / total des entrées 39%

■ Le pourcentage des «abandons» varie selon les catégories comme le montre le tableau suivant :

	% des abandons							Taux de sortie positive
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2013
Hommes	25	21	26	26	25	22	24	37
Femmes	21	19	21	22	20	20	20	42
> 26 ans	25	22	25	26	24	23	24	41
Adultes	22	21	23	23	22	21	21	38
Travailleurs Handicapés	19	18	15	16	15	14	17	33
DELD	21	19	21	22	21	19	20	44
RSA	25	21	25	25	24	22	22	34
Autres	23	20	23	25	22	23	24	40
VI	29	24	27	27	24	28	24	29
V bis	27	24	27	26	27	25	25	33
V	23	19	23	24	22	21	22	39
IV et +	17	15	18	19	18	17	17	51

Les femmes, les travailleurs handicapés et les bénéficiaires de niveau IV et plus sont ceux qui abandonnent le moins facilement.

Il y a une corrélation entre le taux de sortie positive et le taux d'abandon : plus le premier est élevé, plus le second est faible.

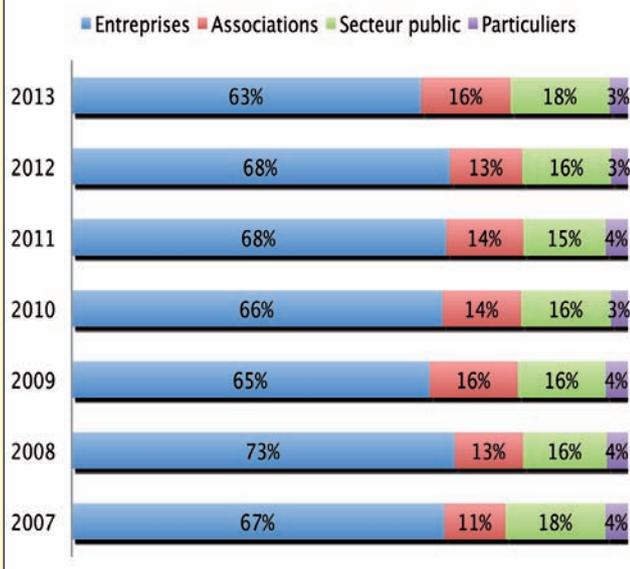
Les sorties par secteur d'activité, type d'employeur et type de contrat

(Données partielles)

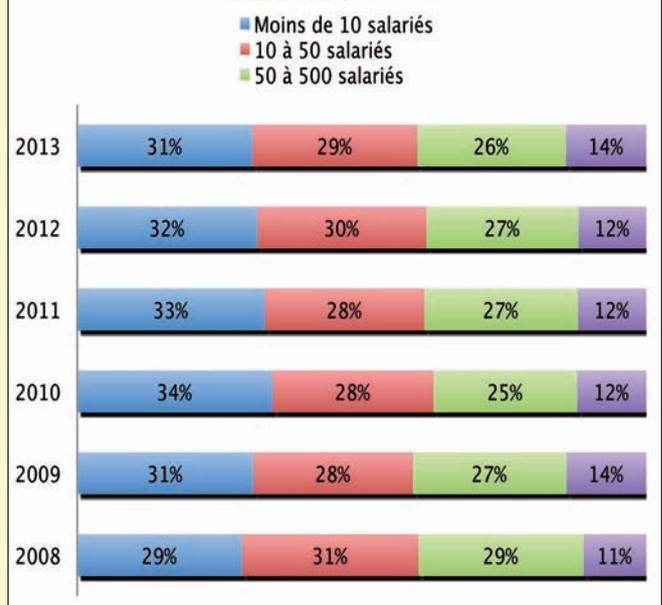
Principaux secteurs d'activité en 2013



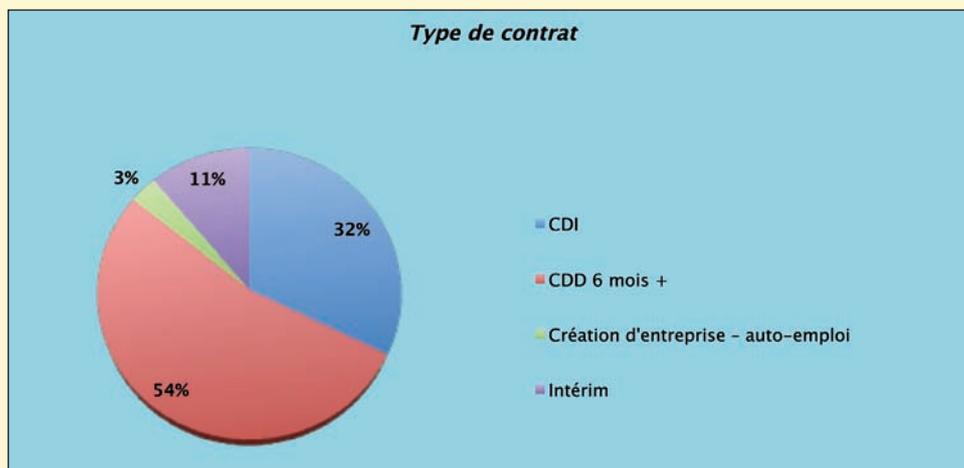
Employeurs



Nombre de salariés



Type de contrat



Les entreprises demeurent les principaux employeurs des bénéficiaires des PLIE.
Près des deux tiers d'entre eux trouvent un emploi dans des établissements de moins de 50 salariés.

Les sorties par type de bénéficiaire

■ Le taux de sorties positives varie selon les catégories de bénéficiaires comme le montre le tableau comparatif ci-dessous :

Taux de sortie positive en %⁴

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Hommes	39	45	38	39	40	39	36
Femmes	41	47	44	44	44	42	42
< 26	39	46	44	42	42	42	41
> 26	41	46	41	41	42	40	38
> 45	38	43	38	38	39	37	35
Travailleurs Handicapés	38	44	40	40	39	37	33
DELD	48	52	46	46	47	46	44
RSA	35	40	36	36	37	34	34
Autres	40	48	44	45	44	44	40
VI	31	37	32	32	32	31	29
V bis	35	40	35	37	37	34	33
V	42	46	42	42	43	41	39
IV et +	53	57	52	52	52	50	50
TOTAL	40	46	41	42	42	40	39

■ Le taux de sorties positives se situe aujourd'hui en moyenne à 39% (mais à 43% si on «neutralise» les sorties pour déménagement, retraite ou décès). Mais il existe toujours des écarts entre les catégories de bénéficiaires :

- 6 points entre les hommes et les femmes, à l'avantage de ces dernières (36% contre 42%).
- 10 points entre les allocataires du RSA et les DELD (34% contre 44%).
- 21 points entre les niveaux VI et les niveaux IV et plus (29% contre 50%)

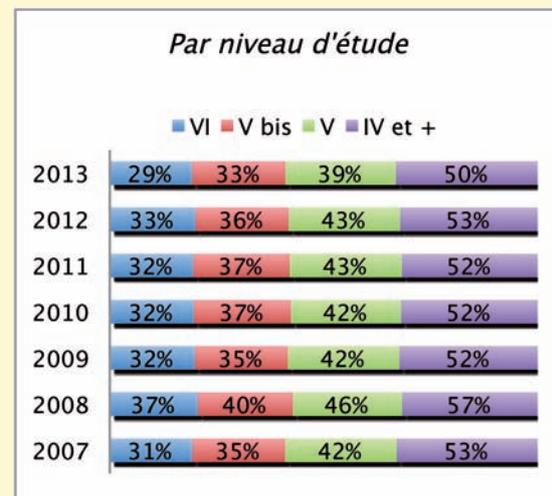
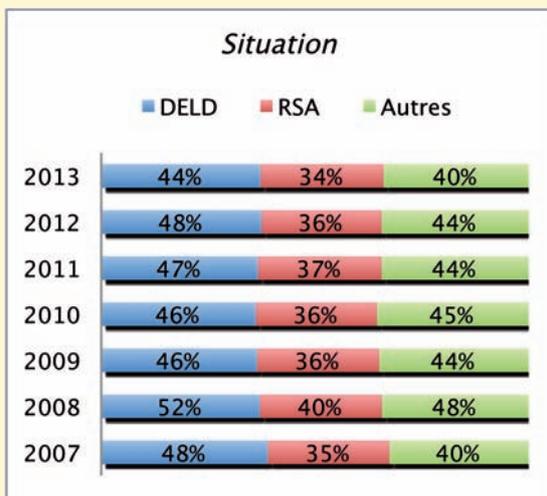
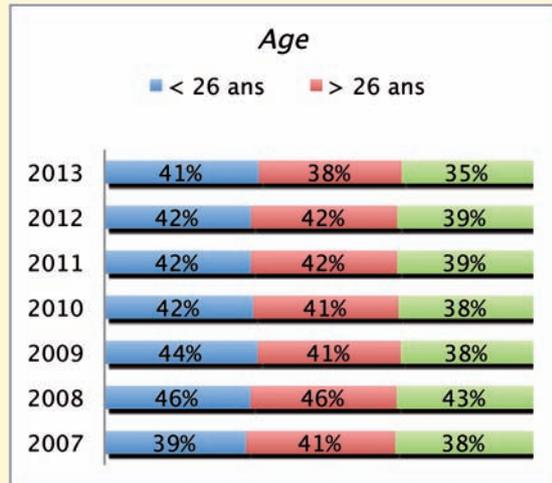
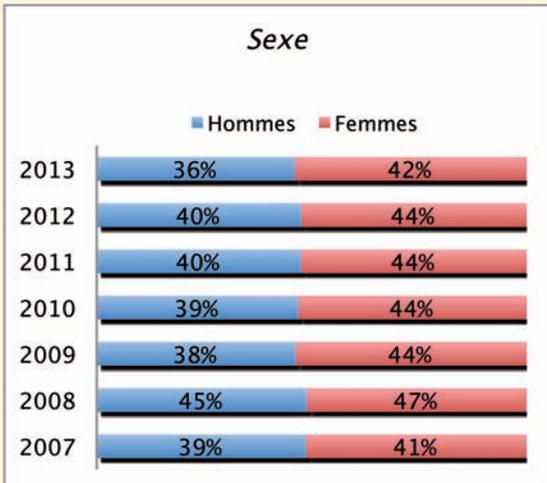
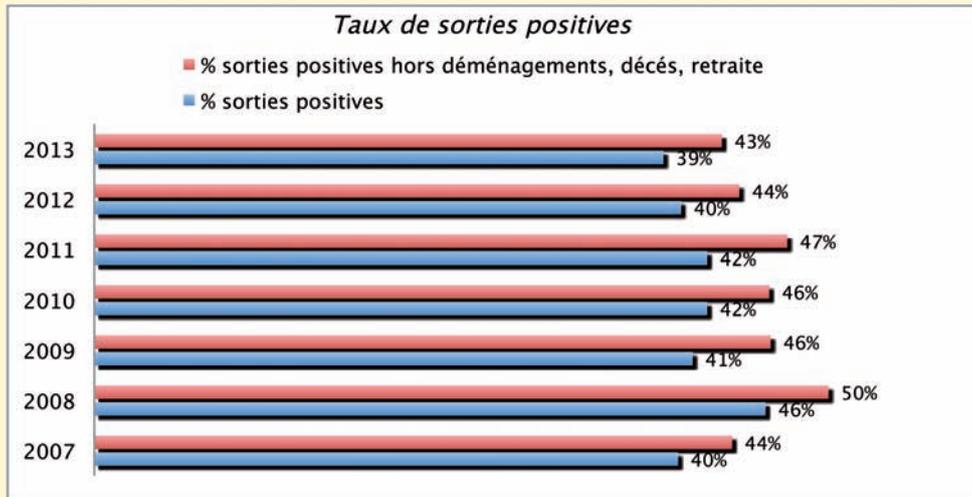
■ Les résultats cumulés des PLIE ayant répondu aux questionnaires pour les années 2007 à 2013 sont les suivants :

- Participants entrés 248 299
 - Sorties «positives» 98 738
 - Sorties «sans suite» 139 740
 - Participants en parcours 776 358
-
- Taux de sorties positives / total des entrées 40%
 - Taux de sorties positives / total des sorties 41%
 - Taux de sorties positives / total des sorties 46% (hors déménagements, décès, retraite)

⁴ Le taux de sorties positives se mesure comme suit :

$$\frac{\text{Nombre de sorties positives}}{\text{Nombre total des sorties}} = \text{taux de sorties positives}$$

Taux de sorties positives



Les actions ou étapes

■ La répartition des bénéficiaires en parcours au 31/12/13 par action ou étape principale, dans les PLIE ayant renseigné ce tableau est la suivante :

• Actions répondant à un besoin spécifique mises en place par le PLIE	22%
• Activités d'utilité sociale (contrats aidés au sein des ACI)	6%
• Activités d'utilité sociale (contrats aidés hors ACI)	3%
• EI, AI, ETTI	4%
• «Emplois de parcours» en contrats non aidés (CDD courts, intérim, ...)	21%
• Formations (hors formations complémentaires (contrats aidés)	17%
• «Médiation à l'emploi» (prestations spécifiques type IOD, prestations Pôle emploi, parrainage, ...)	16%
• En cours de création d'entreprise	1%
• Emploi avant sortie prévisible à 6 mois + (hors contrats aidés)	10%

■ L'analyse du tableau «cumul du nombre d'étapes financées ou non par le PLIE» durant l'année 2013 apporte des informations complémentaires intéressantes :

- En moyenne, chaque bénéficiaire a été positionné sur **2,27 actions ou étapes**, avec dans l'ordre des actions les plus nombreuses :
 - les actions répondant à un besoin spécifique mises en place par le PLIE,
 - les emplois de parcours,
 - les formations,
 - les actions de médiation à l'emploi.

*L'analyse des données fournies par les PLIE sur les parcours de **76 946** participants durant l'année 2013 montre qu'au total ces participants ont accédé à **77 256 emplois** dont 59 307 emplois de «parcours» et 17 949 emplois en CDI ou CDD de plus de 6 mois qui n'avaient pas encore dépassé les 6 premiers mois permettant de valider la sortie.*

41% des emplois de parcours étaient sur des contrats non aidés.

- Rappelons que toutes les personnes qui suivent un parcours d'insertion professionnelle dans le cadre d'un PLIE bénéficient d'un «**accompagnement individualisé et personnalisé**», sans limite de durée, qui ne se termine qu'après les 6 premiers mois du CDI ou du CDD long à l'issue du parcours.

La durée des parcours des bénéficiaires

■ La durée moyenne des parcours a pu être calculée pour 33 703 bénéficiaires sortis. Cette durée est en moyenne de **27,4 mois**.

Les budgets 2013 :

■ Le total des financements mobilisés en 2013 par 104 PLIE s'élève à **142,30 millions d'euros** dont 53,27 millions d'euros de FSE.

■ La répartition de ces financements entre les financeurs a été la suivante en 2013 (montants en millions d'euros) :

Recettes	Total des financements mobilisés	Dont financements	
		directs	indirects
Communes, EPCI	22,0	19,8	2,2
Conseils généraux	15,4	11,3	4,1
Conseils régionaux	3,5	2,9	0,6
Etat	28,7	16,5	12,2
Autres financements mobilisés	16,8	11,3	5,5
FSE	53,3	53,3	-
Total des financements mobilisés	139,7	115,1	24,6

Commentaires :

- **Un euro apporté en direct** dans son PLIE en 2013 par la commune ou l'EPCI permet de «lever» 2,7 euros de FSE et de mobiliser au total 7 euros.
- Au total **les PLIE ont permis de mobiliser 87,3 millions d'euros** qui n'auraient pas été investis dans l'insertion professionnelle si ces PLIE n'avaient pas existé (FSE 53,3 millions d'euros + collectivités territoriales 34 millions d'euros).
- **Les chiffres ci-dessous ont été calculés en tenant compte du fait que 104 des 121 ayant adhéré à la consolidation ont communiqué leurs données financières :**
Le montant moyen des financements mobilisés par participant ayant été en parcours dans un PLIE en 2013 est de **1 410 euros dont 1 161 euros de financements directs (inclus 537 euros de FSE).**

Remarque :

- Les financements directs viennent en additionnalité de mesures et de dispositifs de droit commun mobilisables avec ou sans PLIE qui figurent dans la colonne «financements indirects». **Ce sont donc ces financements directs de 1 161 euros par bénéficiaire pour l'année 2013 qui ont permis aux PLIE d'apporter leurs «valeurs ajoutées».**

Le cumul des financements mobilisés par ces mêmes PLIE pour cette période 2007 – 2013 est de 995 millions d'euros, dont 633 millions d'euros de financements directs (inclus 215 millions des collectivités territoriales et 374 millions de FSE).

Ces financements – qui viennent s'ajouter aux mesures de droit commun – ont permis de prendre en charge l'accompagnement renforcé des bénéficiaires ainsi que tout ou partie d'actions et d'étapes de leurs parcours d'insertion professionnelle.

Les soutiens apportés par les PLIE aux Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI) et aux Structures d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE)

Les renseignements donnés pour l'année 2013 par les PLIE qui ont saisi ces données sur VIESION pour le tableau 2 ter, sur les bénéficiaires PLIE en étape ACI et SIAE, et le tableau 4, sur les financements alloués par les PLIE aux ACI et SIAE, permettent de faire les analyses suivantes :

- Dans ces PLIE, 10 875 personnes ont bénéficié d'une étape en ACI ou SIAE dont :
 - 66,2% en ACI
 - 14,4% en AI
 - 7,1% en EI
 - 10,2% en ETTI
 - 2,1% dans une Régie de Quartier ou un GEIQ
- Ces étapes ont été cofinancées par les PLIE, ceci à hauteur de 28,7 millions d'euros, pour 67 PLIE.
- Ces financements des PLIE ont été attribués comme suit :

• ACI	25,4 millions d'euros
• EI	1,2 millions d'euros
• AI	0,8 millions d'euros
• Régie de quartier	1,2 millions d'euros
• GEIQ	0,1 millions d'euros

Données sur les activités et sur l'organisation des PLIE

L'analyse des données figurant dans le tableau 6 permet de compléter les informations sur l'activité et l'organisation des PLIE qui ont fourni ces données pour l'année 2013.

- **Les équipes d'animation et de gestion** de 104 PLIE ayant répondu à la question comptent au total 574 salariés (343 ETP). Leur budget total est de 24,4 millions d'euros – dont 17,1 millions d'euros de masse salariale. Soit en moyenne pour chaque PLIE 5,5 salariés (3 ETP) et un budget par équipe d'animation et de gestion de 234 439 euros
- 115 814 heures (pour un budget de 4,9 millions d'euros) ont été consacrées à la fonction «ingénierie» - soit en moyenne plus de 1 810 heures et 81 557 euros par PLIE.
- **Les 1 488 bénéficiaires conventionnés**, avec financement, de ces PLIE ont conduit un total de 1 887 opérations. Ces opérations se répartissent comme suit :

- *Accompagnement renforcé* 23,2%
- *Activité d'utilité sociale*
(contrats aidés, ateliers et chantiers d'insertion, ACI) 9,1%
- *Ingénierie* 4,8%
- *Médiations à l'emploi* 8,3%
- *Formations* 43,8%
- *Structures d'insertion par l'activité économique* 8,1%
- *Emploi (avant sortie 6 mois +)* 2,3%
- *Création d'entreprises* 0,5%

■ **6 215 entreprises** ont été des partenaires réguliers de 64 PLIE. (une moyenne de 97 entreprises par PLIE).

■ **6 371 réunions** ont été organisées par 93 PLIE (une moyenne de 68 réunions par PLIE, plus d'une par semaine) – dont 953 (10 par PLIE) pour les comités de pilotage et pour les instances de la structure porteuse du PLIE (conseils d'administration, etc.) et 4 961 (53 par PLIE) pour des actions dites « opérationnelles » en particulier le comité d'agrément et de suivi.

Les salariés des équipes d'animation de chacun des PLIE ont par ailleurs participé durant l'année à une moyenne de 41 réunions collectives « institutionnelles » qui n'étaient pas organisées par eux.

Comparaison 2000-2006 / 2007-2013

Caractéristiques des publics à l'entrée dans les PLIE

	2000-2006	2007-2013
Hommes	48,4%	50,1%
Femmes	51,6%	49,9%
< 26	31,4%	24,4%
> 26	68,6%	75,5%
> 45	15,5%	21,7%
Travailleurs Handicapés	5,0%	3,5%
DELD	31,2%	28,5%
RMI/RSA	38,2%	42,1%
Autres	30,6%	29,3%
VI	23,4%	15,9%
V bis	20,0%	20,1%
V	32,2%	33,2%
IV et +	19,4%	23,5%
Indéterminé	5,0%	7,3%

Les taux de sorties positives

	2000-2006	2007-2013
Taux de sorties positives / total des sorties	47%	41%
Taux de sorties positives / total des sorties (hors déménagements, décès, retraite)	50%	45%
Taux de sorties positives / total des entrées	35%	40%

Les financements (taux moyen par bénéficiaire)

	2000-2006	2007-2013
Financements mobilisés	1 105	1 282
Financements directs	651	816
Dont FSE	473	482

Répartition des financements (en million d'euros)

Recettes	2000-2006			2007-2013		
	Total des financements mobilisés	Dont financements		Total des financements mobilisés	Dont financements	
		directs	indirects		directs	indirects
Communes, EPCI	254,8	99	155,8	188	134,3	53,7
Conseils généraux	193,1	53	140,1	133,8	60,9	72,9
Conseils régionaux	64,5	15,1	49,4	38,9	19,6	19,3
Etat	73,7	2,1	71,6	175,9	26,4	149,5
Autres financements mobilisés	45,9	8,7	37,2	84,6	18,2	66,4
FSE	473	473	-	373,9	373,9	0
Total des financements mobilisés	1 105	650,9	454,1	995,1	633,3	361,8

La comparaison des données des PLIE sur ces deux périodes : 2000-2006 et 2007-2013 nous montre que, malgré l'incidence de la crise économique et financière, les PLIE :

- ont conservé leurs publics cibles ;
- ont maintenu leurs taux de sorties positives proches des objectifs fixés ;
- ont maintenu stable le financement par participant malgré une baisse globale d'environ 10% de leurs financements.

Tableaux détaillés

20

Les tableaux qui suivent détaillent les données fournies par les PLIE:

Page :

Tableau 1 : Analyse des flux d'entrées et de sorties pour l'année 2013	21
Analyse des flux d'entrées et de sorties - années 2007- 2013	22-23
Tableau 2 : Analyse des parcours 2013	24
Tableau 2 bis : Durée des parcours 2013	25
Tableau 2 ter :	
Nombre de participants en étapes ACI et SIAE en 2013	26
Nombre de participants en étapes ACI et SIAE financées en 2013	26
Tableau 3 : Financements réalisés des PLIE en 2013	27
Financements réalisés des PLIE de 2007 à 2013	28
Tableau 4 : Financements alloués par les PLIE aux ACI et SIAE en 2013.....	29
Tableau 5 : Analyse des sorties sur emploi 6 mois - année 2013	30
Tableau 5 bis : Analyse des sorties sur formation - année 2013.....	31
Tableau 6 : Autres données pour l'année 2013.....	32

Tableau n° 1: Analyse des flux d'entrées et de sorties pour l'année 2013

Caractéristiques des participants (à l'entrée dans le PLIE)		Entrées année 2013		En parcours durant la période		Report des participants sur l'année suivante		Sorties durant la période						Taux de sortie positive
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		
Nombre de PLIE		121 PLIE											Durée moyenne d'inactivité des participants PLIE (en mois)	28
Nombre total		33 386	115 307	81 604	13 129	10 362	2 385	20 574	7 430	3 189	9 955	39,09%		
Dont :	hommes	51%	52%	52%	47%	48%	42%	52%	54%	50%	52%	37%		
	femmes	49%	48%	48%	53%	52%	58%	48%	46%	50%	48%	42%		
	< 26 ans	21%	25%	25%	25%	24%	27%	23%	26%	26%	20%	41%		
	≥ 26 ans	79%	75%	75%	75%	76%	73%	77%	74%	74%	80%	39%		
	15-24 ans	18%	21%	22%	21%	21%	23%	20%	22%	23%	17%	41%		
	25-44 ans	60%	56%	56%	59%	57%	64%	56%	57%	54%	56%	40%		
	45-54 ans	17%	18%	18%	16%	17%	12%	19%	17%	16%	21%	36%		
	55-64 ans	5%	4%	4%	4%	4%	1%	5%	4%	7%	6%	32%		
	65 ans et +	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%		
Travailleurs handicapés		3%	4%	4%	3%	3%	2%	4%	3%	4%	5%	33%		
Participants inscrits à Pôle emploi		90%	87%	86%	92%	92%	92%	88%	88%	88%	88%	40%		
• DELD dont inscrits Pôle emploi		28%	29%	28%	33%	35%	28%	27%	27%	26%	28%	44%		
• RSA dont inscrits Pôle emploi		28%	28%	27%	33%	34%	27%	27%	26%	25%	27%	44%		
• Autres publics en difficulté dont inscrits Pôle emploi		42%	35%	34%	32%	29%	38%	39%	37%	40%	41%	34%		
Niveau VI		38%	31%	30%	29%	27%	35%	34%	32%	34%	36%	35%		
V bis		30%	37%	38%	35%	36%	33%	34%	37%	34%	31%	40%		
V		14%	17%	17%	12%	13%	9%	18%	17%	16%	20%	29%		
IV et +		21%	22%	22%	18%	18%	19%	24%	25%	23%	23%	33%		
9		34%	33%	33%	34%	34%	32%	34%	35%	34%	34%	39%		
Non connu		26%	22%	22%	31%	31%	35%	20%	19%	23%	19%	51%		
Durée d'inactivité < 1 an		5%	4%	4%	5%	4%	5%	4%	4%	4%	4%	45%		
de 1 à 2 ans		1%	2%	2%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	24%		
de 2 à 3 ans		12%	13%	12%	16%	16%	16%	13%	11%	14%	14%	43%		
de 3 à 5 ans		6%	7%	6%	7%	7%	7%	7%	6%	8%	8%	38%		
plus de 5 ans		4%	4%	4%	4%	4%	4%	5%	3%	4%	5%	31%		
aucune activité		4%	4%	4%	3%	2%	4%	4%	4%	4%	5%	28%		
		21%	19%	19%	18%	18%	20%	19%	15%	22%	22%	38%		

Tableau n° 1: Analyse des flux d'entrées

Ensemble des PLIE ayant répondu à la consolidation

Caractéristiques des participants (à l'entrée dans le PLIE)		ENTREES								Total sorties positives							
		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Total des entrées	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Total des sorties positives
		Nombre total	36 838	36 448	35 988	33 959	34 921	36 759	33 386	248 299	15 784	14 976	12 908	13 923	14 179	13 839	13 129
Dont :	hommes	46%	49%	51%	52%	50%	50%	51%	50%	48%	47%	43%	45%	49%	48%	47%	47%
	femmes	54%	51%	49%	48%	50%	49%	49%	50%	52%	53%	57%	55%	51%	52%	53%	53%
	< 26 ans	25%	24%	27%	27%	23%	24%	21%	24%	27%	25%	27%	25%	25%	25%	25%	26%
	> 26 ans	75%	76%	73%	73%	77%	76%	79%	76%	73%	75%	73%	75%	75%	74%	75%	74%
	dont 45 + (critères européens)	20%	22%	20%	21%	23%	23%	22%	22%	17%	19%	19%	20%	19%	20%	20%	19%
	dont 50 +	11%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	9%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%
Travailleurs handicapés		4%	4%	3%	3%	3%	4%	3%	4%	5%	4%	4%	3%	3%	3%	3%	4%
• DELD		32%	27%	27%	28%	28%	29%	28%	28%	38%	33%	32%	33%	33%	32%	33%	34%
dont inscrits Pôle emploi		22%	23%	24%	26%	26%	28%	28%	25%	26%	28%	27%	31%	31%	31%	33%	30%
• RMI/RSA		41%	43%	39%	41%	44%	43%	42%	42%	36%	37%	36%	36%	36%	37%	32%	36%
dont inscrits Pôle Emploi		26%	34%	31%	35%	35%	37%	38%	34%	24%	30%	29%	32%	31%	34%	29%	30%
• Autres publics en difficulté		27%	30%	33%	31%	27%	28%	30%	29%	26%	29%	32%	31%	31%	31%	35%	31%
Niveau	VI	17%	17%	16%	17%	15%	14%	14%	16%	15%	15%	14%	13%	13%	13%	12%	13%
	V bis	18%	19%	20%	21%	21%	21%	21%	20%	16%	17%	17%	18%	18%	17%	18%	17%
	V	31%	33%	32%	34%	34%	34%	34%	33%	35%	34%	34%	35%	35%	35%	34%	35%
	IV et +	23%	22%	25%	22%	23%	24%	26%	23%	30%	29%	32%	30%	28%	29%	31%	30%
	9	1%	2%	3%	4%	6%	5%	5%	4%	1%	1%	2%	3%	5%	5%	5%	3%
	Non connu	10%	7%	3%	2%	2%	1%	1%	3%	4%	5%	2%	1%	1%	0%	0%	2%
Durée d'inactivité	< 1 an	9%	17%	21%	17%	17%	18%	12%	16%	9%	14%	20%	22%	23%	21%	16%	18%
	de 1 à 2 ans	9%	8%	9%	10%	10%	10%	6%	9%	8%	8%	8%	8%	11%	10%	7%	9%
	de 2 à 3 ans	5%	6%	4%	8%	7%	6%	4%	6%	5%	5%	3%	6%	6%	7%	4%	5%
	de 3 à 5 ans	5%	5%	4%	4%	5%	6%	4%	5%	4%	4%	4%	3%	4%	4%	3%	4%
	plus de 5 ans	3%	4%	3%	4%	6%	6%	4%	4%	2%	2%	2%	4%	4%	4%	3%	3%
	indéterminée	69%	61%	8%	12%	12%	17%	21%	28%	72%	68%	7%	9%	10%	11%	18%	29%

et de sorties - années 2007 à 2013

de 2007 à 2013

SORTIES															
Dont sorties sur un emploi							Sorties sans suite								
2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Total des sorties sur emploi	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Total des sorties sans suite
13 831	12 921	10 742	11 562	11 450	11 046	10 352	71 552	23 678	17 607	18 295	19 509	19 502	20 575	20 574	139 740
48%	47%	43%	45%	49%	48%	48%	47%	50%	49%	50%	51%	53%	51%	52%	51%
52%	53%	57%	55%	51%	51%	52%	53%	50%	51%	50%	49%	47%	49%	48%	49%
27%	25%	27%	25%	24%	25%	24%	25%	28%	25%	27%	25%	25%	24%	23%	25%
73%	75%	73%	75%	76%	75%	76%	75%	72%	75%	73%	75%	75%	76%	77%	75%
18%	20%	20%	21%	21%	21%	22%	20%	19%	22%	21%	22%	22%	23%	24%	22%
9%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	11%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	2%
5%	4%	4%	4%	4%	3%	3%	4%	6%	5%	4%	4%	4%	3%	4%	4%
39%	34%	33%	34%	36%	34%	35%	35%	28%	26%	26%	27%	27%	25%	27%	27%
27%	29%	28%	32%	33%	33%	34%	31%	19%	21%	22%	25%	24%	24%	27%	23%
35%	36%	35%	35%	34%	35%	29%	34%	45%	47%	45%	46%	45%	48%	39%	45%
23%	29%	27%	30%	29%	33%	27%	28%	28%	35%	33%	39%	36%	42%	34%	35%
26%	30%	33%	31%	30%	30%	36%	31%	26%	27%	29%	27%	28%	26%	34%	28%
15%	15%	15%	14%	14%	13%	13%	14%	22%	21%	21%	20%	20%	19%	18%	20%
16%	17%	17%	18%	19%	17%	18%	17%	20%	21%	22%	22%	23%	23%	24%	22%
35%	34%	34%	35%	35%	35%	34%	35%	33%	33%	33%	34%	34%	34%	34%	34%
29%	28%	31%	29%	27%	28%	31%	29%	18%	18%	20%	20%	19%	19%	20%	19%
1%	1%	1%	3%	5%	5%	4%	3%	1%	1%	2%	3%	4%	4%	4%	2%
4%	5%	2%	1%	1%	0%	0%	2%	6%	5%	3%	2%	1%	1%	0%	2%
9%	14%	20%	23%	23%	21%	16%	18%	9%	12%	16%	19%	18%	18%	13%	15%
9%	7%	8%	8%	11%	11%	7%	8%	8%	7%	6%	8%	10%	10%	7%	8%
5%	5%	3%	5%	6%	7%	4%	5%	5%	5%	4%	7%	6%	6%	4%	5%
4%	4%	4%	3%	3%	4%	3%	4%	6%	5%	4%	5%	5%	5%	5%	5%
2%	2%	2%	4%	4%	4%	2%	3%	3%	3%	3%	5%	5%	6%	4%	4%
71%	68%	7%	10%	10%	11%	18%	30%	70%	68%	9%	9%	10%	14%	19%	28%

Tableau n°2 : Analyse des parcours 2013

Opération ou étape	Cumul du nombre d'étapes financées ou non par le PLIE			Nombre moyen d'étapes par participant		
	du 1/1 au 31/12/13			du 1/1 au 31/12/13		
	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes
TOTAL	174 663	85 559	89 104	2,27	2,21	2,34

SUR DES ACTIONS	Mobilisation	38 852	19 910	18 942
	Emplois de parcours -TOTAL :	59 305	30 954	28 351
	Dont :			
	CUI-CAE en Atelier Chantiers d'Insertion (en ACI)	10 503	6 713	3 790
	CUI-CAE hors Atelier Chantiers d'Insertion (hors ACI)	4 708	1 696	3 012
	CDDI en Entreprises d'Insertion	2 149	1 423	726
	Missions en AI	2 686	1 143	1 543
	Missions en ETTI	1 506	1 334	172
	Emplois d'avenir	191	108	83
	Contrats de travail en GEIQ	176	151	25
	Contrats de travail non aidés (CDD courts, missions d'intérim en ETT classiques, CDI temps partiel)	24 500	12 287	12 213
	Autres	12 886	6 099	6 787
	Formation	30 469	13 558	16 911
	Qualifiante ou certifiante (1)	8 010	3 827	4 183
	Non qualifiante	22 459	9 731	12 728
Médiation à l'emploi (prestations spécifiques type IOD, mesures Pôle emploi, parrainage, etc.)	27 075	12 368	14 707	
En cours de création d'entreprise	1 013	553	460	
Emploi de sortie prévisible à 6 mois (2) (hors contrats aidés)	17 949	8 216	9 733	
<p>Définition : c'est une formation qui permet d'obtenir un diplôme et / ou un titre décerné par l'Education Nationale ou bien d'accéder :</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) - à une certification et ou à un titre homologué - à une qualification professionnelle reconnue dans la classification d'une convention collective de branche ou figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle ceci en se référant au code du travail sur les formations qualifiantes par alternance (2) Il s'agit de participants qui sont en CDI ou en CDD de plus de 6 mois mais qui n'ont pas encore dépassé les 6 premiers mois à l'issue desquels la sortie pourra être validée. 				

Tableau n° 2bis : Durée des parcours 2013

		Nombre de participants concernés			Durée moyenne des parcours en mois		
		TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes
Toutes sorties (Total)		33 703	16 951	16 752	27	27	27
Dont :	DELD	9 925	4 761	5 164	29	29	29
	Allocataires du RSA	12 188	6 198	5 990	21	21	20
	Autres	11 590	5 992	5 598	33	33	33
	< 26 ans	8 023	4 495	3 528	30	31	30
	≥ 26 ans	25 680	12 456	13 224	27	26	27
	15-24 ans	6 879	3 902	2 977	31	31	31
	25-44 ans	19 227	9 318	9 909	26	26	27
	45-54 ans	5 998	2 925	3 073	28	28	28
	55-64 ans	1 595	802	793	23	23	23
	65 ans et +	4	4	0	19	19	0

Sorties positives		13 129	6 167	6 962	25	25	26
Dont :	DELD	4 348	1 902	2 446	27	26	27
	Allocataires du RSA	4 154	1 937	2 217	21	21	21
	Autres	4 627	2 328	2 299	28	27	28
	< 26 ans	3 217	1 796	1 421	24	25	23
	≥ 26 ans	9 912	4 371	5 541	26	25	26
	15-24 ans	2 777	1 575	1 202	24	25	24
	25-44 ans	7 700	3 462	4 238	26	25	26
	45-54 ans	2 142	897	1 245	26	25	27
	55-64 ans	510	233	277	23	22	24
	65 ans et +	0	0	0	0	0	0

Sorties sans suite		20 574	10 784	9 790	29	29	28
Dont :	DELD	5 629	2 883	2 746	31	30	31
	Allocataires du RSA	8 070	4 277	3 793	20	21	20
	Autres	6 875	3 624	3 251	37	37	37
	< 26 ans	4 753	2 684	2 069	33	34	33
	≥ 26 ans	15 821	8 100	7 721	27	27	27
	15-24 ans	4 051	2 310	1 741	34	35	34
	25-44 ans	11 545	5 859	5 686	27	27	27
	45-54 ans	3 880	2 037	1 843	29	29	29
	55-64 ans	1 094	574	520	23	23	22
	65 ans et +	4	4	0	19	19	0



**Tableau n° 2 Ter : Nombre de participants des PLIE
en étapes ACI et SIAE en 2013**

Fonctions financées	Total	dont	
Structures :		Homme	Femme
<i>ACI</i>	10 875	67%	66%
<i>EI</i>	1 168	8%	6%
<i>ETTI</i>	1 680	10%	10%
<i>AI</i>	2 359	12%	17%
<i>Régie de Quartier</i>	214	2%	1%
<i>GEIQ</i>	125	1%	0%
Total	16 421	100%	100%

**Tableau n° 2 Ter : Nombre de participants en étapes ACI et SIAE
financées par les PLIE en 2013 (85 répondants)**

Fonctions financées	Total	dont	
Structures :		Homme	Femme
<i>ACI</i>	8 265	72%	69%
<i>EI</i>	965	9%	7%
<i>ETTI</i>	574	6%	2%
<i>AI</i>	1 349	9%	17%
<i>Régie de Quartier</i>	345	3%	3%
<i>GEIQ</i>	125	1%	1%
Total	11 623	100%	100%

Tableau n° 3 : Financements réalisés des PLIE pour l'année 2013 (104 répondants)

M
O
B
I
L
I
S
É
S

M
O
B
I
L
I
S
É
S

	Chiffres arrondis		
	Total financements Directs + indirects	Dont financements	
		Directs(*)	Indirects <small>Mobilisés en contrepartie du FSE</small>
Axe 2 du PON	7 292 573	7 270 073	22 500
Collectivités locales (communes, communautés de communes, agglo., communauté urbaine, ...)	3 077 554	3 055 054	22 500
Conseil Général	277 075	277 075	
Conseil Régional	535 312	535 312	
Etat	81 790	81 790	
Autres financements publics mobilisés en contrepartie du FSE	16 587	16 587	
Autres financements privés mobilisés en contrepartie du FSE	26 956	26 956	
FSE	3 277 299	3 277 299	
Axe 3 du PON	128 608 460	104 026 860	24 581 600
Collectivités locales (communes, communautés de communes, agglo., communauté urbaine, ...)	16 915 116	14 799 391	2 115 725
Conseil Général	15 092 180	11 005 847	4 086 333
Conseil Régional	3 003 867	2 388 636	615 231
Etat	28 612 987	16 382 270	12 230 717
Autres financements publics mobilisés en contrepartie du FSE	6 049 624	4 283 013	1 766 611
Autres financements privés mobilisés en contrepartie du FSE	10 721 715	6 954 732	3 766 983
FSE	48 212 971	48 212 971	
Axe 5 du PON	3 830 251	3 772 963	57 288
Collectivités locales (communes, communautés de communes, agglo., communauté urbaine, ...)	2 051 927	1 994 639	57 288
FSE	1 778 324		
SOUS-TOTAL MOBILISÉS	139 731 284		
Fonds privés non mobilisés en contrepartie du FSE	320 321		
Autres non mobilisés	2 249 015		
SOUS-TOTAL NON MOBILISÉS	2 569 336		
TOTAL GÉNÉRAL :	142 300 620		
DONT FSE :	53 268 594		

(*) : Directs : ce qui passe par la structure gestionnaire du PLIE.

Tableau n° 3 : Financements réalisés des PLIE 2007 - 2013

	Chiffres arrondis		
	Total financements Directs + indirects	Dont financements	
		Directs(*)	Indirects Mobilisés en contrepartie du FSE
Collectivités locales (communes, communautés de communes, agglo., communauté urbaine, ...)	187 965 318	134 296 950	53 668 368
Conseil Général	133 753 942	60 880 088	72 873 854
Conseil Régional	38 921 731	19 584 930	19 336 801
Etat	175 893 824	26 448 406	149 445 418
Autres financements publics mobilisés en contrepartie du FSE	39 418 896	8 060 642	31 358 253
Autres financements privés mobilisés en contrepartie du FSE	45 229 102	10 217 506	35 011 596
FSE	373 918 833	373 918 833	
SOUS-TOTAL MOBILISÉS	995 101 646	633 407 355	361 694 291
Fonds privés non mobilisés en contrepartie du FSE	184 520 350		
Autres non mobilisés	86 788 255		
Etat non mobilisable	28 677 019		
SOUS-TOTAL NON MOBILISÉS	299 985 625		
TOTAL GÉNÉRAL	1 295 087 271		
DONT FSE	373 918 833		

(*) : Directs : ce qui passe par la structure gestionnaire du PLIE.

Tableau n° 4 : Financements alloués par les PLIE aux ACI et SIAE en 2013 (67 répondants)

Fonctions financées	Aide au démarrage	Encadrement technique	Accompagnement	Formation	Total
Structures :					
<i>ACI</i>	0,8%	11,8%	48,6%	0,6%	25 378 215
<i>EI</i>	2,5%	6,3%	66,5%	1,9%	1 170 804
<i>AI</i>	0,0%	0,0%	72,9%	4,4%	815 651
<i>Régie de Quartier</i>	0,0%	15,1%	10,6%	3,4%	1 240 802
<i>GEIQ</i>	0,0%	0,0%	28,4%	41,9%	89 446
Total	0,8%	11,4%	48,3%	1,0%	28 694 918

Tableau n° 5 : Analyse des sorties sur emploi 6 mois - Année 2013

30

		Nombre de participants total	Nombre d'hommes	Nombre de femmes
		Année 2013		
	Secteur d'activité :			
A	Agriculture, chasse, sylviculture, pêche	1%	2%	1%
B, C	Industries	5%	6%	3%
D	Production et distribution d'électricité, gaz, vapeur et air conditionné	0%	1%	0%
E	Production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets, dépollution	1%	1%	0%
F	Construction	7%	13%	1%
G	Commerce, réparation automobile	10%	9%	10%
H	Transport et entreposage	4%	6%	2%
I	Hébergement et restauration	6%	5%	7%
J	Information et communication	1%	1%	1%
K	Activités financières	0%	0%	1%
L	Activités immobilières	1%	1%	1%
M	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	2%	2%	2%
N	Activités de services administratifs et de soutien	19%	27%	12%
O	Administration publique	11%	8%	13%
P	Enseignement	5%	3%	7%
Q	Santé humaine et action sociale	14%	6%	21%
R	Arts, spectacles et activités récréatives	1%	1%	1%
S	Autres activités de services	9%	6%	11%
T	Activités des ménages en tant qu'employeur	3%	1%	4%
U	Activités extra territoriales	0%	0%	0%
	TOTAL	100%	100%	100%
	Type d'employeur :			
	• Entreprise	63%	73%	54%
	• Association	16%	14%	18%
	• Secteur public	18%	11%	24%
	• Particuliers	3%	2%	4%
	TOTAL	100%	100%	100%
	Taille de l'établissement :			
	• Moins de 10 salariés	31%	34%	28%
	• 10 à 50	29%	28%	30%
	• 50 à 100	12%	12%	13%
	• 100 à 500	14%	13%	16%
	• 500 et plus	14%	13%	14%
	TOTAL	100%	100%	100%
	Type de contrat :			
	• CDI	32%	30%	35%
	• CDD 6 mois et +	54%	49%	58%
	• Création d'entreprise - auto emploi	3%	3%	3%
	• Intérim	11%	18%	5%
	TOTAL	100%	100%	100%
	Dont :			
	• CUI-CIE	7%	7%	7%
	• CUI-CAE	23%	17%	29%
	• Contrat de Professionnalisation	13%	18%	9%
	• Emploi Tremplin	6%	8%	5%
	• Autres	50%	50%	51%
	TOTAL	100%	100%	100%

Tableau n° 5 bis : Analyse des sorties sur formation - Année 2013

		Nombre de participants total	Nombre d'hommes :	Nombre de femmes :
		Année 2013		
Domaine de la formation	Domaine de la formation			
	• Agriculture, horticulture, pêche, paysage	3%	6%	2%
	• Bâtiment, travaux publics	11%	25%	1%
	• Services aux entreprises et collectivités (sécurité, environnement, nettoyage, etc.)	11%	14%	9%
	• Services à la personne / santé social / petite enfance	33%	8%	50%
	• Métiers de l'éducation et de la formation	2%	1%	2%
	• Métiers de la bouche et de l'alimentation (boucherie, boulangerie, ...)	2%	2%	1%
	• Arts, artisanats, multimédia, audiovisuel	1%	2%	1%
	• Commerce / distribution	5%	3%	6%
	• Tourisme, hôtellerie, restauration	6%	4%	7%
	• Informatique - information - communications	2%	3%	1%
	• Production - manutention - industrie	4%	7%	1%
	• Secrétariat, comptabilité, gestion	5%	1%	9%
	• Textile - habillement - cuir	0%	0%	0%
	• Electricité - électronique	1%	2%	0%
	• Transport - Logistique -	8%	15%	3%
	• Mécanique /Automatisme / transformation des matériaux	2%	4%	0%
	• Métiers de l'esthétique et de la cosmétique	3%	0%	5%
• Banque / finances / assurances	0%	0%	0%	
• Formation générale (sciences humaines, sciences, lettres, etc.)	1%	1%	1%	
	TOTAL	100%	100%	100%
Niveau de la formation	Niveau de la formation			
	VI	0%	0%	0%
	V bis	2%	3%	2%
	V	54%	57%	52%
	IV et +	17%	14%	20%
	9	0%	0%	0%
	Non connu	26%	26%	26%
	TOTAL	100%	100%	100%
Nature de la validation	Nature de la validation			
	• Diplôme du Ministère de l'Education Nationale	24%	19%	27%
	• Diplôme du Ministère de la Jeunesse et des Sports	3%	3%	3%
	• Diplôme du Ministère des Affaires sociales	11%	3%	17%
	• Diplôme du Ministère de l'Agriculture	2%	5%	1%
	• Certificat de Qualification Professionnelle	15%	20%	12%
	• Certificat de Maîtrise Professionnelle	2%	3%	1%
	• Titre du Ministère de l'Emploi	38%	43%	35%
	• Autres	5%	5%	5%
	TOTAL	100%	100%	100%
Durée de la formation	Durée de la formation			
	• Moins de 3 mois	13%	15%	11%
	• Entre 3 et 6 mois	20%	20%	20%
	• Entre 6 et 12 mois	57%	57%	57%
	• Plus de 12 mois	9%	7%	11%
	TOTAL	100%	100%	100%



Tableau n° 6 : Autres données pour l'année 2013 (93 répondants)

Nombre de salariés dans l'équipe d'animation et de gestion du P.L.I.E.	574
Soit en ETP	343

Masse salariale	17 154 464
Coût total (masse salariale + frais de fonctionnement)	24 381 678
Dont budget consacré à l'assistance technique	3 049 548

Ingénierie : Estimation du temps passé (heures) et du budget (euros) consacré dans l'année à l'ingénierie de projets par les membres de l'équipe d'animation exclusivement	Nb d'heures :	Budget (en euros)
	115 814	4 893 400

	Nombre	Montant réalisé
• Nombre de bénéficiaires partenaires (autres qu'entreprises) conventionnés avec financement.	1 488	40 625 208
• Nombre de bénéficiaires partenaires (autres qu'entreprises) conventionnés sans incidence financière.	175	78 034
• Nombre de partenaires (autres qu'entreprises) non conventionnés.	6 215	
• Opérations conventionnées dans l'année - TOTAL :	1 887	
Dont :		
- Activités d'utilité sociale (contrats aidés, ateliers et chantiers d'insertion ACI, ...)	171	
- EI, AI, RQ, ETTI	152	
- formations	826	
- création d'entreprises	10	
- médiation à l'emploi	156	
- emploi (avant sortie 6 mois +)	44	
- accompagnement renforcé	438	
- ingénierie	90	
• Nombre d'entreprises partenaires réguliers du PLIE	6215	
• Nombre de réunions collectives organisées par le PLIE dans l'année	TOTAL 6371	
Dont :		
- "institutionnelles" (comité de pilotage, CA, etc...)	953	
- "opérationnelles" (comité d'agrément et de suivi, réunions bénéficiaires, réunions diverses)	4961	
• Nombre de réunions collectives "institutionnelles" (exemple: SPE, CDIAE, CLI, etc...) auxquelles participent l'un ou l'autre des membres de l'équipe d'animation du PLIE chaque année	3747	

La consolidation qualitative

Bilan qualitatif

L'article L 5131-2 du Code du Travail stipule que :

« Afin de faciliter l'accès à l'emploi des personnes en grande difficulté d'insertion sociale et professionnelle dans le cadre de parcours individualisés en associant accueil, accompagnement social, orientation, formation, insertion et suivi, les communes et leurs groupements peuvent établir des plans locaux pluriannuels pour l'insertion et l'emploi dans le ressort géographique le plus approprié à la satisfaction des besoins locaux. Les autres collectivités territoriales, les entreprises et les organismes intervenant dans le secteur de l'insertion et de l'emploi peuvent s'associer à ces plans. »

Dans l'instruction DGEFP n° 2009-22 du 8 juin 2009 relative aux modalités de financement de l'activité des PLIE au titre des programmes FSE 2007-2013, il est précisé que :

« Eléments clé du maillage territorial des politiques de l'inclusion, les Plans locaux pluriannuels pour l'insertion et l'emploi (PLIE) constituent un outil de proximité au service des actifs durablement exclus du marché du travail. Leur objet est de mobiliser et de renforcer l'ensemble des moyens concourant à l'accompagnement de ces publics, via la mise en œuvre de parcours vers l'emploi adaptés à chaque situation individuelle.

Résultant d'une initiative des collectivités locales, les PLIE se définissent comme des entités opérationnelles, associant, à l'échelle d'une ou plusieurs communes, l'ensemble des acteurs institutionnels et des partenaires socio-économiques concernés. Dans cette perspective, ils ont la possibilité de contribuer au financement d'actions d'accompagnement et/ou, en leur qualité d'organisme intermédiaire, de sélectionner des projets éligibles au FSE.

Le pilotage du dispositif incombe à une instance collégiale, garante de la correcte exécution des choix stratégiques et de la cohérence des actions menées.

Dans le prolongement des précédents programmes, les crédits du Fonds social européen (FSE) contribuent, au titre de la période 2007-2013, à l'activité des PLIE. »

Les PLIE ont par conséquent deux grandes missions complémentaires :

- celle d'accompagner vers et dans l'emploi durable des personnes qui ont des difficultés pour y accéder ;
- celle de constituer et d'animer des « plateformes territoriales » d'acteurs locaux et de moyens mutualisés, ayant notamment la capacité de concevoir et de mettre en œuvre des projets, de construire des parcours d'insertion professionnelle individualisés et d'offrir des services aux employeurs.

Le bilan qualitatif des PLIE présenté dans les pages suivantes est illustré par une sélection d'actions réalisées durant la période 2007 – 2013.

1. L'accompagnement vers l'emploi

« L'offre de services » des PLIE à leurs participants comprend un ensemble de prestations assurées dans le cadre de « parcours d'insertion professionnelle accompagnés par des référents ».

Des exemples d'actions menées par les PLIE illustrent cette offre de services. Ils sont regroupés par objectifs :

1. 1 - Lever les freins à l'emploi
1. 2 - Orienter
1. 3 - Proposer des « étapes emploi »
1. 4 - Former
1. 5 - Accompagner

1.1 Lever les freins à l'emploi

Les hommes et les femmes qui relèvent du PLIE se heurtent souvent à des obstacles qu'il faut lever pour leur permettre d'accéder à un emploi. Les principaux « freins à l'emploi » concernent les domaines suivants :

- Mobilité (physique et perçue) ;
- Maîtrise des savoirs de base ;
- Barrière linguistique ;
- Image de soi ;
- Santé (physique et psychique) ;
- Logement ;
- Surendettement ;
- Organisation familiale (garde d'enfants, conciliation des temps de vie) ;
- Eloignement prolongé au monde du travail ;
- Représentation altérée ou déformée du monde du travail.

Pour agir sur ces freins les PLIE montent des actions ou des dispositifs comme par exemple :

Mobilité géographique :

Le PLIE de Fourmies – Trélon fait appel à un organisme de formation pour mettre en place sur son territoire un dispositif expérimental d'insertion professionnelle destiné prioritairement aux jeunes en grande difficulté et qui s'appuie sur une « auto-école d'insertion ».

Le PLIE du Pays du Vermandois a développé son dispositif « plateforme mobilité » pour répondre aux problèmes de déplacement de certains de ses participants – problèmes qui sont autant de « freins à l'emploi ». Dans ce territoire très rural de l'Aisne, ce dispositif comprend un ensemble de services :

- Transports collectifs ;
- Location de vélomoteurs et de cycles ;
- Transport individuel « à la carte » ;
- Aide individuelle d'urgence pour la mobilité ;
- Aide individuelle à l'hébergement ;
- Aide au code de la route et au permis de conduire ;
- Apprentissage de la mobilité avec une action baptisée « Un Pas vers la Mobilité ».

Ce dispositif est géré par trois agents – dont deux « agents de transport » en contrats aidés. Un logiciel « Les chemins de la vie » a été développé.

Le PLIE du Grand Besançon a combiné formation au code de la route et acquisition de savoir-faire linguistiques : sur les 12 participants à cette action, 10 ont obtenu le code, première étape d'un projet professionnel validé nécessitant la possession du permis de conduire.

Apprendre à « bouger dans son corps et dans sa tête », tel a été l'objectif de l'action menée dans le cadre du **PLIE du Sénonais**. Les 10 femmes qui en ont bénéficié ont suivi plusieurs modules : module de découverte du mouvement ; module « utilisation de tous les moyens de transport » ; module d'application par des voyages sur le territoire ; module « mobilité et temps » ; module « initiation au code piéton et deux roues » ; apprentissage du vélo ; sorties sur Paris...

Le PLIE Espace Technowest a mené une action de « mobilité Europe » qui a permis à des participants de passer 2 semaines en immersion dans des entreprises espagnoles.

Des aides financières sont attribuées par **le PLIE de Martigues Port de Bouc Saint Mitre Les Remparts** aux participants qui ont des surcoûts de transport lors d'une étape de formation ou d'emploi (des aides semblables sont allouées pour la garde d'enfants).

En 2009 :

Un « module mobilité » est proposé par **le PLIE des Hauts de Garonne** aux participants qui en ont besoin. Il intègre un travail sur les savoirs de base, la préparation du code de la route, et celle du permis B.

La « plateforme mobilité » mise en place par **le PLIE de Caen** propose aux participants un ensemble de services, allant de la formation à la mobilité ou au permis de conduire, à la location de voitures, au covoiturage, ou à la recherche d'aides financières.

Les référents de parcours **du PLIE de l'Agglomération Clermontoise** sont formés à l'utilisation d'un « outil de diagnostic mobilité » leur facilitant l'évaluation des problématiques d'autonomie de déplacement et de mobilité géographique et professionnelle des participants.

En 2010-2011 :

Les initiatives des PLIE se développent largement sur le territoire national tant sur la mise en place de diagnostics individualisés des freins à la mobilité que sur les réponses matériels apportées. Ainsi, **le PLIE de l'Agglomération Toulousaine** a financé une action visant à réaliser des « bilans de compétence mobilité » tenant compte des aptitudes des publics et amenant à des propositions concrètes (auto-école sociale, auto-école classique.....).

Le PLIE du Grand Narbonne a initié un chantier d'insertion de remise en état des vélos et cyclomoteurs issus des déchetteries ou des dons divers. Ces 2 roues sont ensuite vendus à bas prix à des publics en démarche d'accès à l'emploi sur fiche de prescription.

Le PLIE du Grand Poitiers a soutenu deux actions complémentaires visant à louer des 2 roues motorisés ou non (« Mobilité 86 ») et à proposer le passage du permis intégrant une période de préapprentissage adaptée aux personnes ne maîtrisant pas les savoirs de base (« C'Permis 86 »).

La mobilité peut également être travaillée en amenant les publics sur d'autres territoires comme le fait **le PLIE Nord Ouest 91**, qui a organisé une semaine de stage dans un chalet de Savoie pour permettre à des participants en chantier d'insertion de découvrir un autre lieu géographique mais aussi d'expérimenter la vie en groupe et de rencontrer des professionnels locaux.

En 2012 :

Le PLIE de la Communauté d'Agglomération de Lorient a développé un partenariat avec l'Université Sociale pour répondre aux besoins de mobilité des personnes éloignées de l'emploi grâce à un service de location de voitures à tarif modéré, pour toute démarche liée à l'emploi ou à la formation ou d'autres services (cession de véhicule, microcrédits...)

Le PLIE du pays d'Auge Nord a mis en place une plateforme de mobilité permettant, suite à un premier diagnostic, d'orienter les participants vers des solutions adaptées et individualisées: conseil en mobilité, formation à la mobilité, location de scooters, évaluation pédagogique à la conduite, formation au permis B et location de voiture.

Le PLIE de la Communauté de Communes des Trois Rivières met en place un atelier de soutien au code de la route afin d'accompagner les personnes ayant des difficultés de compréhension, de mémoire, de repères spatio-temporels, de raisonnement logique... Cet atelier fonctionne une journée par semaine.

En 2013 :

Permettre d'obtention du permis B en parallèle d'une période de travail en ACI, tel est l'objectif de l'action « mobilité inter ACI » du **PLIE du Pays d'Artois**. Les employeurs ont accepté de libérer leurs salariés sur le temps de travail pour se rendre aux cours collectifs d'apprentissage du code de la route et leur ont ensuite permis d'aménager leur temps de travail en fonction des heures de conduite.

Les participants du **PLIE de l'Agglomération Bayonnaise** ont la possibilité, grâce à l'action « Auto-Emploi »,

de louer un véhicule pour se rendre sur leur lieu de travail, à une formation rémunérée ou à des entretiens d'embauche (seulement 2 par jour sont à la charge du participant). A l'issue de l'action, un bilan est envoyé au référent et au coordinateur du PLIE et le participant est accompagné dans la recherche de solutions vers une autonomie durable en termes de mobilité (ex: accès à des microcrédits pour l'achat d'un véhicule).

Le PLIE de l'Agglomération de Nevers met en place un «atelier mobilité» permettant à ses participants de s'interroger sur les possibilités de mobilité par rapport à leur situation personnelle et professionnelle mais aussi d'apprendre à connaître les différents moyens pour se déplacer (transports en commun, train, covoiturage...) en lien avec l'outil informatique.

20 participants du **PLIE de la Communauté de Communes des Trois Rivières** ont bénéficié d'une aide au financement du permis de conduire en 2013. Les bénéficiaires présentent une demande établie avec le référent de parcours qui est ensuite validée par la Commission d'intégration et de suivi des parcours. La participation pour les personnes concernées est de 15€ pour le code et de 1€ par heure de leçon de conduite. De plus, douze femmes participantes du PLIE ont bénéficié en 2013 de l'initiation à la conduite «Même pas peur» ayant pour objectif de rompre les préjugés et d'amener le public concerné à surmonter la peur de la conduite, de se familiariser avec la voiture et de gagner en confiance. Cette action est menée en partenariat avec une auto école, l'association de la sécurité routière et une caserne des pompiers.

Lever le frein de la mobilité permet notamment d'élargir les recherches d'emploi en termes de zones géographiques mais aussi de postes de travail sur lesquels le permis de conduire est indispensable. Ainsi, le **PLIE de l'Agglomération Bayonnaise** finance une action intitulée «Passeport conduite», en partenariat avec une auto-école, pour favoriser l'obtention du permis de conduire. Des cyclomoteurs sont par ailleurs mis à disposition des participants du PLIE pour favoriser leurs parcours d'insertion. Un accompagnement à l'autonomie est réalisé, en recherchant avec les participants des solutions durables.

Maîtrise des savoirs de base :

En 2009 :

Le PLIE Portes du Sud a mené une opération visant à améliorer les connaissances de base en français dans la communication professionnelle en entreprise. Il s'agit, pour les participants, d'acquérir le vocabulaire de base nécessaire pour assurer, dans les conditions requises, un poste en entreprise de nettoyage ou de services à la personne.

Pour permettre à des jeunes participants du **PLIE de Plaine Commune** d'acquérir le niveau de maîtrise du français leur permettant d'intégrer les dispositifs de droit commun, le PLIE a mis en place des parcours de formation individuels précédés d'un diagnostic, et se terminant par le passage des épreuves du Diplôme Initial de Langue Française (DILF).

En 2010-2011 :

Les PLIE ont largement développé les initiatives visant à réaliser des diagnostics individuels, comme le **PLIE de l'agglomération du Carcassonnais** qui s'appuie sur le CREPA- puis à soutenir des ateliers d'apprentissage, complémentaires au droit commun et pédagogiquement adaptés aux difficultés des publics PLIE.

L'approche globale des PLIE permet également de prendre en compte les autres freins périphériques comme le **PLIE de Plaine Commune** qui allie formation linguistique et garde d'enfants ou travail sur la mobilité.

En 2012 :

Le programme linguistique mis en place par le **PLIE du Beauvaisis** permet aux participants du PLIE, dont le diagnostic fait état de difficultés avec la langue française, d'accéder à l'emploi ou à la formation qualifiante. Grâce à un programme totalement individualisé dit «à la carte», ouvert toute l'année et à temps plein, il s'agit de développer les aptitudes à communiquer, à améliorer les savoirs fondamentaux : écouter / comprendre, parler , se faire comprendre, lire / écrire, appréhender le temps et l'espace, raisonner.

En 2013 :

Le PLIE de la Communauté d'Agglomération de Limoges Métropole a mis en place une Plateforme Linguistique de base et d'Insertion Professionnelle (la PALIP) alternant périodes en centre de formation et périodes en entreprise. Près de 16 000 heures de formation ont été dispensées en 2013, pour 26 participants, qui ont pu se présenter au Diplôme Initial de Langue Française (DILF). Cette action constitue une première étape de parcours importante qui peut parfois conditionner la mobilisation d'autres actions.

Le public migrant suivi par le **PLIE de la Métropole Nantaise** est orienté par les référents vers une «plateforme linguistique» pour réaliser une évaluation linguistique et être dirigé vers les parcours de formation linguistique adaptés. Des participants peuvent aussi être orientés vers une formation «compétences clés». Cette action apporte une réponse sur le territoire, compte tenu de l'augmentation du nombre de personnes migrantes ayant la capacité à travailler mais nécessitant un appui sur le volet linguistique.

Une action de «remise à niveau» permet aux participants du **PLIE d'Evry** d'acquérir et d'approfondir leurs connaissances de base en mathématiques, français et expression orale. 44 participants ont pu bénéficier de cette action en 2013, sur une durée de 5 semaines (60 heures). A l'issue de la formation, une certification est remise par le CNAM, ce qui permet au participant de se sentir valorisé et contribue à lui redonner confiance.

L'action «savoirs de base» du **PLIE de la Communauté de Communes des Trois Rivières** vise à développer et à améliorer les compétences intellectuelles de la personne, par le biais des activités afin de permettre aux participants d'évoluer et de faire face aux situations de la vie courante (ex : lire la posologie d'un médicament, lire une facture, suivre son budget, aider ses enfants dans leur scolarité, rédiger un CV et une lettre de motivation, etc.), de prendre conscience de ses problématiques, de s'affirmer en évoluant vers une insertion sociale et professionnelle durable.

Par une réactualisation des connaissances dans les matières générales (langue française et mathématiques) l'action «Maîtrise de la langue française et Savoirs de base» du **PLIE du Grand Narbonne** apporte aux participants un réel soutien dans les démarches de la vie quotidienne. La formation est réalisée au sein de l'Atelier de Pédagogie Personnalisée (APP) : grâce à la personnalisation de l'ensemble des parcours, la réponse formation est adaptée à la situation de chacun en tenant compte des paramètres personnels : capacité d'assimilation, garde d'enfants, périodes d'intérim, problèmes de santé...

Maîtrise de l'informatique :

En 2008 :

Le **PLIE du Pays d'Aix** a mis en place des ateliers itinérants d'initiation à l'informatique permettant aux participants d'acquérir l'autonomie nécessaire pour une recherche d'emploi « numérique ». 72 personnes en ont bénéficié en 2008.

29 participants du **PLIE de Fourmies Trélon** ont bénéficié d'une action qui leur a permis de « s'approprier » les outils informatiques de droit commun, dont ceux de Pôle emploi.

En 2011 :

Le **PLIE de Martigues – Port de Bouc – St Mitres Les Remparts** a financé un Espace Cyber-base Emploi ayant pour objet la démystification de l'outil informatique et l'acquisition des techniques de base en informatique pour être autonome dans la recherche d'emploi (CV, lettre de motivation, consultation sites....).

En 2012 :

Le **PLIE des Hauts de Garonne** a mis en place une action «Cyberbase». Les participants peuvent ainsi participer à des ateliers hebdomadaires leur permettant une meilleure appropriation de l'outil informatique, l'acquisition des premières connaissances techniques en bureautique, et leur offrant le possibilité de naviguer sur internet et de télécandidater.

Le **PLIE de la Communauté d'Agglomération de Lorient** a mis en place des ateliers sur la maîtrise des technologies de l'informatique et de la communication. Les participants du PLIE peuvent bénéficier de séances individuelles et collectives avec le possibilité de prêt de matériel informatique, à titre gracieux

En 2013 :

L'« atelier d'initiation informatique pour la recherche d'emploi », à raison de 2 ateliers d'une demi-journée par semaine (68 ateliers sur l'année) avec un nombre variable de 3 à 6 personnes, permet aux participants du **PLIE du Grand Narbonne** de s'approprier l'outil informatique, d'acquérir des connaissances nécessaires pour mener de façon autonome les actions nécessaires pour favoriser la recherche d'emploi (site de Pôle emploi, recherche d'offres...).

Image de soi :

En 2008 :

Un atelier « Conseil en image » est proposé deux fois par an aux participants du **PLIE de l'Agglomération du Calaisis**. Cet atelier aborde différents thèmes et se termine par la réalisation de « fiches conseil » et de bilans personnalisés. Il dure 6 jours. Les participants sont accueillis par groupes de 10.

Le **PLIE de Fourmies Trélon** a mis en place un atelier utilisant le support du théâtre pour travailler autour de la valorisation des atouts personnels et lever les freins à l'emploi : travail autour de la vie culturelle, de la mobilité et de la confiance en soi dans le contact entreprise.

Le **PLIE de Martigues Port de Bouc Saint Mitre Les Remparts** organise des sessions de 18 heures pour améliorer la « confiance en soi » et « l'estime de soi » de ses participants. Ces sessions combinent temps collectifs et phases individuelles.

En 2009 :

Durant 5 demi-journées les participants du **PLIE du Cambrésis** travaillent en groupe de 5 à 10 personnes avec un outil vidéo. L'objectif du module est d'améliorer l'image qu'ont les participants d'eux-mêmes, en utilisant différentes techniques de communication.

En 2010 :

Un dispositif d'accueil spécifique animé par des professionnels et mis en place par le **PLIE de Choisy-le-Roi – Orly – Villeneuve le Roi**, a pour objectif de favoriser la prise de confiance en soi et dans les autres et d'enclencher une démarche active d'insertion professionnelle.

Le PLIE de Pau-Pyrénées organise des ateliers collectifs et un accompagnement individuel en magasin et chez un coiffeur afin que les participants améliorent l'image qu'ils ont d'eux-mêmes et leur image vis à vis des autres.

Le PLIE des Hauts de Garonne travaille à la remobilisation de participants ayant le sentiment d'être « victimes de discriminations ».

En 2011 :

Le PLIE de la Métropole Nantaise a monté un partenariat avec le Lycée Professionnel Privé Pierre Masson et l'association « Les coiffeurs de l'espoir » pour permettre à des publics, sur prescription, de bénéficier d'un service de coiffure pour seulement 2 €.

Le PLIE de Melun Val de Seine mène, avec Pôle emploi et une compagnie théâtrale, un travail sur la communication, l'amélioration de la confiance en soi et la dynamisation des démarches des participants incluant la réalisation d'un stage en entreprise.

En 2012 :

Le PLIE du Beauvaisis a mis en place un atelier «image et valorisation de soi et de ses compétences». 5 sessions sous forme d'ateliers de 4 jours permettant à 10 personnes rencontrant des difficultés de représentation personnelle et d'identité professionnelle, de gagner en confiance en soi et de se valoriser dans le monde professionnel. La finalité est de mieux se connaître, de s'apprécier, de valoriser ses atouts personnels puis d'identifier ses potentiels.

Le PLIE de Lorient Agglomération a mis en place des «ateliers théâtre» pour aider les participants du PLIE à retrouver la confiance en soi nécessaire pour se présenter à un entretien d'embauche, se valoriser, et au delà se maintenir dans l'emploi. Il travaille avec des professionnels du théâtre qui mobilisent les moyens d'une vraie compagnie de professionnels : salle de répétition, ateliers, costumes et accessoires, matériel son et lumière... pour créer une véritable mise en scène. Les intervenants sont en outre formés à l'accompagnement des personnes en difficultés sociales et/ou professionnelles.

Le PLIE du Pays d'Auge Nord organise des ateliers autour du domaine esthétique et de la réalisation d'objets personnels (exemple : bijoux), afin de permettre aux personnes de prendre conscience de l'importance de la communication non verbale dans son rapport à autrui et notamment l'importance de l'image que l'on peut renvoyer.

En 2013 :

Le PLIE du Pays d'Artois a mis en place des ateliers «estime de soi» : l'action est composée de deux ateliers par semaine d'une durée d'une heure et demi. Le premier atelier est animé par une conseillère en image, l'objectif étant de travailler sur l'image de soi et la représentation en lien avec le projet professionnel (codes d'habillement en entreprise, notions de soins du visage et de coiffure). Le second atelier est animé par une psychologue qui travaille sur les représentations (travail, famille, projet) à l'aide de différents supports et techniques (photo langage, relaxation, etc.).

L'atelier «être acteur» mis en place par le **PLIE de l'Agglomération de Nevers** permet aux participants de se repositionner par rapport à leur situation (est-on acteur de notre vie, notamment professionnelle?), de prendre conscience des choix que l'on peut faire en lien avec l'emploi (comment peut-on être acteur?). Cet atelier permet, entre autres, de repérer des freins éventuels.

Le PLIE du Grand Narbonne met en place deux ateliers complémentaires :

- l'atelier «valorisation de l'image de soi» a pour objectif de prendre conscience de son image sociale et de son impact sur la relation, de s'approprier les techniques d'hygiène et d'esthétique qui favorisent la confiance en soi, de se mettre en valeur, d'adapter et d'utiliser son image ;
- l'atelier «mieux se connaître» a pour objectif de découvrir ses potentialités, de prendre connaissance des obstacles qui interfèrent la recherche d'emploi, d'apprendre à relativiser et à réduire les effets des obstacles rencontrés, de valoriser ses atouts et expériences, de parler de soi positivement et de répondre aux objections en matière d'embauche.

Santé :

En 2009 :

Deux « clips vidéo » sur la santé ont été réalisés par deux groupes de participants du **PLIE du Blanc-Mesnil**, avec l'aide d'une réalisatrice. Ces clips visent à sensibiliser les jeunes à l'importance de la santé dans le monde du travail. L'un des clips porte sur le médecin traitant, l'autre sur les professionnels de la santé de la ville.

Le PLIE des Hauts de Garonne a formé ses référents et chargés de mission aux problématiques des conduites addictives. La formation s'est déroulée sur 3 jours.

Des diagnostics de la problématique santé sont réalisés à l'initiative du **PLIE de la Communauté d'Agglomération du Grand Besançon** par le service Insertion professionnelle de l'ADAPEI. 30 diagnostics ont ainsi été réalisés en 2009 au bénéfice de participants ayant une problématique santé reconnue ou non. Cette action a apporté aux référents PLIE un éclairage par des professionnels sur des problèmes de santé de leurs participants, facilitant ainsi leur mission d'accompagnement.

En 2010-2011 :

De nombreux PLIE ont développé également un soutien à la santé psychologique tel le **PLIE d'Ouest Provence** qui finance un lieu d'écoute permettant le repérage de ces freins et l'orientation vers des outils adaptés, notamment des psychologues de droit commun.

En 2012 :

Le Point d'Ecoute Psychologique du **PLIE Hérault Méditerranée** propose des entretiens individuels pour les participants du PLIE. Il apporte un soutien technique aux professionnels partenaire du PLIE, sous la forme d'un travail d'analyse et d'échange de pratiques.

Le PLIE de la Roche-sur-Yon et du Pays Yonnais a choisi d'aborder les questions de santé de manière collective, en privilégiant une approche globale, interactive et participative à travers l'outil théâtre. Le but est d'impliquer les personnes en insertion de manière active en leur demandant de mettre en scène des messages positifs de santé.

Le PLIE Amont 78 finance une action portée par l'association «Insertion Handicapés Yvelines» visant à éclairer les personnes en situation de handicap et/ou ayant une problématique santé lourde, de leurs possibilités d'accéder à un emploi par le biais d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) s'ils peuvent y prétendre. Cela donne lieu à un diagnostic approfondi réalisé par un psychologue. L'action tend également à apporter un soutien ponctuel aux référents de parcours pour leur permettre d'appréhender la situation des personnes ayant une problématique santé risquant de compromettre leur projet professionnel.

En 2013 :

L'«Atelier Santé Précarité» du **PLIE de la Communauté de Communes des Trois Rivières** facilite l'accès aux soins des personnes en situation de précarité : sensibilisation du public à une démarche de prévention par des animations collectives, organisation de réunions d'information sur l'accès aux droits et l'accès aux soins, orientation des publics en demande vers la permanence d'accès aux soins de santé.

Le PLIE du Pays d'Auge Nord a mis en place une écoute psychologique afin de favoriser le mieux être des participants au travers d'un accompagnement ponctuel ou durant la durée du parcours PLIE. Toutes les personnes orientées vers le dispositif PLIE sont dans un premier temps rencontrées par le psychologue. Cette démarche permet en outre de dégager les référents de parcours des problématiques liées aux difficultés psychologiques

Divers :

En 2010 - 2011 :

Un « fond d'aide » est parfois mis en place pour apporter des financements à des participants qui ne trouvent pas dans le droit commun de réponses pour régler certains de leurs freins à l'emploi. C'est le cas par exemple du **PLIE de la Roche-sur-Yon et du Pays Yonnais** ou du **PLIE d'Ouest Provence**.

Des PLIE ont également financé des actions de remobilisation vers l'emploi qui prennent en compte les freins à l'emploi des publics soit à partir de la découverte de l'environnement proche - le **PLIE du Blanc Mesnil** organise des « Mercredis des rencontres » pour des jeunes femmes- soit à partir d'opérations de grande envergure telles que les opérations de relogement ANRU. C'est le cas du **PLIE de Lille** qui s'appuie sur une plateforme partenariale pour traiter les problématiques de personnes relogées.

En 2012 :

Le PLIE de Rennes Métropole finance l'action «Dernier écrou» portée par la Mission locale qui vise à accompagner vers l'emploi 80 jeunes âgés de 18 à 25 ans révolus, incarcérés pour des peines allant de 3 à 24 mois. L'action, qui se déroule au sein de la maison d'arrêt dans le cadre d'un partenariat étroit avec les Services pénitentiaires insertion et probation, a pour objectif d'aider le jeune à construire son projet professionnel (en utilisant notamment les mesures d'aménagement des peines) et de réduire les risques de récidives.

En 2013 :

Le PLIE de l'Agglomération de Nevers organise des petits déjeuners avec diverses structures pour les participants du PLIE intéressés. La visite de la structure (ex : Maison de la Culture, Mairie de Nevers, caserne des pompiers, centres sociaux, médiathèque...) permet de découvrir un lieu le temps d'une demi-journée et de sortir de l'isolement en rencontrant d'autres personnes.

Prioritairement adressée aux bénéficiaires de l'ASS, l'action «appui personnalisé à l'insertion» proposée par le **PLIE du Pays de Caen** permet aux participants de bénéficier d'un accompagnement personnalisé (d'une durée d'environ 5 mois) sur les freins à l'insertion et mobilise de nombreux partenaires : du logement (bailleurs sociaux, Maison de l'Habitat..), de la gestion du budget (Trésor public, organismes bancaires, Banque de France...), de la santé (médecins, structures spécialisées...) et administratifs (CPAM, société d'assurance, CAF,...). L'opération est menée par une psychologue, en partenariat étroit avec le référent de parcours PLIE.

Le PLIE de l'Agglomération d'Evry Centre Essonne organise «Les Matinales de Dynamique Emploi», rencontres permettant aux participants du PLIE d'échanger avec des personnalités (élus et monde économique) sur les solutions mises en place en matière d'emploi et d'insertion sur le territoire. Ce temps d'échange leur permet également de présenter leur situation, expliquer l'accompagnement dont ils bénéficient et les difficultés qu'ils rencontrent dans leur parcours d'insertion.

1.2 Orienter le participant

L'objectif est de permettre au participant de définir un projet professionnel. Pour cela les PLIE financent des bilans de compétences et mènent différentes actions de « découverte des métiers ».

Exemples :**En 2008 :**

Le PLIE de Valenciennes a mis en place un « Atelier Dynamique Emploi » qui permet au participant de découvrir ses potentiels personnels et professionnels et de développer la « confiance en soi ». Cet atelier, d'une durée d'une semaine, combine plusieurs modules : relooking, marketing de l'emploi, rencontres employeurs, visites d'entreprises, connaissance du marché du travail local, droits et devoirs, module informatique, simulation d'entretien.

Le PLIE du Pays de Fourmies Trélon s'inspirant d'une action conduite par le PLIE de Béziers (et transférée à d'autres PLIE dans le cadre d'un programme piloté par l'Alliance Villes Emploi) a organisé deux actions de découverte dans les métiers de l'industrie d'une part et dans ceux du bâtiment d'autre part. Les participants volontaires, après une information collective, ont visité plusieurs entreprises et chantiers pour voir «in situ» les différents métiers de la branche.

L'action « Promométiers » menée par le **PLIE Espace Technowest** relève de la même méthode transférée dans le cadre du programme Alliance Villes Emploi. 10 participants transportés en minibus ont visité durant une semaine plusieurs entreprises du territoire pour y découvrir les pratiques du métier.

Le PLIE de Lille a mis en place des ateliers qui permettent de vérifier la motivation, l'aptitude à exercer les métiers des travaux publics et du bâtiment, avant un positionnement sur l'emploi, l'alternance, la formation. Ces ateliers permettent aussi la confirmation de choix professionnels sur les métiers en tension, la connaissance concrète des conditions d'emploi et la mise en évidence des savoirs, savoir être, savoir faire du participant. Cette action implique un Partenariat étroit entre l'organisme de formation, la Fédération Régionale des Travaux Publics et la plateforme de vocation.

L'accompagnement vers l'élaboration d'un projet professionnel s'effectue dans le cadre du **PLIE du Pays de Caen** avec l'intervention de psychologues dans une opération articulée en 4 phases :

- Analyse globale de la situation ;
- Bilan de la personne (compétences, souhaits, freins, ...) ;
- Connaissance du monde du travail ;
- Confrontation du projet avec la réalité, et plan d'actions.

Le **PLIE du Val de Marque** a mis en place une action permettant aux participants de trouver et de valider leurs projets professionnels et, éventuellement, d'élargir leurs choix. L'action se déroule avec 7 modules de 2 jours, selon les principes du coaching.

Deux ateliers de découverte de secteurs d'activité et de métiers ont été mis en place par le **PLIE de Martigues Port de Bouc Saint Mitre Les Remparts**, l'un sur le secteur de la propreté, l'autre sur celui des services à la personne. Ces ateliers ont une durée de 2 à 5 jours.

En 2009 :

Le **PLIE de Dunkerque** met en place un dispositif d'orientation avec le concours d'ADECCO, ADIA et Manpower. Ces entreprises proposent aux participants du PLIE des évaluations professionnelles complémentaires à celles des outils et dispositifs de droit commun.

Une action destinée aux participants du **PLIE de Plaine Commune** permet à ceux-ci de découvrir des métiers, grâce à une démarche en quatre phases qui se déroulent sur 14 demi-journées :

- Travail sur la « représentation sexuée des métiers » ;
- Enquêtes, visites d'entreprises, recherches documentaires ;
- Bilan personnel et professionnel ;
- Vérification des hypothèses d'orientation par enquêtes et évaluation en milieu de travail.

Le **PLIE du Cambrésis** s'appuie sur le site internet de l'observatoire de la Maison de l'Emploi dans laquelle il est intégré pour informer ses participants et ses prescripteurs sur les métiers de la santé. Les intéressés peuvent ainsi explorer toutes les voies possibles d'orientation : filières, métiers, passerelles possibles, etc.

En 2010 :

Un dispositif ouvert à toutes les personnes n'ayant pas de projet défini pour leur permettre d'élaborer un projet professionnel, et de les confronter à la réalité, a été mis en place par le **PLIE de Saint-Quentin-en-Yvelines**.

Le **Plan Roubaisien d'Insertion** organise des visites d'entreprises avec notamment pour objectif la découverte de métiers. Chaque visite est minutieusement préparée et se déroule selon une méthodologie très précise.

Un atelier « Pass Avenir » permet aux participants du **PLIE de Roubaix** de travailler sur leur orientation professionnelle avec l'aide de méthodes et d'outils.

Le **PLIE de Lys-Tourcoing** organise des actions de sensibilisation aux métiers du bâtiment.

En 2011 :

Des rencontres avec les employeurs et des visites d'entreprises sont également organisées. C'est le cas avec le **PLIE de la Ville d'Ajaccio** qui a organisé 3 journées de découverte des 3 filières majeures de l'île : le bois, le tourisme et le transport/logistique. S'y sont retrouvés, employeurs, organismes de formations, demandeurs d'emploi et différents partenaires.

C'est sur le schéma d'un forum des métiers de l'hôtellerie-restauration, que le **PLIE du Pays d'Auge Nord** s'est impliqué dans le rapprochement du même type d'interlocuteurs.

Au **PLIE du Grand Poitiers**, des informations collectives destinées aux participants permettent à des chefs d'entreprise de venir présenter leur activité, les métiers et les conditions d'emploi. Le PLIE organise aussi des visites en entreprise pour une première confrontation à la réalité.

Le **PLIE de la Porte du Hainaut** promeut 4 secteurs d'activité porteurs en développant les liens avec l'alternance. Ainsi, outre les lycéens, les participants en chantier d'insertion sont également sensibilisés aux métiers et aux formations initiales ou continues en lien avec les entreprises pour des visites in situ.

Ce PLIE s'est également associé à Pôle emploi pour sensibiliser et mobiliser ses participants sur les métiers porteurs dans le secteur de l'industrie sur le valenciennois.

Les PLIE développent des outils plus poussés pour des diagnostics et des évaluations professionnelles : dans le cadre du **PLIE de la Communauté d'Agglomération du Grand Besançon**, les diagnostics associent bilan médical, bilan social et bilan professionnel des participants, tandis que les évaluations se font en entreprise au travers d'EMT.

Le **PLIE de Dunkerque** mobilise 3 catégories de tests auprès d'ETT pour évaluer aptitudes et connaissances, motivations et attitudes et enfin le projet professionnel des participants.

Pour confronter les publics aux pratiques professionnelles, le **PLIE de la Communauté d'Agglomération du Bassin d'Aurillac** finance un atelier d'insertion qui permet de découvrir les métiers de l'aménagement paysager en proposant apports théoriques et réalisations pratiques sur un site naturel à aménager.

Au **PLIE du Pays de Brest**, ce sont les métiers du bâtiment qui ont été présentés : de l'information pour ce secteur sur Brest, aux représentations sur les métiers en passant par les conditions de réussite. Cette action a été menée en partenariat avec le GRETA, l'AFPA, la CAPEB, la FFB...

Le PLIE du Pays de Midi Quercy, a mené une action sur la promotion des besoins en emploi et en compétences des établissements médico - sociaux. Un documentaire sur les métiers et les établissements du secteur médico-social du Pays Midi Quercy a été réalisé.

En 2012 :

Le PLIE de la Communauté d'Agglomération du Calaisis a soutenu la création d'un Zoom vidéo sur les métiers de l'hôtellerie et de la restauration sur le Calaisis (8 fiches métiers vidéo sous support DVD). Ce support qui a été en partie réalisé par les demandeurs d'emploi coachés et accompagnés par un prestataire a ensuite été présenté et distribué aux partenaires et officiels dans le cadre d'une manifestation publique.

Le PLIE d'Evry met en place un atelier «Parcours de Découvertes des Métiers» permettant aux participants de vérifier et valider leur projet voire leurs compétences. Trois étapes successives constituent cette prestation : une étape d'exploration (connaissance de l'environnement professionnel), une étape de découverte des métiers (stage en entreprise) et une étape de validation du projet et de mise en place d'un plan d'action.

Le PLIE du Pays de Lorient a, aux côtés des entreprises, des acteurs de la formation, de l'emploi et de l'insertion et du Conseil Régional, participé à la valorisation des métiers de l'agroalimentaire en organisant une journée sur cette thématique et en mettant en place une action de formation expérimentale «carrière Prod IAA» portée par 4 organismes de formation (découverte des diverses phases de production alimentaire existantes et immersions en entreprise).

Le PLIE du Beauvaisis met en place un atelier «Demain, l'emploi» qui favorise l'émergence de projets professionnels adaptés à la réalité des entreprises et du marché du travail et qui crée des passerelles avec les actions d'insertion des entreprises.

En 2013 :

Le PLIE de Maubeuge Val de Sambre anime une plateforme territoriale d'orientation en 3 phases. La 1^{ère} s'appuie sur un outil éprouvé intitulé «DVPP» (Découverte des Valeurs Professionnelles et Personnelles) dont l'objet est de déceler les qualités professionnelles d'une personne et de les organiser afin de déterminer pour celle-ci ses aptitudes et ses talents à exercer 2 ou 3 métiers. La 2^{ème} est constituée de visites d'entreprises et la 3^{ème} d'une présentation des métiers en tension sur le territoire. L'objectif de la plateforme territoriale d'orientation est de définir avec précision un choix professionnel qui s'appuie sur des capacités réelles à l'exercer et sur une découverte physique du métier.

Le PLIE du Grand Narbonne a développé une action de découverte des métiers de service à la personne alternant des stages «découverte des métiers» (420 h), des périodes en centre de formation (280 h) et des périodes en entreprises (140 h). Les participants peuvent ainsi découvrir les différents métiers du secteur, acquérir et valider les capacités professionnelles et élaborer un projet d'insertion dans le secteur (après vérification de l'intérêt du stagiaire pour le métier et de ses capacités à l'exercer). Une action similaire est menée dans le secteur de l'hygiène et de la propreté.

1.3 Proposer des « étapes emploi »

Dans le cadre des parcours d'insertion professionnelle individualisés, les PLIE proposent à leurs participants des « activités économiques » exercées dans le cadre de contrats aidés et / ou dans des structures d'insertion par l'activité économique (SIAE). Des étapes emploi sont également organisées dans le cadre de CDD courts et de missions d'intérim.

Toutes ces étapes emploi ajoutent à la mise en situation de travail, des formations complémentaires en lien avec le support du chantier et/ou des formations liées à la définition du projet professionnel et/ou la préparation du permis de conduire et donnent, pour la plupart, droit à la délivrance d'une attestation de compétences en lien avec le référentiel du métier exercé.

Les valeurs ajoutées des PLIE sont :

- d'inscrire ces activités dans un cursus finalisé sur l'emploi accompagné souvent d'une formation complémentaire, et donc de leur donner une perspective ;
- de contribuer à l'ingénierie et au financement des activités.

Les chantiers d'insertion sont fortement soutenus dans le cadre des PLIE.

Durant l'année, 2013 les PLIE ayant renseigné ces informations font état d'un total de 59 307 emplois de parcours occupés par leurs participants – dont 41.3 % avec des contrats non aidés.

A titre d'exemples :

En 2009 :

Une offre diversifiée de contrats de travail pour des « étapes emploi » est organisée par le **PLIE des Graves**. Au total 84 contrats ont été signés :

- 19 contrats avec la Ville de Bègles et la Communauté de Communes de Montesquieu;
- 18 contrats avec la Régie de quartier ;
- 47 contrats avec des Structures d'Insertion par l'Activité Economique.

Par ailleurs, le **PLIE des Graves** a aussi mis en place un dispositif qui permet à certains de ses participants d'avoir des missions ponctuelles de remplacement en mairie de Bègles (sur des CDD), avec la possibilité de compléter cette expérience de travail par une période de 4 à 8 semaines d'immersion en entreprise. 39 participants ont pu bénéficier de CDD avec la ville de Bègles, et 25 d'entre eux d'expérience de travail en entreprise.

En 2010 :

Des chantiers d'insertion ont été organisés avec l'aide de nombreux PLIE, avec, par exemple des travaux :

- d'aménagements pour des communes : **PLIE de l'Agglomération Périgourdine** ;
- d'aménagements paysagers : **PLIE de la Communauté d'Agglomération du Bassin d'Aurillac** ;
- d'utilisation d'une pierre locale (la « pierre bleue ») sur des chantiers communaux : **PLIE de Fourmies-Trélon**.

En 2011 :

De nombreux chantiers d'insertion ont été organisés avec l'appui des PLIE, sur des supports de travail très variés :

Le PLIE de Nîmes Métropole a permis l'organisation d'un chantier de 6 mois pour 12 bénéficiaires ayant pour support la création de sculptures géantes et l'organisation d'un concert et d'une scénographie, permettant ainsi une sensibilisation aux différents métiers inhérents au spectacle vivant.

Le PLIE Espace Technowest organise « Electrik Art », un chantier pour 12 participants sur 6 mois ayant pour support l'embellissement des transformateurs ERDF en lien avec un collectif d'artistes.

Le PLIE de la Communauté d'Agglomération du Carcassonnais organise avec la Régie de quartier, un chantier école permanent pour 70 participants, ayant pour support l'entretien des espaces extérieurs, espaces verts et horticulture. Il soutient aussi la rénovation d'un foyer communal pour 8 participants avec des tâches de gros œuvre et de second œuvre.

Le PLIE du Grand Narbonne propose, pour 8 participants en entrée et sortie permanente, des mises en situation de travail sur la réhabilitation d'un bâtiment communal et de ses abords. Il organise également un chantier « patrimoine environnement » pour 40 participants en entrée et sortie permanente.

Le PLIE du Pays de Brest organise un chantier d'insertion pour 8 femmes au sein d'un CHRS axé sur « Cuisine et Maintenance ».

Le PLIE du Grand Poitiers porte, avec l'association « Pourquoi Pas, la Ruche », un chantier d'insertion ayant pour support des travaux d'entretien du linge et des locaux ainsi que d'hôtellerie / restauration.

Le PLIE Hérault Méditerranée a financé un chantier d'une durée de 8 mois ayant pour support la réhabilitation de blocs sanitaires au sein d'une pinède aménagée pour l'hôtellerie de plein air.

Le PLIE de la Communauté d'Agglomération du Bassin d'Aurillac a mis en place un programme CUI-CAE spécifique pour 40 demandeurs d'emploi de plus de 50 ans de son territoire en ARE ou relevant de minimas sociaux avec l'appui, pour 50% d'entre eux, de collectivités ou d'associations. Les autres 50% ont intégré l'entreprise après 2 immersions dans le cadre d'Évaluations en Milieu de Travail (EMT) longues et d'une formation mentorat-tutorat de 2 semaines financée par l'AGEFOS PME.

Le PLIE du Laonnais a mis en place pour 11 femmes un chantier d'insertion dans le secteur des services à la personne alliant périodes d'immersion en entreprise et formation qualifiante DEAVS.

En 2012 :

Le PLIE du Pays du Vermandois propose à ses participants une étape emploi au sein de l'entreprise d'insertion « Soli*bois & co » dont l'activité est la récupération, la transformation, la remise en état, la maintenance et le négoce de palettes de bois.

Le PLIE du Beauvaisis a positionné :

- 7 participants du PLIE sur le chantier d'insertion « Ecospace de la Mie au Roy » dont l'objet est la rénovation des bâtiments d'une ferme dans le but de créer une structure d'éducation et de concertation pour les associations axées sur le développement durable ;
- 19 participants sur le chantier d'insertion ZIP de Beauvais dont l'objet est la remise en état des parties communes, de logements et d'espaces verts ;
- 7 participants sur le chantier d'insertion « Bâtiment Nature » dont l'objet est la réalisation de travaux de revalorisation du patrimoine communal ;

- 4 participants sur le chantier d'insertion «Espaces naturels», dont l'objet est la réalisation de travaux d'entretien d'espaces naturels sur le territoire.

46 participants du **PLIE de Lorient Agglomération** ont participé au chantier d'insertion porté par l'association «Le panier de la mer 56», qui a pour objectif d'accompagner vers l'emploi durable des personnes en difficulté d'insertion professionnelle, en utilisant pour support pédagogique la transformation du poisson de retrait provenant des invendus de la criée du port de pêche.

En 2013 :

En 2013, dans le cadre du «Comité de validation IAE» du **PLIE du Pays d'Artois**, sur 1 208 dossiers étudiés, 636 candidatures des participants ont été orientées vers l'IAE et 249 personnes ont été recrutées en ACI. Les prescripteurs améliorent ainsi leurs orientations vers les ACI, ne considérant plus le contrat aidé dans la structure comme un simple contrat de travail mais comme un véritable tremplin pour construire un parcours.

Le PLIE du Grand Narbonne soutient un chantier «Environnement Patrimoine» où sont abordés les métiers de l'agriculture, du petit bâti rural : on y travaille le débroussaillage, l'élagage, le tronçonnage, la réhabilitation et l'entretien du petit patrimoine rural, la maçonnerie à la chaux, la réalisation de murs en pierres sèches, la culture de la vigne et de l'olivier, et la production maraichère destinée à la consommation des salariés polyvalents.

Le PLIE de Béziers Méditerranée a mis en place le chantier «RESTAURATON», porté par l'association Passerelles Insertion. Ce chantier se situe dans la cafétéria d'un Foyer de Jeunes Travailleurs (FJT) et permet l'embauche, sous forme de Contrat d'Accompagnement à l'Emploi (CUI-CAE) de 26h/semaine de 6 à 10 mois, de 20 personnes en roulement sur l'année. Les salariés sont accompagnés par une conseillère en insertion professionnelle afin de valider un projet professionnel et de rechercher des immersions en entreprises (hors ACI).

Pour les participants du **PLIE du Blanc-Mesnil**, la Régie de quartier, la Repasserie, et la Ressourcerie, offrent aux participants du PLIE des étapes de parcours très importantes, qui créent une dynamique positive dans leurs parcours vers l'emploi.

Le GEIQ « Hôtellerie de plain air » a été partenaire du **PLIE Hérault Méditerranée** pour l'organisation d'un « chantier d'insertion métier de l'hôtellerie de plein air ». Les salariés de ce chantier ont ensuite la possibilité d'intégrer le GEIQ, dans une logique de parcours.

1.4 Former

Dans le cadre des parcours d'insertion professionnelle qu'ils organisent et suivent, les PLIE veillent à ce que leurs participants puissent accéder à des formations correspondant à leurs besoins. Dans certains cas, ils contribuent à l'ingénierie de ces formations et / ou à leur financement, voire animent des plateformes de formation mobilisant les financeurs principaux : Conseils Régionaux, Pole emploi, Conseils Généraux, OPCA.

Les PLIE ont institué des enveloppes financières « souples », rapidement mobilisables afin de prendre en charge des actions de formation qui ne seraient pas proposées dans le droit commun.

Les formations peuvent être organisées en alternance avec des emplois en contrat aidé.

Par ailleurs, les PLIE développent en lien étroit avec l'Etat, les Régions, les Départements, des actions de formation dites de « mobilisation » qui apportent une réponse ponctuelle en matière de remise à niveau en langue française ou d'acquisition des gestes professionnels de base et permettent ainsi la progression du parcours d'insertion ou la suite de parcours de formation vers la qualification.

Enfin, de nombreuses actions de formation sont organisées par les PLIE dans le cadre d'opérations menées avec des entreprises qui s'installent ou se développent sur le territoire et pour lesquelles des recrutements sont prévus.

Voici des exemples d'actions de formation organisées par des PLIE :

En 2008 :

Une formation aux « codes et usages de l'entreprise » a été proposée aux participants du **PLIE du Douaisis**.

Des opérations emploi-formation « auxiliaires de vie et de santé » ont été organisées par le **PLIE de Villeneuve d'Ascq**.

Le PLIE de Roubaix a mis en place des actions de professionnalisation vers les métiers de la petite enfance avec montée en qualification des personnes ayant pour projet de travailler dans ces métiers : contrat aidé avec formation qualifiante au CAP petite enfance et préparation du concours ATSEM et possibilité d'intégrer les services de la Ville de Roubaix qui a des besoins dans ce secteur.

Un dispositif renforcé d'accompagnement à l'écriture d'un dossier VAE pour un participant du PLIE rencontrant des difficultés avec l'écrit avec accompagnement individualisé réalisé par un organisme de formation (100 à 200 heures) sur la base d'ateliers (écriture, lecture, informatique, projet professionnel, présentation orale) a été créé dans le cadre du **PLIE de Roubaix**.

Le PLIE de Dunkerque, avec la Maison de l'Emploi, a construit un « Pôle formation » qui assure une gestion centralisée des prescriptions de formation des actions conventionnées sur le territoire : offre de la Région, AFPA, AGEPIH, Pôle emploi, avec mise à disposition de chaque conseiller d'un progiciel permettant :

- L'accès à l'offre détaillée et aux places disponibles ;
- La saisie et le retour sur la prescription.

Des formations de courte durée (moyenne 70 heures) répondant aux besoins des entreprises locales sont organisées par le **PLIE de Martigues Port-de-Bouc St Mitre Les Remparts** dans le « Centre permanent industrie logistique » du territoire.

Par ailleurs, ce même PLIE finance pour ses participants des formations courtes qualifiantes (non prises en charge dans le droit commun) ou une préparation au concours de la fonction publique).

En 2009 :

10 participants du **PLIE de la Communauté d'Agglomération du Bassin d'Aurillac** ont suivi une formation au métier d'auxiliaire de vie grâce à une action combinant les premiers modules du DEAVS (diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale) et, en alternance, une découverte des métiers d'aide à domicile dans le cadre d'un « appartement pédagogique » permettant de simuler l'ensemble des gestes et actes d'une aide à domicile auprès d'enfants et de personnes âgées ou handicapées. Les participants bénéficiaient de contrats aidés.

Le PLIE de Rennes Métropole a mis en place une action permettant l'acquisition des fondamentaux de l'intervention à domicile. Des modules courts (1 à 3 jours), programmés sur un trimestre, sont proposés aux participants volontaires pour suivre cette action et ayant signé pour cela un « protocole individuel de formation ». Une trentaine de personnes en ont bénéficié sur un trimestre.

L'ADAPEI (association départementale des amis et parents d'enfants inadaptés) du Cantal évalue ses besoins de recrutements d'aides médico- psychologiques à une quarantaine de postes en 2011. Pour répondre à ces besoins, le **PLIE de la Communauté d'Agglomération du Bassin d'Aurillac** a conçu l'action suivante :

- En accord avec l'Etat, 12 contrats aidés d'une durée de 18 mois sont mis à disposition de l'ADAPEI. Ces contrats sont de 35 heures hebdomadaires incluant le temps de formation ;
- Le PLIE, avec le FSE, finance la préparation à l'entrée en formation, la formation qualifiante AMP décentralisée sur le bassin d'Aurillac et assure l'accompagnement des participants tout au long de l'action.

Avec la perspective de l'ouverture d'une « micro crèche » sur son territoire, et dans le cadre d'une convention de revitalisation qu'il a signée, le **PLIE de Plaine Commune en Seine-Saint-Denis** a mis en place une action de formation « préparation au CAP petite enfance ».

Le PLIE Métropole Nord Ouest (bassin de Lille) anime sur son territoire un dispositif mis en place par le Conseil Régional Nord-Pas-de-Calais qui permet aux salariés en contrats aidés de bénéficier d'un crédit de 200 heures de formation professionnalisante. Dans le cadre de ce dispositif, le PLIE mène une action dont l'enjeu est de mobiliser sur des formations les personnes en ateliers et chantiers d'insertion.

Pour faciliter l'accès de ses participants à un emploi, le **PLIE de Lille** propose à ceux-ci des formations courtes relevant de l'une ou l'autre des 3 catégories suivantes :

- Formations générales, parmi lesquelles figurent des formations préparatoires à un concours, des formations aux premiers secours, ...
- Formations techniques complémentaires, comme par exemple une formation CACES pour un participant du PLIE travaillant sur des chantiers industriels ;
- Formations transversales du type « image de soi », « confiance en soi », etc.

Une formation professionnalisante d'agent de propreté a été organisée par le **PLIE Clunisois Maconnais Tournugeois**. Les 9 participants ont obtenu l'attestation de capacité délivrée à l'issue de cette formation.

Les participants du **PLIE de l'Agglomération Clermontoise** ont pu suivre à l'AFPA une formation de 245 heures (140 en centre, 105 en entreprise) aux nouvelles compétences requises dans le bâtiment par les nouvelles exigences environnementales (notamment dans les métiers liés à l'étanchéité, au bardage et à l'isolation).

Ce même PLIE a également organisé en 2009 des formations pour des groupes de 10 participants dans les métiers ou secteurs suivants :

- Sécurité
- Services à la personne
- Logistique
- Environnement

En 2010 :

Le PLIE de la Communauté d'Agglomération du Bassin d'Aurillac a mis en place pour ses participants une plateforme pour les formations non prises en charge par le droit commun. Grâce à cela 19 participants sur les 30 engagés ont obtenu une formation qualifiante de niveau V.

Le PLIE de Lys-Tourcoing organise des formations « Maîtrise des savoirs de base » pour les salariés en contrats aidés, avec des cofinancements de la Région et d'un OPCA.

Une formation modulaire et individualisée aux savoirs de base est organisée par le **PLIE Plan Roubaisien d'Insertion** pour des participants en parcours d'insertion professionnelle sur des métiers en tension.

Le PLIE de Dunkerque gère une enveloppe spécifique de 120 000 euros, financée par la Communauté urbaine au profit des salariés en contrats aidés qui sont participants du PLIE. En 2010, 130 participants en ont bénéficié avec 136 plans de formation validés.

Le PLIE des Hauts de Garonne a mis en œuvre une action d'initiation aux métiers du nettoyage industriel pour 12 participants, avec 60% de sorties positives.

En 2011 :

Le PLIE de Saint Denis de la Réunion a organisé une action de formation visant à permettre à des participants ayant des compétences professionnelles certaines de travailler leur adaptation à de potentiels postes de travail.

Les PLIE de la Communauté d'Agglomération du Bassin d'Aurillac, de la Communauté d'Agglomération de Valenciennes Métropole et d'Ouest Provence mettent en place des ateliers « coaching » visant à renforcer les capacités personnelles des participants.

Les PLIE du Sud Est Métropole, d'Ouest Provence et du Grand Poitiers organisent des ateliers favorisant l'accès à l'emploi durable, utilisant des outils tels que le CV vidéo ou centrés sur des publics spécifiques tels que les seniors.

A partir des besoins repérés sur leurs territoires, les PLIE mettent en œuvre des formations spécifiques. C'est le cas du **PLIE des Hauts de Garonne** sur le nettoyage industriel et du **PLIE de Lille** sur l'isolation technique par l'extérieur.

En 2012 :

Le PLIE du Sénonais a mis en place une formation permettant aux participants d'acquérir des connaissances et compétences relatives au premier niveau d'emploi de vendeur de produits frais. La formation dure 13 semaines avec une période de stage en entreprise de 3 semaines (de 35 h hebdomadaires).

Le PLIE Sud Est Métropole mobilise une enveloppe financière permettant l'accès à ses participants à la formation individuelle ou collective. Le PLIE optimise l'utilisation de ces financements en apportant une ingénierie en matière de gestion des actions de formation : validation de la pertinence des demandes en commission d'intégration, appui aux référents PLIE dans la recherche des cofinancements, mise en place d'actions de formation collective (en fonction des besoins des participants et des besoins locaux des entreprises), recherche des organismes et modules de formation, gestion administrative des appels d'offre, dossiers de financement et conventionnement des actions, gestion financière de l'enveloppe budgétaire.

Le PLIE de la Communauté de Communes des Trois Rivières participe au financement de formations pour ses bénéficiaires, lorsque la prise en charge du Conseil Général ou du CIVIS n'est pas totale, afin de ne pas se substituer au droit commun.

Le PLIE du Pays du Vermandois a mis en place, en partenariat avec le GRETA, une action de formation «coaching à l'emploi» d'une durée de 4 mois, à temps plein, qui consiste en un Parcours de formation individualisé basé sur des activités, trois périodes d'immersion en entreprises et des sorties extérieures. Cette action dont les objectifs généraux sont de positiver l'image de soi, revaloriser le lien social et s'insérer dans le monde professionnel cible des personnes accompagnées par le PLIE ayant émis un ou deux projets professionnels cohérents.

En 2013 :

L'action de préqualification «constructions voiries et réseaux divers» mise en place par **le PLIE de la Communauté d'Agglomération de Limoges Métropole**, dont la spécificité est de proposer une intervention conjointe et continue d'un formateur technique (module «voirie» et module «maçonnerie») et d'un formateur linguistique (module «Français Langue Professionnelle») a permis à 5 participants de valider leurs titres professionnels «Ouvriers Voiries Réseaux Divers».

Une action de préqualification similaire «Français Langue Professionnelle Personnel de Cuisine et Restauration» avec l'objectif d'une mise en lien avec les marchés publics intégrant des clauses sociales a été menée en 2013.

L'action «Qualification aux métiers du travail social - option Aide Médico Psychologique (AMP)» du **PLIE Intercommunal Nord Essonne**, d'une durée de 600 heures (incluant 140 heures de stage en entreprise et

460 heures de formation théorique) prépare les participants à réussir les épreuves d'admission pour l'entrée en formation d'AMP. L'accompagnement du stagiaire au sortir de la formation fait l'objet d'un suivi régulier et individualisé et se poursuit jusqu'à ce qu'il intègre l'étape suivante de son processus de professionnalisation (contrat ou formation qualifiante menant vers l'emploi). L'objectif final est l'obtention du Diplôme d'Etat d'Aide Médico-Psychologique, soit sous la forme d'une formation diplômante en cours d'emploi, soit sous celle d'une formation diplômante en voie directe.

Le PLIE d'Angers Loire Métropole a mis en place un dispositif spécifique de coordination des parcours de professionnalisation des jeunes embauchés en emploi d'avenir au sein d'Angers Loire Métropole et des communes de l'agglomération. Deux agents sont chargés de coordonner les parcours de professionnalisation des emplois d'avenir embauchés et d'animer le réseau des tuteurs. 150 jeunes ont été concernés en 2013.

L'«action de Préparation aux métiers saisonniers en hôtellerie de plein air» du **PLIE du Grand Narbonne** permet à des participants de découvrir les métiers du secteur, de maîtriser les techniques de base et de développer des compétences professionnelles spécifiques. Deux périodes de stage en entreprise sont effectuées et un certificat de compétences est remis en fin de parcours à chaque participant.

Acquérir une meilleure connaissance de l'entreprise, tel est l'objectif de l'action de formation du **PLIE de l'Agglomération de Nevers**, qui propose à ses participants de bénéficier d'une formation pratique relative au positionnement et comportement adapté au monde de l'entreprise. L'action consiste à contribuer à lever les obstacles à l'accès à l'emploi en permettant une meilleure connaissance du monde de l'entreprise et un travail sur l'image de soi (présentation, entretiens...)

1.5 Accompagner

La fonction « accompagnement » est assurée par des « référents uniques de parcours PLIE ». Chaque référent a pour mission de permettre le retour à un emploi durable et le maintien dans cet emploi de personnes ayant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, par la co-construction d'un parcours d'insertion professionnelle adapté et l'accompagnement de ce parcours sans limite de durée. Cet accompagnement prend en considération tous les éléments de domaines périphériques à l'emploi (logement, santé, mobilité, ...).

Dans cette perspective, il assure une prise en charge globale et personnalisée de chaque personne qui lui est confiée.

Celle-ci est organisée et coordonnée avec l'ensemble des acteurs qui peuvent concourir à la réussite de son projet professionnel.

Localisation des référents :

Les référents uniques de parcours PLIE sont employés par différentes structures financées sur le budget du PLIE et coordonnées par la structure d'animation et de gestion du PLIE : Pôle emploi, Mission locale, CCAS, SIAE, ...

Cette variété d'employeurs permet aux équipes de référents uniques de parcours PLIE de partager, au sein de leurs équipes locales, des connaissances, des compétences, des outils et des expériences multiples qui enrichissent en permanence leurs pratiques.

L'équipe d'animation du PLIE coordonne et anime l'action des référents de parcours, soutient leur action et veille à la bonne réalisation des objectifs d'accompagnement et de retour à l'emploi.

Fonctions :

Le référent de parcours PLIE :

Établit un **diagnostic** de la situation sociale et professionnelle de la personne et de son environnement, de ses compétences et de ses qualités ;

- Assure une **veille active** et permanente de **l'offre d'insertion, de formation, d'emploi**, sur le territoire ;
- **Construit** ou co-construit des **parcours d'insertion professionnelle** ;
- **Accompagne** la personne tout au long de son parcours d'insertion professionnelle et est le garant de ce parcours (y compris durant les 6 premiers mois dans le contrat de travail durable). Cet accompagnement implique :
 - un suivi individuel ;
 - l'exploration des besoins de la personne ;
 - la coordination des opérateurs ;
 - la mise en cohérence et l'articulation entre les étapes ;
 - la hiérarchisation des priorités de la personne et leur confrontation avec la réalité économique ;
 - la mobilisation de mesures et d'actions ;
 - l'ingénierie financière du parcours (en lien avec l'équipe d'animation du PLIE) ;
 - la mise en œuvre des étapes ;
 - la mise en relation avec les opérateurs partenaires et avec des employeurs (à toutes les étapes de parcours) ;

- **Assure la mise à jour régulière du dossier administratif du participant** et fournit à l'équipe d'animation du PLIE toutes les pièces justificatives - avec notamment en perspective une bonne « lisibilité » des parcours dans une démarche qualité et d'évaluation ;
- **Participe aux travaux de l'équipe d'animation du PLIE** (ingénierie de création d'activités et d'actions spécifiques, évaluation d'actions, échanges d'informations et de pratiques, ...) :
 - Communique au sein de la structure qui l'emploie sur ses activités (et éventuellement sur celles du PLIE...);
 - Assure la responsabilité de la traçabilité du parcours ;
- **Communique vers les prescripteurs et opérateurs du PLIE**, notamment en témoignant de ses activités ;
- **A une activité transversale et permanente d'écoute, d'aide et de soutien** pour les personnes qu'il accompagne et de coordination de l'accompagnement global.

Facteurs de réussite :

Plusieurs facteurs contribuent à la réussite de l'accompagnement assuré par les référents de parcours :

- Le nombre de personnes à accompagner qui varie entre 60 et 100 personnes par référent de parcours.
- La moyenne de 80 personnes en permanence à accompagner est un ratio tout à fait acceptable. Au-delà, l'accompagnement de proximité est plus difficile ;
- Une disponibilité suffisante pour accompagner chaque personne en fonction de ses besoins, avec un rythme et des temps de rencontre adaptés ;
- Une attitude réactive et proactive ;
- La capacité à mobiliser un réseau d'intervenants au profit de la personne accompagnée, ceci en fonction des problèmes et des besoins de celle-ci : travailleurs sociaux, psychologues, SIAE, organismes de formation ... ;
- La capacité à mobiliser des mesures de droit commun et des moyens financiers additionnels fournis par le PLIE, qui permettent de financer ou de co-financer des mesures ou des moyens hors droit commun (exemple : une formation individuelle) ;
- Le positionnement du PLIE dans son environnement partenarial.

Le PLIE et son positionnement territorial contribuent fortement à la réussite des accompagnements assurés par les référents, en leur apportant :

- La légitimité locale permettant de « mettre autour de la table » chaque acteur qui détient une clef du dispositif, pour avoir le maximum d'efficacité autour du demandeur d'emploi ;
- Des liens et des pratiques avec les acteurs économiques ;
- Une capacité d'ingénierie qui permet de construire des réponses adaptées aux besoins à la fois des publics et des acteurs économiques ;
- Un environnement de partenaires animés par une volonté commune d'actions ;
- Une implication des élus et des collectivités territoriales de proximité et des Conseils Régionaux et Généraux qui favorise le développement local et le portage d'expérimentations et d'innovations favorables au retour à l'emploi des publics très éloignés de l'emploi ;
- Une réactivité et une intermédiation qui favorisent l'avancée du parcours et l'accès ou le retour à l'emploi.

Exemples :

En 2008 – 2009 :

Le PLIE de Dunkerque a construit un réseau de 30 conseillers référents de parcours qui assurent leurs missions d'accompagnement au sein des antennes de la Maison de l'Emploi réparties sur le territoire qui compte au total 16 communes. Ces référents participent aux « comités d'antenne » qui assurent la nécessaire concertation entre les acteurs concernés par les parcours des participants – depuis leur entrée dans le PLIE, jusqu'à la sortie. Deux chargés de mission territoriaux assurent la coordination des 13 comités d'antenne. Entre 800 et 900 entrées de participants dans le PLIE sont validées chaque année par ces comités..

Par ailleurs les référents participent chaque mois à des « réunions de zone » dont les ordres du jour sont établis en fonction des plans d'action mis en œuvre, et des demandes des référents. Ces réunions mensuelles sont organisées par secteur du territoire (celui-ci a été divisé en 3 secteurs).

L'accompagnement de 40 participants du **PLIE de Saint-Quentin-en-Yvelines** est assuré en combinant accompagnement individuel et accompagnement collectif. Ce dernier est organisé avec 3 modules composés d'ateliers :

- Module « santé » et « savoir être », avec 4 ateliers ;
- Module « citoyenneté et savoir être », avec 4 ateliers ;
- Module « rencontre avec le monde du travail », avec 6 ateliers.

L'accompagnement de participants du **PLIE de Lille**, issus d'opérations de relogement dans le cadre de l'ANRU, est organisé à l'issue d'une enquête sociale effectuée par le bailleur qui permet de prendre en compte les problématiques spécifiques de chacun de ces participants.

En 2010- 2012 :

Des référents de parcours positionnés dans différentes structures (Espace économie emploi, associations,...) assurent les missions d'accompagnement du **PLIE de l'Agglomération Périgourdine**.

Dans le cadre du droit à l'accompagnement institué par la loi portant sur la généralisation du RSA, le Conseil Général du Pas de Calais a désigné les PLIE du Pas-de-Calais comme structures d'accompagnement des bénéficiaires du RSA dans le cadre de la sphère professionnelle.

Le dispositif est organisé, à l'image du **PLIE de l'Arrondissement de Béthune** comme suit :

- Une réunion d'information collective pour les personnes entrant dans le dispositif du RSA est organisée par le Conseil Général afin d'informer les bénéficiaires sur leurs droits et de leurs devoirs. Les différentes structures d'accompagnement partenaires du Conseil Général, dont le PLIE, y participent et présentent chacune leur mission.
- A l'issue de cette réunion, chaque personne est reçue par un des partenaires pour faire le point sur son parcours et recueillir son souhait d'accompagnement au regard des problématiques identifiées. L'équipe locale d'orientation, regroupant des représentants du Conseil Général 62 et les structures d'accompagnement, se réunit ensuite pour orienter les bénéficiaires du RSA (nouveaux entrants et bénéficiaires en réorientation) soit dans la sphère professionnelle, soit dans la sphère solidarité, ou volet professionnel/volet social.
- Le PLIE accueille ensuite les bénéficiaires orientés vers la sphère professionnelle, pour un premier entretien au cours duquel est réalisé un diagnostic qui permettra de valider ou non son orientation et son entrée dans le PLIE. Le référent utilise pour cela une grille intitulée «échelle de distance à l'emploi». Si le bénéficiaire est trop éloigné de l'emploi, il est réorienté vers la sphère solidarité.
- Le PLIE formalise ensuite le Contrat d'Engagement Réciproque (CER) et le transmet aux services du Conseil Général.

Des réflexions sont mises à jour sur cet accompagnement très renforcé des participants. Les référents de parcours notent un manque de moyens face à des problématiques sociales de plus en plus lourdes et aux exigences de plus en plus importantes du monde économique. Ensuite, la généralisation du RSA a eu un impact négatif pour deux tiers des PLIE qui ont répondu à une étude conduite dans l'année 2011 par Alliance Villes Emploi. Une perte du public « allocataires du RSA » est notamment évoquée, en raison des déficits du dispositif d'orientation. D'autre part les financeurs privilégient aujourd'hui les circuits courts vers l'emploi. Il est de plus en plus difficile de construire des parcours longs avec toutes les marches nécessaires pour accéder à l'emploi. Le dernier élément est la diminution du nombre de référents de parcours liée, entre autres, à la baisse du FSE (Extrait des «Fondamentaux des PLIE»).

Le PLIE du Beauvaisis finance des postes de référents de parcours à des structures telles que Pôle emploi, l'AFTAM, association spécialisée dans la promotion sociale des migrants, le CLAF, organisme de formation et d'accompagnement et le CIDFF dont la mission principale est de permettre l'accès aux droits des femmes et la prise en compte des difficultés spécifiques rencontrées par les femmes dans leur insertion professionnelle (ex: garde des enfants, etc.).

2013 :

Le PLIE de la Communauté de Communes des Trois Rivières finance des postes de référents de parcours à des structures diverses afin de répondre au mieux aux besoins des publics accompagnés : Pôle emploi, Mission Locale, CCAS, association intermédiaire.

Le rallongement des parcours d'insertion constaté par les référents et les partenaires a incité le **PLIE de Maubeuge Val de Sambre** à développer un accompagnement spécifique, en 2013, le «Pack Réussite» qui est un accompagnement plus intensif qu'à l'accoutumée et venant davantage enrichir l'accompagnement proposé par le référent PLIE. Cet accompagnement, s'apparentant davantage à du «coaching», est réalisé par un «référent d'étape» qui travaille directement avec le référent de parcours (le référent de parcours reste l'intermédiaire entre le participant et les autres partenaires et prestataires externes).

2. L'accès à l'emploi et le suivi dans l'emploi

S'il est un objectif clairement identifié pour l'ensemble des PLIE, il s'agit bien de l'accès (ou du retour) à l'emploi des participants.

La circulaire DGEFP n°99/40 du 21 décembre 1999, sur les PLIE, préconise à ce sujet le développement de la coopération avec les milieux économiques (une condition de la performance du PLIE en termes de réinsertion professionnelle de ses publics).

A travers l'aperçu de la diversité des actions visant l'accès à l'emploi, menées en relation avec les milieux économiques, on observe que ces actions reposent sur trois principes complémentaires :

- Le développement de nouvelles coopérations entre acteurs économiques et acteurs de l'insertion ;
- La prise en compte, au même niveau, des besoins et potentiels des participants et des besoins et potentiels des entreprises locales ;
- Un partenariat fort avec le Service Public de l'Emploi.

La mise en œuvre de ces trois principes requiert :

- Une concertation permanente avec l'ensemble des acteurs locaux, avec :
 - Une dynamique de projet ;
 - Un fonctionnement en réseau ;
 - Une démarche transversale.
- Une adaptation permanente aux évolutions du contexte local :
 - Evolution des besoins et potentiels des participants ;
 - Evolution des besoins et potentiels des employeurs locaux ;
 - Evolution des dispositifs et mesures de droit commun ;
 - Evolution des choix et priorités politiques.

Dans cette perspective, on constate à travers les différentes actions recensées, que les principaux apports spécifiques des PLIE consistent à organiser la concertation et à favoriser l'adaptation des interventions par :

- Une mobilisation et une coordination des acteurs ;
- L'exercice d'une fonction « ingénierie » ;
- L'accompagnement des acteurs, notamment des employeurs ;
- La mobilisation des financements.

Concrètement l'accès à l'emploi et le maintien dans l'emploi sont assurés par les PLIE grâce à une combinaison d'actions visant d'une part à préparer les participants à trouver et occuper un emploi « durable » (6 mois et plus) à l'issue de leur parcours d'insertion professionnelle, et, d'autre part, à faciliter aux entreprises le recrutement de participants du PLIE en leur offrant un « bouquet » de services (aide au recrutement, cofinancement de formations « sur mesure » pour les participants recrutés, accompagnement de ces participants durant leurs 6 premiers mois en contrat de travail, ...).

Par ailleurs la bonne connaissance qu'ont les PLIE de leurs participants leur permet de les positionner à bon escient sur des offres d'emploi ; et, inversement, les PLIE ont pour la plupart un réseau d'entreprises dont ils connaissent bien les besoins – ce qui leur permet de proposer les candidats susceptibles de répondre à leurs besoins.

Voici des exemples de dispositifs ou d'actions organisés par des PLIE depuis 2007 dans le domaine de l'accès à l'emploi et du suivi dans l'emploi.

En 2008 :

Le parrainage est une méthode largement utilisée par les PLIE. Par exemple, le **PLIE des Hauts de Garonne** a développé en 2008 son réseau de parrains parmi les dirigeants d'entreprises du territoire. Les participants du PLIE étant pour la plupart dépourvus de réseaux personnels et professionnels, le parrainage leur permet de tisser des liens sociaux qui facilitent leurs démarches d'insertion professionnelle.

Le PLIE de l'Agglomération Périgourdine, en partenariat avec le MEDEF, la CG-PME et les organisations socioprofessionnelles, a mobilisé 35 entreprises locales pour des rencontres avec les habitants des quartiers, des visites d'entreprises, des mises en relation, etc, dans une perspective de recrutement à long terme. 81 personnes ont participé à cette action.

Une plateforme d'insertion professionnelle pour les seniors a été mise en place par le **PLIE de la Porte du Hainaut** : les participants peuvent y définir et valider leur projet professionnel et leurs compétences. Ils sont accompagnés dans leur recherche d'emploi et bénéficient d'un suivi dans l'emploi.

Des opérations de « job-dating » ont été organisées par plusieurs PLIE. C'est notamment le cas du **PLIE de Valenciennes métropole** qui met en place des actions « 12 minutes pour convaincre » permettant à des

participants préparés à cet entretien de rencontrer des employeurs. Certaines de ces actions ont été ciblées sur des seniors.

Un suivi adapté du participant pendant les six premiers mois de son CDI ou son CDD long est proposé à chaque participant par le PLIE. Pour assurer ce service dans les meilleures conditions, le **PLIE de Lille** applique une méthode développée par ses soins : le participant et/ou son employeur sont rencontrés plusieurs fois durant les 6 premiers mois, ensemble ou séparément. Ces rencontres ont pour objectif d'évaluer les risques éventuels d'échec et d'agir préventivement.

Le PLIE de la Métropole Nantaise a mis en place un dispositif baptisé PACID (personnalisation et accompagnement des intervenants à domicile). Ce dispositif combine des sessions de formations collectives aux techniques de l'aide à domicile avec la possibilité de validation d'un titre ou d'un CQP d'employé familial polyvalent, la participation à des ateliers de recherche d'emploi et le suivi dans l'emploi durant 6 mois. Un réseau d'employeurs actifs a été constitué.

Un atelier collectif de recherche d'emploi: « acquérir l'autonomie dans sa recherche » a été mis en place par le **PLIE de Martigues - Port de Bouc - St Mitre les Remparts**. Il s'organise comme un « Club » dans lequel se regroupent des participants du PLIE volontaires et disponibles pour engager une stratégie de retour à l'emploi dynamique. Les entrées et sorties sont permanentes, avec un effectif moyen de 20 personnes.

Le PLIE Nord Ardennes s'est vu confier par une entreprise belge qui s'implante sur son territoire, l'organisation des actions nécessaires aux recrutements de salariés. Ces actions ont combiné la recherche et le positionnement de candidats avec leur formation, leur accompagnement et le suivi dans l'emploi. Elles ont été menées en partenariat avec Pôle emploi et un organisme de formation. La communauté de communes Ardennes Rives de Meuse, qui est pilote de l'implantation de l'entreprise, a cofinancé l'opération.

En 2009 :

Le PLIE du Blanc-Mesnil organise des « ateliers du changement » afin que ses participants apprennent à chercher un emploi en acquérant au préalable une meilleure connaissance de soi, de son environnement et du monde du travail.

C'est en s'appuyant sur des militants syndicaux salariés de banques que **le PLIE de Lille** a pu organiser avec succès des parcours d'insertion professionnelle pour des jeunes peu qualifiés. L'action, baptisée « Inserformabanque » a permis à 12 des 13 jeunes impliqués dans l'action de signer un CDI dans l'une ou l'autre des 5 banques partenaires. Plusieurs étapes ont permis d'aboutir à ce résultat :

- Sensibilisation
- Tests psychologiques AFPA
- Tests MRS banque
- Pré sélection des candidats par les banques
- Pré qualification avec l'AFPA
- Validation de la sélection des candidats par les banques et signature de contrats de professionnalisation (12 mois).
- Signature des CDI.

Le rôle des militants syndicaux a été déterminant pour convaincre le Directeur des Ressources Humaines des banques, mobiliser certains financements, et aider les jeunes à s'intégrer dans un milieu professionnel très éloigné de leur culture.

Le réseau d'entreprises en relation avec le **PLIE des Graves** compte aujourd'hui 253 employeurs. En 2009, 108 d'entre eux ont déposé 256 offres auprès du PLIE. Au total 386 participants ont pu être positionnés sur ces offres.

Le PLIE de Dunkerque finance, au sein de six structures « participantes », 9 chargés de relation entreprise (CRE) dont la mission principale est d'assurer le lien entre les participants et les entreprises du secteur marchand. Ils sont répartis par secteur d'activité et par territoire (16 communes adhérent au PLIE).

Une opération baptisée « coup de pouce » a été montée par le **PLIE Clunisois Maconnais Turnougeois**. Elle avait pour cible des jeunes diplômés de niveau bac à bac + 5 d'un quartier de Macon. Sur les 10 participants concernés, 3 ont obtenu un CDI ou un CDD long, 3 des CDD courts. Un participant a trouvé une entreprise pour son stage de DUT en alternance et un a repris ses études. Le PLIE a travaillé en partenariat avec Pôle emploi, Manpower égalité des chances, la CCI 74 et Solutions 2 RH.

En 2010 :

Le PLIE de Roubaix a reconduit son action « Training intensif » qui repose sur un travail de groupe ayant pour objectif la recherche d'un emploi, avec une relation pédagogique qui s'apparente à celle du coaching.

Le PLIE de Valenciennes Métropole a mis en place un « groupe coaching » avec 9 modules d'une demi-journée sur 9 semaines, l'objectif étant que le participant retrouve une place d'acteur actif dans sa recherche d'emploi.

Un dispositif de médiation à l'emploi combinant parrainage adulte et ateliers thématiques a été mis en place par le **PLIE de Dunkerque** depuis octobre 2010.

C'est un « chargé de relation entreprises » qui prospecte les entreprises pour recueillir notamment des « offres cachées » au profit des participants du **PLIE de l'Agglomération Périgourdine** et qui assure le suivi des participants dans l'emploi. En 2010 il a procédé à 290 mises en relation sur 143 postes différents.

Des actions de médiation à l'emploi faisant appel à des techniques de recherche d'emploi adaptées sont mises en œuvre dans le cadre d'un « club de recherche d'emploi ». Elles ont bénéficié en 2010 à 76 participants du **PLIE des Hauts de Garonne**, avec un résultat de 55% de mise à l'emploi.

Le **PLIE Marseille Provence Métropole Centre** anime un important réseau d'entreprises partenaires, avec 3 « animateurs » à temps plein. 71% des 232 entreprises de ce réseau ont été mobilisées en 2010 sur des actions qui vont de la « simulation d'entretien d'embauche » au recrutement.

Des actions spécifiques ont été menées en partenariat avec EDF par le **PLIE de Marseille Provence Métropole Centre** : parrainages, simulations d'entretiens d'embauche, animation d'ateliers « coaching », temps d'échange avec un réseau de femmes cadres, ...

Un partenariat avec quatre agences de travail temporaire MANPOWER a permis à 66 participants du **PLIE du Pays de Caen** d'avoir accès à des missions d'intérim et à des contrats de formation en intérim.

En 2011 :

Le **PLIE du Grand Poitiers** et le **PLIE de la Communauté d'Agglomération Arles Crau Camargue Montagnette**, ont préparé les participants à la rencontre des entreprises qui recrutent lors de « Forums Emploi » ou « Rencontres de l'Emploi ».

Le **PLIE de Martigues - Port de Bouc - St Mitre les Remparts**, en partenariat avec la Cité des Métiers Marseille PACA, a mis en place six « forums Emploi » dans le cadre de semaines sectorielles, sur différentes communes de son territoire pour informer, animer des espaces CV et rencontrer des entreprises.

Le **PLIE Intercommunal Nord Essonne** a relayé l'information sur les contrats en alternance autour d'une action intitulée « des emplois autour d'un café » pour favoriser la rencontre entre jeunes du quartier de la Grande Borne et entreprises et augmenter ainsi le nombre d'entrées des candidats issus de ce quartier en contrat en alternance.

Le **PLIE du Grand Besançon**, tout comme le PLIE du Grand Lyon ou encore le PLIE du Calais ont en commun de s'appuyer sur les Clubs FACE locaux (Fondation Agir Contre l'Exclusion).

A Besançon, la chargée de mission PLIE/FACE travaille sur des simulations d'entretiens avec les entreprises locales. Cela permet également de se « confronter » aux autres lors des ateliers collectifs.

Le **PLIE du Calais** mène une l'action « Job Direct » qui porte à la fois sur la sensibilisation des entreprises aux discriminations et sur la mise en place de formations au savoir-être en entreprise pour 30 participants du PLIE. 10 offres d'emploi sont ensuite proposées aux participants sélectionnés, en fonction des offres à pourvoir, qui y postuleront lors de simulations d'entretiens d'embauche.

Au **Plan Roubaisien d'Insertion**, le programme d'entraînement intensif à la recherche d'emploi se fait avec un cabinet de conseil en ressources humaines qui met à disposition ses offres d'emploi pour faciliter l'accès à l'emploi. Celui-ci travaille également sur la pérennité de l'emploi en intégrant dans son action une phase de suivi.

Les **PLIE de Toulouse Métropole** et de **Roubaix** approfondissent en interne les connaissances de leurs publics en les informant sur le marché du travail local et en les aidant à maîtriser leur communication orale pour améliorer leur présentation.

Deux actions sont menées sur le **PLIE du Grand Poitiers** : l'une avec l'agence de travail temporaire ADECCO qui vise à préparer le public PLIE à l'accès à l'entreprise, l'autre interne au PLIE via la mission entreprises qui consiste à mettre en œuvre une prospection active en entreprise conjuguée à une mise en cohérence de la demande avec les compétences des publics du PLIE.

Au sein du **PLIE de Dunkerque**, le parrainage et les ateliers thématiques permettent également de travailler sur les obstacles à la recherche d'emploi en se préparant à l'approche de l'entreprise, à l'intégration des codes en fonction du secteur d'activité mais aussi en s'appropriant la démarche de communication appropriée pour accéder à l'emploi.

Les mêmes outils se retrouvent sur l'action du **PLIE d'Ouest Provence** à laquelle s'ajoute la mise en œuvre de plans d'actions par filières pouvant s'accompagner pour les participants d'un accompagnement à la montée en compétences pour une mise à l'emploi. Une aide plus spécifique est apportée aux femmes dans le cadre d'un challenge Egalité sur lequel le PLIE s'appuie pour se rapprocher des entreprises et faire évoluer les représentations.

A **Brest**, le **PLIE** utilise la méthode IOD (Intervention dur l'Offre et la Demande) pour accompagner vers l'emploi durable.

Le **PLIE du Calaisis** fait appel à la CCI ou la Chambre des Métiers pour mener certaines actions comme les forums, les job-dating, les actions services à la personne et pour animer des groupes emploi qui faciliteront la promotion des offres. Cette action se réalise grâce au financement par le PLIE d'un poste de chargée de relations entreprises au sein de la CCI.

C'est également avec la CCI que le **PLIE Clunisois Maconnais Turnougeois** a contractualisé pour la mise en place d'un réseau professionnel qui s'appuie sur la réalisation d'une enquête auprès des TPE et PME afin de mieux les connaître mais aussi de travailler sur la responsabilité sociétale en les captant comme partenaires du PLIE.

Au **PLIE du Pays Rochefortais**, c'est avec l'association intermédiaire ADCR Services que se développe le partenariat grâce au réseau d'employeurs qui permet à 20 participants du PLIE de réaliser une étape emploi de 50h de travail permettant de les évaluer.

C'est le cas du **PLIE de Midi-Quercy** met en place un «rendez-vous des offres d'emploi» qui permet la mise en relation des participants du PLIE avec les employeurs potentiels sur les offres recueillies et l'amélioration du traitement de l'offre gérée par le PLIE.

En 2012 :

Le **PLIE de la Communauté d'Agglomération de Lorient** finance des postes de chargés de relations entreprises dont les missions sont de : réaliser une prospection ciblée d'entreprises (en partant des profils et projets professionnels validés des participants PLIE engagés dans l'étape), collecter les offres d'emploi auprès des entreprises, positionner les participants sur les offres, accompagner les participants sur la durée de l'étape.

Afin de favoriser le recrutement en CUI-CAE par les employeurs du secteur non marchand sur son territoire, le **PLIE Sud Est Métropole** a accompagné les employeurs et leurs tuteurs à être eux mêmes accompagnateurs de leurs salariés : information collective et sensibilisation sur le dispositif, réunions de réflexion sur la thématique «comment être tuteur et mieux accompagner mon salarié», élaboration d'outils d'accompagnement et de gestion des contrats.

De plus, afin de favoriser les sorties dynamiques de salariés en ACI, le **PLIE Sud Est Métropole** réalise un coaching régulier et favorise le lien entre les participants et les entreprises grâce à des immersions en entreprise proposées et suivies par les chargés de relations entreprises.

Le **PLIE Espace Technowest** met en réseau des participants ayant validé leur projet professionnel avec les entreprises locales. Ces rencontres d'une journée intitulées «les jeudis de l'emploi», sont organisées par thématiques définies en concertation avec les services emploi et les services économiques des villes couvertes sur le territoire Technowest (présentation d'un secteur d'activité et des métiers, job dating, visite d'une entreprises et échanges avec le responsable et des salariés en poste ; en fin de journée, les participants peuvent remettre leur CV au responsable).

Le **PLIE du Beauvaisis** met en place un atelier «Carnet de route - mobilisation sur mon projet» qui vise un public mixte n'ayant pas travaillé depuis longtemps et souhaitant investir à nouveau le monde professionnel. Les participants sont identifiés par le PLIE parmi les demandeurs d'emploi pour lesquels l'intégration en entreprise est un passage difficile.

Le **PLIE du Blanc Mesnil** a mis en place un «Club des participants du PLIE», qui est un club de recherche d'emploi active, d'une durée d'un mois et à raison de 3 rendez-vous par semaine, pour 14 participants du PLIE. En plus du contenu des séances (techniques de recherche d'emploi, développer et activer son réseau relationnel, TIC, etc.) le club permet aux participants de s'appuyer sur la dynamique de groupe. L'effet positif de la dynamique de groupe a également pu être observé dans le cadre de l'atelier «Mode d'emploi» mis en place par le PLIE en partenariat avec la Mission Locale, auprès de jeunes filles issues de l'immigration (découverte du territoire, suivi des modules de Certificat Navigation Internet, techniques de recherche d'emploi...). Le collectif permet un partage d'expérience et de points de vue et d'apporter le respect de la parole de chacun.

Le **PLIE Réussir en Sambre** accompagne les salariés dans l'emploi en contrats aidés par le biais d'un «chargé de mission suivi», durant le temps de son contrat, soit de 6 à 24 mois, afin de conforter le maintien au travail et, autant que faire se peut, pérenniser le contrat avec les employeurs et/ou transformer le contrat aidé en contrat ordinaire. Cette mission d'accompagnement dans l'emploi revêt notamment une fonction de médiation entre le salarié et son employeur pour révéler des axes de progrès possibles et nécessaires qui portent sur l'adaptation au poste de travail.

En 2013 :

Le **PLIE du Pays Grassois** co-organise, avec Pôle emploi et le soutien des communes, des rencontres trimestrielles «Passeport pour l'emploi». Durant une matinée, le demandeur d'emploi se voit proposer : des entretiens d'embauche avec les responsables de recrutement des entreprises, des offres de formation dans le domaine pour un emploi différé, des services de mobilité professionnelle, un espace dédié au speed-meeting avec des DRH, un cyber espace pour créer et mettre à jour ses outils de recherche d'emploi et des ateliers de mobilisation (débat, coaching en image, photographe...).

Le PLIE de l'Agglomération Bayonnaise mène plusieurs actions favorisant l'accès et le maintien dans l'emploi : mise en emploi durable à partir d'offres d'un réseau d'entreprises, action de préparation aux entretiens professionnels, périodes d'immersion en entreprise, action de «parrainage».

En étant présent sur l'«Espace Emploi» de la ville de Valentigney, les référents de parcours du **PLIE du Pays de Montbéliard** développent des contacts privilégiés avec les entreprises, ce qui favorise non seulement la réussite de la prise de poste des participants mais aussi un suivi régulier et constant pendant les périodes d'emploi.

Le PLIE de la Communauté de Communes des Trois Rivières favorise l'insertion de ses participants dans le secteur de l'industrie en les aidant à adapter leurs recherches au secteur : animation d'une série d'ateliers («découverte du tissu industriel local et ses métiers», «adaptation du CV et de la lettre de motivation au secteur industriel», «présentation des attentes des entreprises industrielles») et visite d'une entreprise. Une transmission des candidatures aux entreprises et un suivi de celles-ci ont ensuite été réalisés et 6 participants ont accédé à un emploi.

Des groupes de chercheurs d'emploi sont réunis, une fois par semaine, par le **PLIE du Pays d'Artois** avec mise à disposition de matériels informatiques (pour accéder aux offres), appui à la recherche des offres et à la mise à jour des CV et lettres de motivation en lien avec les offres captées. Une médiation peut être réalisée par le référent de parcours auprès des entreprises.

Pour favoriser l'accès des jeunes aux emplois d'avenir, le **PLIE de la Communauté d'Agglomération d'Evry Centre Essonne** a organisé un «Forum Emplois d'avenir». En amont, les employeurs potentiels ont été accompagnés dans la définition de leurs besoins (profil de poste, nombre de postes) et la construction de leur offre d'emploi. De même, les jeunes, identifiés par la Mission locale et les structures d'accueil du territoire, ont été préparés à la rencontre des employeurs potentiels (ateliers CV/LM, coachings individuels ou collectifs pour l'entretien d'embauche...). 30 entreprises et 400 jeunes y ont participé.

Les participants du **PLIE de l'Agglomération de Nevers** peuvent bénéficier d'aides ponctuelles, dans le cadre d'un emploi ou d'une reprise d'activité (frais de déplacement, assurance du véhicule, réparations, outils et vêtements de travail...) ou dans le cadre d'une formation.

Un « Job dating » mis en place par le **PLIE de Bagnolet - Noisy le Sec - Montreuil - Romainville**, avec l'aide de ses partenaires membres du collectif «Transformons l'essai» (qui regroupe des professionnels de l'économie sociale et solidaire), a permis la rencontre entre 6 entreprises et 35 candidats salariés des SIAE présentes sur la ville de Montreuil. 76 entretiens de 8 minutes ont permis de valider 38 candidatures. Les 38 candidats ont été contactés pour un second entretien.

3. l'ingénierie de projet

La compétence «Ingénierie de projet» des PLIE a pour finalité de mettre en place des actions et des dispositifs facilitant l'accès à l'emploi durable de leurs participants. Elle est illustrée dans les pages qui suivent par des exemples de réalisations regroupés autour de dix fiches thématiques :

- 1. L'application de la Clause Sociale dans les marchés publics**
 - 1.1 à 1.6 Clauses sociales et Politique de la Ville**
- 2. Le soutien au recrutement lors du développement ou de l'implantation d'entreprises**
- 3. L'offre des PLIE dans le cadre de la mise en œuvre du RSA**
- 4. Le placement des participants dans le secteur des services à la personne**
- 5. L'aide à l'émergence de projet de création**
- 6. La lutte contre les discriminations**
- 7. L'égalité entre les femmes et les hommes**
- 8. Les PLIE au sein des quartiers de la « Politique de la Ville »**
- 9. Le partenariat avec le secteur de l'IAE**
- 10. L'accompagnement des séniors**

Deux autres fiches présentent :

- 11. La mutualisation des OI**
- 12. Les articulations PLIE /Maisons de l'Emploi**

Voir aussi dans le « Guide de bonnes pratiques PLIE, Maisons de l'Emploi et Entreprises » les actions d'ingénierie des PLIE classées dans les rubriques :

- Préparation à l'accès à l'emploi
- Mise en relation entreprises / demandeurs d'emploi
- Retour et maintien à l'emploi
- Egalité des chances
- Partenariats
- Clause sociale
- Appui à la transmission – reprise et création d'entreprise
- Implantation et développement d'entreprise
- Gestion de convention de revitalisation
- Développement durable

Fiche thématique 1

L'application de la Clause Sociale dans les marchés publics

1. Enjeux et problématiques

La commande publique peut prendre en compte l'insertion par l'activité économique. Cela se traduit dans le code des marchés publics par toute une série de dispositifs identifiés sous l'appellation de « clauses sociales dans les marchés publics ».

Le code des marchés publics prévoit quatre catégories de mise en œuvre des clauses sociales :

- **l'article 14** (la clause d'insertion sociale et professionnelle)

Le code des marchés publics prévoit le recours à la clause sociale dans les marchés publics, sous la forme d'une condition obligatoire d'exécution du marché ; les marchés publics deviennent ainsi un levier supplémentaire pour l'insertion, l'emploi et le développement local.

La clause est une condition d'exécution du marché : cette clause ne permet ni de comparer les offres des entreprises, ni d'en sélectionner la lauréate ; l'entreprise, en répondant au marché, s'oblige à en respecter le contenu sans aucune réserve. N'importe quelle entreprise (« classique » ou SIAE) peut répondre moyennant le respect de la clause, condition d'exécution du marché.

Cette clause concerne l'ensemble des marchés et peut s'appliquer par :

- l'embauche directe d'un nombre défini de personnes ;
- une affectation d'heures travaillées aux publics en insertion (via une structure de mise à disposition par exemple) ;
- la cotraitance ou la sous-traitance d'un lot ou d'une fraction du marché à une entreprise d'insertion.

Les entreprises soumissionnaires gardent le choix des modalités d'application.

- **L'article 53, alinéa 1** (les performances de l'entreprise en matière d'insertion professionnelle des publics en difficulté)

Il est possible de retenir parmi les critères d'attribution d'un marché « les performances de l'entreprise en matière d'insertion professionnelle des publics en difficulté ». Il est conseillé une utilisation combinée des articles 14 et 53.

- **L'article 30, l'achat de prestation d'insertion**

- par la création d'un atelier et chantier d'insertion (ACI) ;
- par la passation d'un marché de services de qualification et d'insertion professionnelle via l'article 30 du code des marchés publics.

Une collectivité peut acheter une prestation d'insertion, soit à l'occasion de la création d'un ACI, soit par le biais d'un marché de services d'insertion et de qualification professionnelle.

La prestation sociale et professionnelle qui est achetée prend appui sur une activité de production qui n'est que le support de la démarche d'insertion.

- **L'article 15** (les marchés réservés).

Certains marchés ou certains lots peuvent être réservés à des entreprises adaptées ou à des établissements et services d'aides par le travail (ESAT) lorsque la majorité des travailleurs concernés sont des personnes handicapées qui ne peuvent exercer une activité professionnelle que dans des conditions adaptées à leurs besoins.

Exemples d'opérations « support » (dans le cadre de l'achat de prestation d'insertion) :

- Travaux d'entretien des parcs, squares et jardins, de locaux, de gestion de proximité, confection et pose de tringles et de rideaux, prestations traiteur (**PLIE de Lyon**) ;
- Marchés de traitements des déchets (**PLIE de Lens – Liévin**) dont le tri sélectif (**PLIE de Lorient Agglomération**) ;
- Travaux publics avec les **PLIE du Grand Lyon, de Bordeaux et de Cambrai** ;
- Entretien du patrimoine et des espaces verts, fourniture et confection de repas, prestation de déménagement et d'installation d'ordinateurs, enlèvement de graffitis, création d'un parking, rénovation d'un hôpital sur la base de l'article 14 et entretien des espaces verts et des abords de résidences HLM dans le cadre de l'article 30 (**PLIE de Lille**).
- Réhabilitation d'une piscine et démolition et construction de logements (**PLIE des Graves**).

Le recours aux clauses sociales représente une opportunité de collaboration avec les entreprises, afin de faciliter l'insertion et l'emploi de personnes en difficulté. A cette occasion, le PLIE propose aux entreprises des services de

présélection, de formation et d'accompagnement des futurs salariés.

Les clauses sociales permettent également de concevoir des plans d'action spécifiques par territoire pour réduire les tensions observées sur le marché du travail dans certains secteurs professionnels (bâtiment, travaux publics, nettoyage...).

La clause sociale constitue un fort levier de développement pour l'insertion par l'activité économique et le développement local.

Exemples de partenariats avec les structures d'insertion par l'activité économique :

- Avec les associations intermédiaires et les entreprises de travail temporaire d'insertion (**PLIE de la Communauté d'agglomération Valenciennes Métropole, PLIE du Sénonais**) ;
- Avec les ateliers et chantiers d'insertion et les entreprises (**PLIE de Lille, d'Ajaccio, de Nîmes Métropole, de Strasbourg**) ;
- Avec les entreprises d'insertion (**PLIE de Lyon**)

Les conditions d'une mise en œuvre « réussie » dépendent de nombreux facteurs :

- La volonté politique et la mobilisation des services de marchés et des techniciens des collectivités ;
- La mobilisation des facilitateurs de la clause sociale ;
- La bonne perception par les entreprises soumissionnaires ;
- La préexistence ou la mise en place d'une organisation spécifique des intermédiaires de l'insertion et de l'emploi ;

La mobilisation de moyens humains et financiers pour préparer la ressource humaine locale à occuper les emplois repérés.

2. Description

Une démarche d'inscription de la clause sociale suppose le respect d'une méthodologie spécifique en plusieurs points.

Le rôle du **facilitateur des clauses sociales** est fondamental. Cet acteur, dont la fonction a été inventée par les PLIE, est l'intermédiaire entre toutes les parties liées à la mise en œuvre de la clause dans les marchés (donneurs d'ordre, entreprises, organismes de l'IAE, organismes de formation et publics).

Son rôle est :

2.1 En amont de la consultation :

- Le repérage des opérations dans la commande publique, qui permettraient la mise en œuvre de clauses sociales ;
- La rencontre des interlocuteurs du donneur d'ordres, afin de présenter la démarche et de valider le principe de la mise en œuvre de la clause sociale ;
- Le diagnostic et l'identification des publics potentiellement concernés ;
- L'aide apportée au donneur d'ordres, dans la rédaction de la clause sociale dans les pièces administratives.

2.2. Pendant la consultation

- L'information apportée aux entreprises soumissionnaires, strictement en matière d'outils et de dispositifs d'insertion, de formation et d'emploi ;
- La formalisation d'une offre de service globale en direction de l'entreprise : présélection de candidats, évaluation et bilan, formation, présentation à l'entreprise, aide au choix du contrat, suivi dans l'emploi, etc.

2.3. En aval de la consultation

- La mise au point du plan d'action de la réalisation de l'engagement avec les entreprises attributaires notamment par l'animation du partenariat territorial pour la réalisation de l'action d'insertion :
 - Identifier les publics en lien avec les organismes prescripteurs et valider les candidatures ;
 - Mobiliser les structures d'insertion par l'activité économique ;
 - Mobiliser le service public de l'emploi local, les services insertion des collectivités locales ;
- Développer les liens entre les entreprises et les acteurs locaux du secteur de l'emploi, de la formation et de l'insertion ;
- Le suivi de l'action en lien avec les référents de parcours d'une part, les entreprises d'autre part ;
- L'évaluation de l'action et la transmission des résultats au donneur d'ordres, concernant la réalisation des clauses sociales.

3. Partenaires

La clause sociale, en plus des secteurs classiques du bâtiment et des travaux publics, peut s'appliquer à d'autres pans de la commande publique : hygiène et propreté, gardiennage et sécurité, restauration et service de traiteur, imprimerie, traitement des déchets, messagerie et transport, espaces verts, services à la personne, etc.

Les partenariats peuvent donc être d'une grande diversité ; cependant on retrouve très souvent les partenaires suivants :

Partenaires opérationnels : donneurs d'ordres, Pôle emploi, organismes de formation, Structures d'Insertion par l'Activité Economique, OPCA, FAF, entreprises, structures chargées de l'accompagnement et du suivi des demandeurs d'emploi.

Partenaires institutionnels : Communes, Départements, Régions, Etat, Pôle emploi, donneurs d'ordres, Chambres de Commerce et d'Industrie, syndicats professionnels du BTP, Chambres de métiers...

4. Plus-values

Six plus-values peuvent être dégagées :

- Le développement d'une **stratégie locale de l'insertion et de l'emploi** dans des secteurs professionnels en « tension » où l'on constate des difficultés de recrutement ;
- La prise de contact avec des entreprises afin de proposer des services de présélection et de présentation de candidats. Il s'agit d'une opportunité supplémentaire d'**anticiper les besoins des entreprises** en fonction de la nature des travaux ou des services ; on peut alors veiller à identifier et préparer les personnes qui deviendront les futurs salariés de ces entreprises ;
- La **fédération de partenaires** d'horizons variés : Missions locales, organismes de formation, administrations, donneurs d'ordres, entreprises, organismes patronaux, syndicaux, professionnels, consulaires, etc. Par cette approche, les PLIE peuvent trouver le moyen de renforcer leur vocation de plateforme réunissant plusieurs partenaires.

Le PLIE de Lyon considère que les clauses sociales ont permis « de proposer d'avantages de solutions emploi et de resserrer les liens entre les participants du PLIE et le marché du travail ».

Le PLIE du Douaisis observe que le repérage du public par un large réseau de partenaires a constitué une forte valeur ajoutée.

- L'occasion pour des donneurs d'ordres (Etat, Région, Département, Etablissement public, commune et EPCI, etc.) de s'engager en faveur de l'insertion et de l'emploi.

A Lorient, la Communauté d'Agglomération a délibéré spécifiquement sur le sujet. C'est également le cas des villes de Lille, Bordeaux, etc.

Le PLIE de Lorient Agglomération a d'ailleurs édité et diffusé une plaquette «La clause d'insertion dans les marchés publics ou privés - Un outil au service de l'emploi» afin de sensibiliser les entreprises et donneurs d'ordre à cette thématique. Celle-ci est illustrée par des exemples concrets de réalisations sur le territoire

A Dunkerque, le Département du Nord a eu recours à la clause sociale à l'occasion des travaux de rénovation d'un collège.

A Calais, le Conseil Général participe à la clause sociale pour le recrutement des conducteurs de bus et veille à intégrer du public féminin.

A Lille, le travail de sensibilisation auprès des donneurs d'ordres et de leurs techniciens a permis d'accentuer une démarche systématique de diagnostic en amont des projets de commande publique.

A la demande du Conseil Général des Pyrénées Atlantiques, **le PLIE de Pau** a construit une offre de service commune avec les **PLIE de Lacq et du Béarn Adour** et les **Maisons de l'Emploi d'Orthez et de Bayonne, Pays Basque**, pour accompagner les clauses d'insertion de ce maître d'ouvrage.

- Avec l'appui des services de l'Etat, de la Région, de Pôle emploi et des OPCA, des actions de formation préalables peuvent être organisées, mobilisant l'ensemble des partenaires socio-économiques. Il s'agit d'une opportunité supplémentaire de construire des parcours de formation et d'insertion vers l'emploi ;
- L'opportunité pour la collectivité et le PLIE de rapprocher les Structures d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE), des entreprises attributaires de marchés publics.

A Nantes, une opération menée par « un ambassadeur de la clause » à pour objectif de d'aller à la rencontre des demandeurs d'emplois habitant les quartiers prioritaires ne fréquentant pas ou plus les circuits classiques de recherche d'emploi.

A Valenciennes, la clause sociale permet « de professionnaliser les SIAE, de coordonner leurs actions, de développer leurs activités avec les entreprises dites classiques et de favoriser la création de nouvelles SIAE ».

Le Conseil Général du Pas de Calais et le **PLIE de l'Arrondissement de Béthune** mènent, en partenariat avec un organisme de formation, une action de préqualification dans le cadre des clauses sociales en permettant aux bénéficiaires du RSA d'accéder aux emplois dégagés par la mise en œuvre de la clause. Cette action cible un public pour lequel il est nécessaire de vérifier les compétences et aptitudes ainsi que la capacité à valoriser sa candidature avant le positionnement en entreprise.

5. Facteurs de réussite

Plusieurs facteurs contribuent à la réussite de la mise en œuvre des clauses sociales dans les marchés publics :

- La volonté affichée des élus locaux de recourir aux clauses sociales et de demander à leurs services techniques, juridiques et des marchés de collaborer avec le PLIE ;
- La grande disponibilité du PLIE dans la relation avec les donneurs d'ordres et les entreprises ;
- Le partenariat en amont avec l'Etat, la Région, le Département et Pôle emploi ;
- La qualité des opérateurs de formation ;
- La participation de l'entreprise et la qualité des tuteurs de l'entreprise, pendant les périodes d'alternance.

6. Points de vigilance

- La Direction Générale des entreprises concernées doit être partie prenante des opérations ;
- Le message de mise en œuvre de la clause (objectifs, déroulement, valeur ajoutée pour l'entreprise) doit être diffusé à tous les niveaux hiérarchiques de l'entreprise ;
- Les tuteurs doivent suivre une formation spécifique ;
- Il est nécessaire de mettre en place un comité de pilotage regroupant les institutionnels et les acteurs l'entreprise, ainsi qu'un comité opérationnel regroupant l'Etat, la Région, le Département et Pôle emploi ;
- Dans le cadre d'une opération lourde de travaux publics, le chef d'équipe est nommé alors que l'opération est déjà largement avancée. Or, c'est justement ce chef d'équipe qui va mener les entretiens d'embauche et décider ou non de recruter les personnes engagées dans l'opération. Sa première réaction peut être de considérer l'opération comme une contrainte supplémentaire ;
- Il est important de mettre en place, pour les participants du PLIE qui n'auront pas été choisis, un accompagnement renforcé à la recherche d'emploi dans d'autres entreprises ;
- Il peut y avoir des aléas liés à ce type de projet qu'il faut savoir gérer : retards dans les travaux, intempéries etc. ;
- Il n'est pas toujours possible de concilier, dans la mise en œuvre des opérations :
 - La logique de l'entreprise, faite de recherche d'efficacité, de réactivité, dans un cadre hiérarchique souvent très marqué ;
 - Les logiques des acteurs publics (Etat, Région, Villes, Pôle emploi, Mission Locale, PLIE, etc.).

Cela nécessite de rechercher à chaque étape le consensus, dans un système non hiérarchisé ;

- La préparation de l'opération emploi peut durer entre 12 et 18 mois. Durant cette période, les interlocuteurs au sein de l'entreprise peuvent changer. Il faut veiller à expliquer la démarche et à sensibiliser les nouveaux arrivants dans l'entreprise.

L'Alliance Villes Emploi a produit en décembre 2011 un guide de la clause sociale et met à jour régulièrement sur son site internet l'annuaire des facilitateurs.

L'Alliance Villes Emploi a porté le développement et la mise en œuvre par les PLIE du logiciel ABC clause, permettant la consolidation nationale des résultats des clauses sociales.

Une seconde consolidation de la clause sociale est produite en novembre 2014 pour l'année 2013.

CLAUSES SOCIALES ET POLITIQUE DE LA VILLE

Face à l'enjeu que représente le développement de l'emploi pour les territoires de la politique de la ville, et pour améliorer la prise en compte de la dimension emploi dans les stratégies locales de revitalisation et de rénovation des quartiers, le CGET - Direction de la ville et de la cohésion urbaine (ex SG CIV) et l'Alliance Villes Emploi ont conclu un partenariat afin d'optimiser et de renforcer la mobilisation des politiques de l'emploi au niveau national et communautaire au bénéfice des territoires et des publics de la politique de la ville.

L'un des axes de ce partenariat vise à développer les clauses sociales au profit des habitants des quartiers de la politique de la ville. L'Observatoire National des Zones Urbaines Sensibles fait état de la détérioration de l'emploi en ZUS et notamment pour les jeunes de 15 à 24 ans (le taux de chômage est de 45% pour cette tranche d'âge). Ce taux de chômage touche prioritairement le public le moins qualifié, par ailleurs public surreprésenté dans ces territoires.

C'est pourquoi la fiche thématique 1 – clauses sociales est complétée de 6 fiches visant à présenter les bonnes pratiques en matière de clauses sociales, menées par les Maisons de l'Emploi et les PLIE sur ces territoires :

- **Clauses sociales et Politique de la ville 1.1 - L'accompagnement spécifique des donneurs d'ordre**
- **Clauses sociales et Politique de la ville 1.2 - La mobilisation large des acteurs sur ces territoires**
- **Clauses sociales et Politique de la ville 1.3 - La mobilisation et l'accompagnement des entreprises**
- **Clauses sociales et Politique de la ville 1.4 - La mobilisation des acteurs de l'IAE**
- **Clauses sociales et Politique de la ville 1.5 - La mobilisation et la préparation des publics**
- **Clauses sociales et Politique de la ville 1.6 - Le montage d'opérations spécifiques visant la montée en qualification des publics**

Fiche thématique 1-1

CLAUSES SOCIALES et POLITIQUE DE LA VILLE

L'accompagnement spécifique des donneurs d'ordre

62

1. Les enjeux et problématiques

Les opérations menées dans le cadre de l'ANRU ont amené les Maisons de l'Emploi et les PLIE à mener un travail de sensibilisation et d'accompagnement spécifique des donneurs d'ordre afin d'inscrire des clauses sociales dans les marchés permettant d'atteindre les objectifs fixés par l'ANRU.

A côté des collectivités, les MDE et PLIE ont ainsi accompagné de nouveaux donneurs d'ordre, tels que les Sociétés d'économie mixte et les bailleurs sociaux notamment, prioritairement soucieux des coûts et délais de réalisation.

Si la méthodologie d'appui aux donneurs d'ordre pour l'inscription de clauses sociales pour l'insertion et la promotion de l'emploi reste identique, qu'on soit en territoire « politique de la Ville » ou non, l'enjeu d'atteindre l'objectif des 5% d'insertion a été extrêmement prégnant.

C'est là que les MDE et les PLIE ont développé de bonnes pratiques visant d'une part à assurer l'information et la sensibilisation des élus concernés, d'autre part à construire des opérations spécifiques visant à rendre lisible la mise à l'emploi des habitants du quartier sur les marchés de l'ANRU ou hors ANRU se déroulant sur ces mêmes territoires.

2. La description des initiatives développées

Les MDE et les PLIE mettent en place trois types d'actions:

- **Des actions d'information et de mobilisation des élus en amont du travail technique**

Dans le cadre d'une opération d'intérêt national (OIN) portant sur la construction de salles de spectacles sur l'agglomération bordelaise, engagée sur le territoire de la ville de Floirac, en partenariat avec les Villes de Bordeaux et de Bègles, le **PLIE des Hauts de Garonne**, avec les **PLIE de Bordeaux et de Bègles**, a établi une note stratégique promouvant la clause d'insertion sur les grands projets urbains tout en permettant de favoriser les habitants du quartier situé en territoire politique de la ville, à moins de 500 mètres de la zone de construction, afin d'aider à la décision de l'Etat, des élus des Villes concernées et de l'Etablissement Public Bordeaux Euratlantique.

La Maison de l'Emploi du Grand Nancy a accompagné la réflexion visant à inscrire un taux d'insertion de 7% au lieu de 5% sur les chantiers ANRU en rassurant les élus, via une méthodologie d'intervention très précise, sur «la capacité à faire».

- **La construction d'opérations spécifiques**

La MDE de la Roche sur Yon et du Centre Vendée a construit avec la Ville et le bailleur social un chantier d'insertion par la réservation de lots (de type peinture, cloisons, plafonds, carrelage...) comme support des activités du chantier. 12 habitants de la ZUS, non retenus par les entreprises dans le cadre de clauses article 14, ont ainsi pu, sur une durée de 12 mois, travailler sur le chantier tout en préparant toute ou partie du titre AFPA «Agent polyvalent d'entretien du bâtiment».

- **Des actions de suivi et de restitution des résultats**

La MDE du territoire de Plaine Commune organise deux fois par an, des "points info clause" pour rendre compte des différentes opérations menées.

Le PLIE des Hauts de Garonne organise régulièrement avec ses donneurs d'ordre, des rencontres sur le terrain pour permettre à ces derniers de se rendre compte concrètement de la mise en oeuvre des clauses d'insertion. Le dialogue qui s'ouvre alors avec les personnes en insertion

La MDE Cœur d'Ardenne réunit trois fois par an, le « groupe opérateurs (Pôle emploi, Mission Locale, PLIE, Cap Emploi, Conseil Général, Ville de Charleville-PRU, UT de la DIRECCTE 08, GEIQ) pour faire le point sur les candidatures en poste, les heures réalisées, les offres non pourvues

3. Les partenaires de l'action

- Les élus en charge du développement économique, de l'insertion et de l'emploi, de la politique de la ville, de l'économie sociale et solidaire au sein des communes ou des EPCI ;
- Les Bailleurs sociaux ;
- Les SEM d'aménagement ;
- Les services techniques des Communes, des EPCI et des bailleurs ;
- L'Etat.

4. Les plus-values apportées par les Maisons de l'Emploi et les PLIE

- La proximité avec les élus et les services techniques ;
- La vision globale des chantiers en œuvre sur le territoire, des besoins des entreprises et des publics ;
- Une méthodologie d'accompagnement des donneurs d'ordre expérimentée depuis 1995.

5. Les facteurs de réussite

- La validation politique des élus
- L'implication des techniciens au sein des donneurs d'ordre

6. Les points de vigilance - Les marges d'amélioration

- La complexité liée à ces grands projets



Fiche thématique 1-2

CLAUSES SOCIALES et POLITIQUE DE LA VILLE

La mobilisation large des acteurs de ces territoires

64

1. Les enjeux et problématiques

La volonté affichée que les marchés de l'ANRU profite majoritairement aux habitants des territoires concernés par ces marchés et le ressenti des habitants, persuadés que les emplois liés aux travaux de l'ANRU leur « échappent »... ont amené les PLIE et MDE à élargir le champ de leurs partenaires susceptibles d'apporter l'information au plus près des habitants et de mobiliser des publics dits « cachés ».

A côté des prescripteurs classiques que sont les conseillers Pôle emploi, Missions Locales, formateurs... il s'est agi de mobiliser les animateurs de centres sociaux, les salariés des services jeunesse des Villes, les assistantes sociales du Conseil Général, les associations de quartier, les clubs de prévention....

Il a donc été nécessaire de mettre en place très en amont et dans la durée des actions d'information et de sensibilisation de ces partenaires et, pour les maintenir mobiliser dans la durée, de les associer aux résultats.

2. La description des initiatives développées

Ces initiatives sont de 2 ordres:

• Mise en place de réunions d'information auprès des acteurs de quartier

Le PLIE des Hauts de Garonne intervient dans les équipes des deux clubs de prévention de son territoire pour présenter le PLIE et le dispositif clauses d'insertion. Le PLIE tient les éducateurs régulièrement informés des opérations à venir afin que ceux-ci puissent orienter des jeunes sur les opportunités liées à la clause.

Il réunit également tous les deux mois les partenaires emploi d'une commune pour un temps de travail autour des opérations clauses et des situations des habitants en parcours d'insertion.

La MDE de Lille Lomme Hellemmes anime tous les deux mois la commission DEEFI (Développement Economique, Emploi, Formation, Insertion) dans chacun des six quartiers situés en politique de la ville.

Rassemblant tous les acteurs du quartier (une moyenne de quinze participants par quartier), ces commissions sont des lieux d'échanges sur les mutations économiques à venir, sur les actions mises en place dont les clauses d'insertion et sur les résultats y compris nominatifs des actions menées.

• Mise en place d'actions de sensibilisation des acteurs de proximité

La MDE de Plaine Commune propose deux journées de sensibilisation sur 4 métiers : maçonnerie, électricité bâtiment, installation d'équipements sanitaires et thermiques, installation et maintenance d'équipements industriels et d'exploitation. 37 acteurs du territoire ont ainsi été sensibilisés en 2013 et ont bénéficié de mallettes documentaires numériques, leur permettant de sensibiliser, à leur tour, leurs publics.

3. Les partenaires de l'action

- Les services jeunesse et politique de la ville des collectivités ;
- Les référents RSA ;
- Les Centres Sociaux et leurs animateurs jeunesse et famille ;
- Les assistantes sociales des Conseils Généraux ;
- Les associations de quartier (banque alimentaire, association d'entraide, clubs sportifs...) ;
- Les clubs de prévention ;
- Les personnels des bailleurs (gardiens d'immeubles).

4. Les plus-values apportées par les Maisons de l'Emploi et les PLIE

- Une lisibilité et une appropriation par les acteurs de proximité, de actions menées par la MDE ou le PLIE ;
- Des acteurs de proximité, mieux informés, mis en réseau, en capacité de mieux mobiliser les bénéficiaires ultimes ;

5. Les facteurs de réussite

- La régularité et la simplicité des informations apportées et des circuits à suivre ;
- Une programmation des rencontres et actions communiquée largement en amont avec des rappels ;

- Des comptes-rendus des rencontres qui permettent d'assurer l'information auprès des structures absentes ;
- La diffusion y compris nominative des résultats des actions menées.

6. Les points de vigilance - Les marges d'amélioration

- Garder un lien régulier avec les référents de ces structures ;
- Etre attentif à faciliter les échanges et à prendre en compte la remontée des besoins par les acteurs en y donnant suite.

Fiche thématique 1-3

CLAUSES SOCIALES et POLITIQUE DE LA VILLE

La mobilisation et l'accompagnement des entreprises

66

1. Les enjeux et problématiques

Les entreprises adjudicataires des marchés, qu'elles soient directement employeuses des personnes en parcours clauses ou qu'elles réalisent leurs engagements par la sous traitance ou en externalisant leurs embauches, sont des acteurs incontournables dans la réalisation des clauses sociales.

Centrées sur la réussite de l'objet même du marché qui leur est attribué, elles sont, notamment les PME n'ayant pas à leur interne de service RH, souvent inquiètes d'avoir à mettre en œuvre des clauses sociales et ce, d'autant plus que les marchés se dérouleront sur des territoires politique de la ville avec des cibles publics précises.

Au-delà de l'offre de service apportée par tout facilitateur à une entreprise pour l'aider à mettre en œuvre ses objectifs en matière d'insertion (repérage des publics, préparation et présélection, mise en œuvre pendant le parcours clause d'un accompagnement personnalisé en lien avec les référents, mise en place de formations adaptées aux besoins rencontrées), des initiatives prises par les PLIE et MDE vont permettre de mobiliser durablement les entreprises sur ces territoires.

2. La description des initiatives développées

Les MDE et PLIE mettent en place :

- **Des actions de sous traitance co construites avec l'entreprise adjudicataire**

La MDE du Drouais a conventionné avec les Agences d'Emploi afin que celles-ci mettent à disposition des entreprises ayant des objectifs d'insertion à réaliser, des demandeurs d'emploi habitant en ZUS. 12 participants ont été ainsi concernés.

La MEF du Cotentin et un bailleur social ont sensibilisé une entreprise attributaire d'une clause sociale article 14 (construction de 80 logement sociaux dans le cadre de l'ANRU) à la mise en œuvre d'une sous traitance pour les travaux de second œuvre. La réponse opérationnelle a été construite avec une ACI (supervision du chantier et réalisation des travaux, encadrement technique, gestion de l'approvisionnement des matériaux, en lien avec la centrale d'achat de l'entreprise attributaire) et une AI (embauche et suivi social des salariés en insertion, formalités liées aux contrats, obligations de sécurité et médecine du travail, organisation de la formation) sur le lot « Cloisons/Doublages ». 4 personnes issues des quartiers prioritaires ont été embauchées en CAE pour 6 mois en alternance sur le chantier et en centre de formation AFPA, puis ont continué leur parcours en formation continue à l'AFPA pour valider le titre professionnel de plaquiste.

La MDEF Loire Sud a accompagné 3 entreprises de TP de son territoire qui se sont mobilisées avec le SPRIR (Syndicat Professionnel régional de l'Industrie Routière) pour mutualiser les heures d'insertion via un contrat de professionnalisation, avec l'accord de la Ville de Saint Étienne et de Saint Étienne Métropole. 9 postes d'agents techniques de travaux publics en contrat de professionnalisation de 13 mois ont été ainsi proposés. Une POE (Préparation opérationnelle à l'emploi a permis de préparer les publics dont les 2/3 habitaient les quartiers en politique de la ville.

- **Des évènements de communication**

La MDEF du Cotentin fait régulièrement des actions de type échanges, retours d'expériences, films, colloques, visites de chantier, afin de valoriser les entreprises et dans le même temps de contribuer à la qualification des actions par la diffusion des bonnes pratiques.

LA MDE de Nîmes Métropole organise la première édition des "lauriers de la clause sociale" avec sept prix décernés notamment aux entreprises par un jury compose de représentants de la DIRECCTE, de Pôle emploi, de la CCI de Nîmes, de la FFB du Gard et de FACE Gard.

3. Les partenaires de l'action

- ANRU ;
- DIRECCTE ;
- Clubs FACE ;
- Pôle emploi ;
- Clubs d'entreprises.

4. Les plus-values apportées par les Maisons de l'Emploi et les PLIE

- La proximité avec les élus et les services techniques ;
- La connaissance de l'ensemble des acteurs sur son territoire (Donneurs d'ordre, entreprises et structures de l'IAE) ;
- La capacité à rassembler, animer et mettre en relation ces acteurs ;
- La connaissance des besoins des entreprises d'une part, des publics d'autre part.

5. Les facteurs de réussite

- Une volonté forte du Maître d'ouvrage de sensibiliser, avec la MDE, l'entreprise attributaire du marché,
- De bons outils juridiques et pratiques, toujours réactualisés pour offrir une offre de service pertinente et cadrée.

6. Les points de vigilance - Les marges d'amélioration

- Etre très opérationnel

Fiche thématique 1-4

CLAUSES SOCIALES et POLITIQUE DE LA VILLE

La mobilisation des acteurs de l'IAE

68

1. Les enjeux et problématiques

Les acteurs de l'IAE sont des partenaires incontournables pour la réalisation des étapes insertion des parcours des participants au dispositif de la clause sociale.

Dans le cadre du programme national «insertion/rénovation», l'Etat a créé une enveloppe exceptionnelle en faveur de l'emploi dans les quartiers de la politique de la Ville. Il était notamment prévu la possibilité de monter des chantiers d'insertion sur les sites de rénovation urbaine concernés par la convention ANRU afin d'accompagner et former des salariés en insertion pour favoriser leur accès ou retour à l'emploi.

Véritable garant de l'application des clauses sociales dans les marchés publics, les PLIE et les MDE ont un rôle d'organisateur des interventions des SIAE sur le territoire.

Par l'intervention des PLIE et des MDE, il est alors possible de transformer « la contrainte » des clauses sociales en un véritable outil de recrutement pour les entreprises, une formidable opportunité de réussir l'intégration des personnes en insertion.

2. La description des initiatives développées

Les MDE et les PLIE développent les actions suivantes:

La MEF du Cotentin a souhaité travailler, avec différents partenaires du territoire, dès décembre 2009, au montage d'un ACI destiné aux habitants des ZUS. En 2012, il a été décidé de renouveler l'action au vu des résultats positifs du 1^{er} chantier. Le comité de pilotage déjà constitué pour le précédent ACI a suivi ce renouvellement.

Le repérage du marché potentiel a été fait en amont, dès 2011. La contrainte du calendrier des opérations en programmation de rénovation pour 2012 et les délais de réalisation du chantier ont conduit à repérer à nouveau des activités de peinture et revêtements de sol.

Le chantier d'insertion, prévu pour 12 mois concerne 12 personnes issues des ZUS. Les bénéficiaires ont suivi un parcours de formation durant leur contrat (1/3 du temps) sur ce chantier pour le passage d'un CCP peinture pour 8 d'entre eux et plaquiste pour 4 autres.

Dans le cadre d'un marché ANRU (article 14) et d'un marché d'insertion et de qualification professionnelle (article 30), tous deux lancés par un bailleur social pour une même opération portant sur la réhabilitation énergétique de différents bâtiments de l'OPH, le PLIE de la Communauté d'Agglomération du Calaisis a réuni l'ensemble des structures d'insertion par l'activité économique (ACI, AI, ETTI) dont l'ACI attributaire du marché d'insertion et de qualification, le GEIQ BTP et l'entreprise attributaire du marché article 14 afin que chaque structure d'insertion puisse présenter son offre de service à l'entreprise afin que celle-ci puisse éventuellement faire intervenir d'autres ACI en sous-traitance.

L'entreprise attributaire du marché passé via la procédure de l'article 14 assure la rénovation extérieure (activité d'étanchéité bardage) tandis que l'ACI sélectionnée pour le marché de qualification et d'insertion professionnelle intervient sur la rénovation intérieure de logements permettant à 8 personnes en insertion, locataire du bailleur social sur le même territoire, de développer leurs compétences et d'acquérir de l'expérience.

Le PLIE de Chambéry a accompagné l'ETTI ID'EES Intérim dans la mise en oeuvre d'une opération concernant 10 intérimaires s'appuyant sur le CIPI (Contrat d'insertion professionnelle intérimaire) comprenant 225 heures de mission de travail temporaire dans le cadre d'un marché clausé et 165 heures de formation dont 130 heures à l'AFPA pour préparer le premier module du titre de constructeur professionnel en béton armé et VRD.

3. Les partenaires de l'action

- Sous-préfecture de Cherbourg
- ACSE
- DDCS
- DIRECCTE
- Pôle emploi
- Agefos PME
- Conseils Généraux
- URIAE
- SIAE

4. Les plus-values apportées par les Maisons de l'Emploi et les PLIE

- L'information concernant les futurs marchés apportée à toutes les SIAE du territoire
- Le travail de rapprochement SIAE/Entreprise a ainsi pu faire naître sur certains territoires des besoins sur des postes à responsabilité qui sont beaucoup moins courants sur la clause d'insertion.

5. Les facteurs de réussite

- La construction d'un partenariat adapté au projet,
- L'implication forte du maître d'ouvrage dans la démarche d'insertion le plus en amont possible pour lui permettre de préparer son marché et d'intégrer la dimension insertion spécifique au chantier d'insertion (comparé au recours plus habituel à l'article 14)
- La mobilisation et l'implication des SIAE du territoire concerné
- Un travail approfondi avec l'entreprise et les SIAE sur les supports de travaux pour offrir une activité pertinente et qualifiante aux bénéficiaires,
- La mobilisation des conseillers emploi et insertion des différents dispositifs d'accompagnement vers l'emploi pour un meilleur repérage du public concerné et un relais efficace d'information et de motivation,

6. Les points de vigilance - Les marges d'amélioration

- Faire en sorte que le fonctionnement du partenariat reste très opérationnel tout au long du projet
- Ne pas mettre les SIAE en concurrence et veiller au rôle de chacun.
- Créer du lien avec les autres entreprises intervenant sur l'opération (sur les différents lots de travaux) afin de créer des passerelles possibles pour les bénéficiaires du chantier et de partager l'intérêt et la compréhension d'une telle démarche
- le facilitateur doit être le seul à valider les candidats pour une entrée en étape clause

Fiche thématique 1-5

CLAUSES SOCIALES et POLITIQUE DE LA VILLE

La mobilisation et la préparation des publics

70

1. Les enjeux et problématiques

La volonté affichée que les marchés de l'ANRU profite majoritairement aux habitants des territoires concernés par ces marchés et le ressenti des habitants, persuadés que les emplois liés aux travaux de l'ANRU leur « échappent »... ont amené les PLIE et MDE à apporter l'information au plus près des habitants afin de mobiliser des publics dits « cachés » et à préparer spécifiquement les publics repérés pour leur permettre d'intégrer des parcours clause.

2. La description des initiatives développées

Les MDE et les PLIE mettent en place trois types d'actions :

• Des actions de communication auprès des habitants

La MDE du Blaisois diffuse auprès des habitants de la ZUS, via son bulletin "ZUP Emploi", l'actualité des projets et des opérations à venir, permettant ainsi à tout un chacun de se saisir de l'information et de se positionner auprès des prescripteurs (3 bulletins par an, déclinés en afficher A3 et 2500 bulletins distribués dans les boîtes par deux associations intermédiaires).

La MDE de Melun Val de Seine a mis en place des actions d'information auprès des habitants des quartiers en ZUS : permanences sur site, expo sur les métiers du bâtiment en lien avec la Fédération du Bâtiment du 77.

La MDE et le PLIE de Lille Lomme Hellemmes se sont associés au principal bailleur social pour afficher dans les halls d'immeubles les opérations clausées à venir et leurs potentiels d'emplois, incitant les habitants à déposer leurs CV dans des urnes mises à cet effet, dans les agences du bailleur, dans les mairies des quartiers concernés, dans les antennes de la Mission Locale situées sur les quartiers politique de la Ville.

Afin de mobiliser les habitants, la **MDE de Lons le Saunier Champagnole** affiche les profils de postes recherchés sur les secteurs en rénovation urbaine.

La MDE de La Roche-sur-Yon et du Centre Vendée a créé un "Point Information Concertation" au sein de la Maison de Quartier implantée sur un territoire politique de la ville. La facilitatrice y tient une permanence mensuelle, annoncée dans la presse et diffuse un flyer d'information dans toutes les boîtes aux lettres des ménages du quartier ZUS, flyer mis également à disposition chez tous les partenaires de l'emploi. Elle a également réalisé une affiche (avec photos de plusieurs bénéficiaires de la clause sociale, résidant dans la ZUS), distribuée dans tous les sites accueillants du public (commerces de proximité, agences des bailleurs...).

La MDEE de Perpignan a mis en place « une permanence quartiers clause d'insertion » visant à accueillir et informer les demandeurs d'emploi souhaitant travailler dans les secteurs du Bâtiment, des Travaux Publics et du Nettoyage sur le dispositif des clauses d'insertion. Les personnes sont reçues sur le flux ou adressées par le partenariat local, notamment les centres sociaux de la ville de Perpignan (quartiers en contrat de ville). Sur 12 mois, 362 personnes ont été reçues au cours de 47 permanences.

• Le montage d'actions spécifiques en amont de la clause

Le PLIE des Hauts de Garonne accompagne les deux clubs de prévention de son territoire dans la mise en place de chantiers éducatifs portant sur la mise en peinture de halls d'immeubles, afin de permettre des premières mises en situation de travail avant l'entrée sur des parcours clause.

Le PLIE de Lille Lomme Hellemmes organise des "Ateliers de Sensibilisation et de Motivation (ASM)", visant à préparer des publics habitant les territoires politique de la ville à intégrer des emplois de premier niveau de qualification dans les entreprises de travaux publics et de bâtiment. En s'appuyant sur les potentialités des publics, il s'agit de valider et confirmer un projet professionnel et d'apporter des connaissances techniques sur la sécurité de chantier, les droits et les devoirs en situation de travail, les nécessaires savoir être. L'action se déroule sur deux semaines et inclut une mise en situation de chantier.

Le PLIE de l'arrondissement de Béthune a organisé des préparatoires à l'accès à l'emploi pour des jeunes habitant un quartier situé en politique de la ville. L'action menée avec le CIBC et l'appui du réseau Etincelle ("Aidons les jeunes à devenir entrepreneur de leur vie") prévoit des mises en situation professionnelle et un module de techniques de recherche d'emploi. Les jeunes ainsi préparés sont positionnés sur des parcours clause.

Le **PLIE de la région Nazairienne** en lien avec les partenaires du CUCS a organisé pour 9 jeunes une action de remobilisation de 8 semaines en Contrat Intérimaire en ETTI avec 2 supports : la rénovation de mobiliers d'équipements de quartier et leur intégration dans un spectacle monté par une compagnie locale.

• **Des actions de suivi et d'observation des parcours**

La **MDEE du bassin d'emploi de Perpignan** met en place le suivi spécifique d'une cohorte de 25 participants inscrits dans son dispositif clause sociale, habitant les quartiers situés en politique de la ville, réalisant avec chacun d'entre eux un entretien trimestrielle et procédant à une analyse fine de leurs parcours pour leur proposer une aide à la mise en œuvre de leur projet professionnel, des contrats de travail, des actions de formation. D'ici 18 mois, la MDE tirera les leçons de cet observatoire des publics.

3. Les partenaires de l'action

- Bailleurs, gardiens d'immeubles ;
- Les services jeunesse et politique de la ville des collectivités ;
- Les référents RSA ;
- Les Centres Sociaux et leurs animateurs jeunesse et famille ;
- Les assistantes sociales des Conseils Généraux ;
- Les associations de quartier (banque alimentaire, association d'entraide, clubs sportifs...) ;
- Les clubs de prévention ;
- Les organismes de formation et CIBC;
- Les réseaux de chefs d'entreprise.

4. Les plus-values apportées par Les Maisons de l'Emploi et les PLIE

- La connaissance du territoire et de ses acteurs ;
- La maîtrise du dispositif de la clause sociale sur le territoire ;
- La capacité d'animation et d'ingénierie y compris financière.

5. Les facteurs de réussite

- Avoir de la visibilité sur les offres générées par les clauses d'insertion afin d'offrir de réelles perspectives aux publics ;
- Impliquer l'ensemble des partenaires dans le suivi des programmes d'actions de mobilisation, pré qualifiantes ou qualifiantes ;
- Donner de la visibilité aux prescripteurs sur les résultats.

6. Les points de vigilance - Les marges d'amélioration

- Assurer un suivi très précis avec les acteurs du territoire, des habitants ainsi mobilisés pour ne pas recréer un sentiment d'abandon.

Fiche thématique 1-6

CLAUSES SOCIALES et POLITIQUE DE LA VILLE

Le montage d'opérations spécifiques visant la montée en qualification des publics

72

1. Les enjeux et problématiques

Les publics habitants les territoires situés en politique de la ville ont souvent un déficit de qualification ou présentent une inadéquation entre leur formation initiale et les savoir et savoir faire demandés par les entreprises intervenant dans le cadre des clauses sociales ;

L'objectif d'un parcours clause étant de permettre à la personne d'aboutir à l'emploi stable et durable, les MDE et les PLIE vont mettre en œuvre des actions visant la montée en qualification des publics et leur adaptation aux besoins en compétences des entreprises.

2. La description des initiatives développées

Les PLIE et les MDE développent des actions de pré qualification, de qualification et d'adaptation, principalement sur les métiers en tension et/ou en développement.

La MDE de Plaine Commune a mis en place des actions de formation pré qualifiante sur les métiers du second œuvre (électricien, plombier et façadier) et sur les métiers du gros œuvre (coffreur). Ces actions, concernant 24 demandeurs d'emploi habitant en zone sensible, ont fait, en amont, l'objet d'analyse des besoins avec les organisations professionnelles. Le contenu, d'une durée de 400 heures, vise à poursuivre en contrat de professionnalisation ou permet l'embauche directe.

Le PLIE de l'arrondissement de Béthune a mis en place une action intitulée « Réussite professionnelle des demandeurs d'emploi » cofinancée par l'ACSE et le PLIE pour 7 personnes résidant en ZUS.

La MDE Ouest Provence a mis en place une formation « Aide ouvrier des bâtiments » de 140 heures s'appuyant sur le CIPI (Contrat Insertion Professionnelle Intérimaire) avec trois volets, savoirs techniques opérationnels, sécurité, mise en situation en entreprise. Le financement de l'action a été assuré par le Conseil Régional PACA dans le cadre du FIT (Formation Initiative Territoire), le Conseil Général des Bouches du Rhône dans le cadre du PDI et le FAF TT. 10 stagiaires ont ainsi été formés. 4 mois après, 9 étaient toujours en mission longue durée.

La MEIF du bassin d'emploi de Rennes a organisé une POE (préparation opérationnelle à l'emploi) pour 12 habitants des quartiers situés en politique de la ville après avoir identifié un besoin important sur le métier de coffreur bancheur avec l'entreprise attributaire du lot 1 du marché du métro de Rennes. L'écriture du cahier des charges de la formation a été réalisée avec l'OPCA de l'entreprise. L'AFPA a été retenue avec un contenu de 385 heures de formation, préparant au 1er niveau du CCP coffreur bancheur. L'AFPA s'est associée à un organisme de formation spécialisé sur les compétences clés pour compléter les apprentissages en calcul, lecture et écriture. Si deux stagiaires seulement ont validé le premier CCP, tous ont intégré l'entreprise et repasseront l'examen ultérieurement. La POE était financée par Constructys et Pôle emploi.

3. Les partenaires de l'action

- OPCA (Constructys, FAF TT..)
- Pôle emploi ;
- Organismes de formation ;
- Entreprises et branches professionnelles ;
- Etat (ACSE) ;
- Conseils Régionaux et Généraux.

4. Les plus-values apportées par les Maisons de l'Emploi et les PLIE

- La capacité à réunir les acteurs concernés par ce type d'opérations (branches professionnelles, entreprises, OPCA, Pôle emploi, OPCA ;
- La capacité d'ingénierie financière.

5. Les facteurs de réussite

- Des contenus de formation construits avec les branches et leurs représentants ;
- Des possibilités de mises en situation d'emploi longue durée à l'issue.

6. Les points de vigilance - Les marges d'amélioration

- Bien lier formation et emploi.



Fiche thématique 2

Le soutien au recrutement lors du développement ou de l'implantation d'entreprises

1. Enjeux et problématiques

Les PLIE organisent une « veille » auprès des services économiques des groupements de communes et/ou communes avec lesquels ils sont liés afin d'identifier très en amont, les entreprises nouvelles qui viennent s'installer sur le territoire (ou les entreprises existantes qui s'agrandissent).

Alerté par le PLIE, l'élu en charge du développement économique concerné intervient auprès de la direction générale de l'entreprise pour lui proposer de s'impliquer dans une action de préparation et de formation préalable aux embauches.

Dans la majorité des cas, l'entreprise n'est pas immédiatement prête à s'engager dans une action en direction de publics en difficulté ; sa représentation des participants étant souvent erronée et/ou incomplète.

L'intervention du « politique » en amont, qui se traduit par exemple par une rencontre Maire / Président de l'EPCI / Directeur Général de l'entreprise, et destinée à convaincre l'entreprise, est souvent nécessaire.

Exemples de quelques secteurs professionnels :

- Bâtiment, Travaux Publics et grande distribution - **PLIE de Lille** ;
- Construction navale (9 entreprises) – **PLIE de Lorient** ;
- Ramonage – fumisterie – **PLIE Amont 78** ;
- Grande distribution, agro-alimentaire et sécurité – **PLIE d'Arras** ;
- Hôtellerie restauration, commerce et téléconseillers - **PLIE de Lille** ;
- Agroalimentaire, restauration et métiers de la saisonnalité – **PLIE de Béthune** ;
- Bâtiment, travaux d'accès difficile (Jade) – **PLIE du Val de Marque** ;
- Industrie -Construction du terminal Méthanier – **PLIE de Dunkerque** ;
- Commerce- Centre commercial avec Hypermarché et 50 boutiques- **PLIE du Blanc Mesnil** ;
- Logistique - **PLIE Ouest Provence** ;
- Service aux entreprises, service à la personne, santé – **Atout PLIE Nord-Ouest 91** ;
- Accompagnement au développement des TPE de l'Avesnois – **PLIE Réussir en Sambre Avesnois**.

2. Description

L'objectif de cette opération est triple :

- Permettre à des personnes en difficulté de se former à un métier, puis d'accéder à un emploi, à l'occasion d'implantations d'entreprises nouvelles ou de développement d'entreprises existantes ;
- Mobiliser et motiver des personnes qui n'ont pour la plupart jamais travaillé (ou n'ont occupé que des emplois précaires, souvent dévalorisés) en visant des postes de travail repérés dans une entreprise ;
- Permettre aux personnes en difficulté d'accéder à l'emploi, pas uniquement dans l'entreprise partenaire dans laquelle les postes sont repérés, mais aussi dans une autre entreprise grâce à « l'effet catalyseur » de l'opération.

La méthode est fondée sur la mobilisation, la formation et la mise en situation de travail des candidats.

Quelques exemples de méthodes employées :

- Information et présélection des candidats en fonction des différents postes, mise en relation avec l'entreprise et suivi des nouveaux salariés, en amont de deux sessions de contrats de qualification – **PLIE de Lille** ;
- Découverte des métiers, formation, contrat de qualification – **PLIE de Lorient** ;
- Prospection des entreprises, mobilisation des demandeurs d'emploi, découverte des métiers, formation – **PLIE Amont 78** ;
- Repérage et analyse des besoins de l'entreprise, formation, repérage et mobilisation des personnes, recrutement – **PLIE du Pays d'Artois** ;
- Mise à disposition d'un consultant payé par la région et spécialisé dans la gestion des ressources humaines qui analyse les besoins de la PME et propose un plan d'action répondant aux attentes de l'entreprise (opération « Ecrins ») - **PLIE de Lyon** ;
- Construction, par les médiateurs emploi du PLIE, d'un outil dynamique de présentation de l'entreprise et des postes à pourvoir, en direction des publics mais aussi en direction des référents de parcours ; préparation collective aux tests de sélection MRS - **PLIE Ouest Provence** ;

L'opération est organisée suivant un rétro-planning qui démarre à la date prévisionnelle des embauches (ouverture de l'unité de production ou de vente, de l'entrepôt logistique, de la réalisation d'un investissement dans une unité existante, du lancement d'un nouveau produit, etc.).

Seul un parcours suffisamment long permet aux personnes en grande difficulté d'accéder aux emplois proposés.

L'engagement de l'entreprise se traduit idéalement par la mobilisation d'un tuteur, chargé de l'accompagnement professionnel des stagiaires.

3. Partenaires

Une fois l'entreprise convaincue, les partenaires publics se mobilisent dans le cadre du PLIE et constituent un Comité de pilotage de l'opération.

Exemples de partenaires impliqués :

- Etat, Pôle emploi, OPCA, Partenaires sociaux, MDE - **PLIE de Lille** ;
- Région, Etat, Pôle emploi, OPCA, UIMM, structures d'insertion par l'activité économique - **PLIE de Lorient** ;
- Union Climatique de France – Fédération française du bâtiment – **PLIE Amont 78** ;
- Région, Pôle emploi, Mission Locale, OPCA - **PLIE du Pays d'Artois** ;
- Missions Locales, Département, direction cohésion sociale, préfecture, Chambre de métiers, chambre d'agriculture – **PLIE de Béthune**.

4. Plus-values

On observe généralement des taux de placement en CDI (à 6 mois) variant de 75 à 50 % du nombre de participants ayant démarré l'opération.

• Plus-values pour l'entreprise :

Les personnes issues des parcours sont des salariés « plus fidèles » que les personnes issues des recrutements classiques. A compétences égales, les personnes ayant bénéficié de l'action adhèrent davantage à la culture de l'entreprise car elles y ont effectué leur formation en alternance en amont de leur embauche.

Exemples :

- Les entreprises ont appris à mieux connaître le PLIE et le service public de l'emploi - **PLIE de Lille et PLIE de Lorient** ;
- L'opération menée dans le cadre des emplois saisonniers a permis de proposer des salariés de Béthune, formés et motivés aux employeurs agricoles en Pays d'Auray, de Savoie et d'Aquitaine – **PLIE de Béthune** ;
- Afin de s'assurer que la prise de poste s'est bien déroulée, un suivi du salarié est réalisé pendant les 6 premiers mois du contrat - **PLIE de Lorient Agglomération**

Les tuteurs se voient (re)valorisés au sein de leur entreprise.

L'image globale du « public » en insertion évolue de façon favorable.

• Plus-values pour les participants du PLIE :

Ces opérations sont une réponse efficace pour l'accès à l'emploi durable des jeunes habitant les quartiers en difficulté et cumulant les handicaps : faible niveau de qualification, peu ou pas d'expérience professionnelle, faible socialisation, origine culturelle, domicile, etc.

Exemples :

- Dans le cadre de l'opération « Ecrins », 44 embauches – **PLIE de Lyon** ;
- Dans le cadre de l'action sur les métiers de la saisonnalité, 20 embauches – **PLIE de Béthune** ;
- Dans le cadre de l'opération Géodis sur les métiers de la logistique, 12 embauches - **PLIE Ouest Provence**.

Les embauches dans le cadre de ces opérations concernent principalement des habitants des quartiers prioritaires des politiques urbaines.

5. Facteurs de réussite

Les facteurs de réussite de ce type d'opérations sont multiples :

- La Direction Générale de l'entreprise doit être fortement mobilisée ;
- La totalité de la ligne hiérarchique doit être informée de la démarche et sensibilisée à sa mise en œuvre. Les tuteurs doivent suivre une formation spécifique ;
- Un comité de pilotage avec les partenaires institutionnels et l'entreprise doit être mis en place ;

- Un accompagnement renforcé à la recherche d'emploi dans d'autres entreprises, pour les participants du PLIE qui n'auront pas été choisis, doit être mis en place par l'équipe d'animation du PLIE.

6. Points de vigilance

- La qualité des tuteurs de l'entreprise, pendant les périodes d'alternance, est primordiale;
- Il peut y avoir des aléas liés à ce type de projet qu'il faut savoir gérer : retards dans les travaux, report des décisions d'investissement, de lancement, etc. ;
- Il n'est pas toujours possible de concilier, dans la mise en œuvre des opérations :
 - La logique de l'entreprise, faite de recherche d'efficacité, de réactivité, dans un cadre hiérarchique souvent très marqué ;
 - Les logiques des acteurs publics (Etat, Région, Villes, Pôle emploi, Mission Locale, PLIE, etc.) ;

Cela nécessite de rechercher à chaque étape le consensus (objectifs, moyens), dans un système non hiérarchisé ;

- Dans le cadre d'une opération menée en relation avec la création d'une nouvelle usine ou d'un nouveau point de vente, l'encadrement est nommé alors que l'opération est déjà largement avancée. Or, ce sont justement ces cadres qui vont mener les entretiens d'embauche et décider ou non de recruter les personnes engagées dans l'opération. Leur première réaction peut être de considérer l'opération comme une contrainte supplémentaire.

Fiche thématique 3

L'offre des PLIE dans le cadre de la mise en œuvre du RSA

1. Enjeux et problématiques

En 2013, 41 669 bénéficiaires du RSA ont été en parcours d'insertion professionnelle dans le cadre d'un PLIE ; et cette même année, 34 % de ceux qui ont terminé leur parcours ont trouvé un CDI ou un CDD de plus de 6 mois, ou ont validé une formation qualifiante.

Bien que le rôle des PLIE comme outils d'insertion soit reconnu par la loi du 1er décembre 2008 ayant généralisé le RSA, la mise en place de celui-ci en 2010 a mis en difficulté 67% des PLIE, selon l'enquête conduite par l'Alliance Villes Emploi en juin 2011.

Faisant le même constat, la Recommandation n°17 du rapport de la Mission présidentielle sur l'amélioration du RSA et le renforcement de son volet Insertion (« Rapport Daubresse » du 14 septembre 2011), insiste sur l'importance de « **mieux s'appuyer sur l'expérience des PLIE et des associations de lutte contre l'exclusion pour l'insertion des bénéficiaires du RSA dans le cadre du PDI et pour l'élaboration des PTI.** »

Lorsque l'accompagnement socioprofessionnel a été délégué aux PLIE, les plus-values sont clairement démontrées :

- La cohérence des actions dans le cadre des parcours permet davantage de lisibilité et une offre de services au public clairement déclinée ;
- Des résultats en matière de retour à l'emploi stable et durable ;
- Le partage des pratiques professionnelles des différentes institutions apporte échanges, confrontations et avancées sur les modes de fonctionnement des uns et des autres dans l'intérêt du public ;
- L'implication financière des Conseils Généraux dans les PLIE permet de développer davantage d'actions concertées et de mobiliser le FSE.

2. Description

2.1. Actions en amont concernant l'articulation des partenaires

Les PLIE sont des plateformes territoriales qui apportent de la lisibilité dans le cadre de la mise en œuvre opérationnelle du RSA : accueil, information, appui technique à la préparation du contrat d'engagement réciproque,...

La démarche des PLIE permet une co-construction cohérente des parcours d'insertion socioprofessionnelle des bénéficiaires du RSA. Membres des commissions d'orientation et équipes pluridisciplinaires, ils apportent leur connaissance fine des participants.

L'expérience des PLIE permet la réalisation des objectifs communs des PDI et assure l'élaboration de PTI pertinents, au plus proche des réalités du territoire.

De plus, la mise en réseau permet d'enrichir les pratiques et d'accroître l'efficacité des interventions des différents partenaires sur le territoire.

• L'information, l'accueil et l'appui pour une lisibilité renforcée

Le PLIE du Douaisis a créé une plaquette informative relative à la mise en place du RSA avec le PLIE. La plaquette a été validée par les services du Conseil Général et présentée aux Référents RSA en fin d'année 2010. Le PLIE a également créé un « passeport pour une insertion réussie » et un « livret individuel de valorisation de parcours ».

Le PLIE Plaine Centrale du Val-de-Marne participe à un projet de création d'antenne départementale de réception commune des publics RSA et PLIE. Les équipes travaillent ensemble, l'une pour l'accompagnement social, l'autre pour l'accompagnement professionnel, ce qui permet une meilleure prise en compte de difficultés des publics.

Le PLIE Ouest Provence réalise un premier accueil des bénéficiaires du RSA orientés par la CAF - qui élabore le premier diagnostic et oriente les bénéficiaires nécessitant un accompagnement renforcé vers le PLIE - dans le cadre d'une information collective animée par les référents de parcours : information sur l'action d'accompagnement, sur l'intervention du FSE, sur les différentes actions mobilisables et sur les droits et devoirs des allocataires du RSA.

• Un diagnostic fin pour l'accès à l'emploi

Le PLIE du Pays d'Artois a proposé, dès la mise en place du RSA, des croisements de fichiers afin de mettre en cohérence les suivis de Pôle emploi et du PLIE ainsi que les réorientations de la « sphère solidarité » vers la « sphère professionnelle », via le Conseil Général. Une instance de travail nommée « Diagnostic lié à l'emploi », co-animée par le PLIE et le Conseil Général permet aux différents partenaires du territoire (réunion sectorisée par quartiers ou Communautés de Communes) d'évoquer des situations complexes pour lesquelles il est opportun de travailler

ensemble. Cette réunion permet aussi de valider les orientations vers les contrats aidés en ACI, étape vers laquelle sont orientés des allocataires

RSA. Si la personne adhère à l'accompagnement, cela permet dès l'entrée sur le contrat d'obtenir la nomination RSA - PLIE. Le PLIE participe aux commissions d'orientation et aux équipes pluridisciplinaires.

Au sein du PLIE du Pays de Brest, un référent emploi du Conseil Général et un agent de Pôle emploi interviennent au sein du Comité de Validation des Entrées et Sorties afin d'apporter un éclairage et un avis sur la situation du participant préalablement à l'intégration ou non de ce dernier dans le dispositif PLIE.

- **Une notion d'accompagnement global pour une insertion socioprofessionnelle réussie**

Le PLIE de la Petite Camargue Héraultaise agit sur deux territoires (deux EPCI correspondant à deux services RSA différents). Sur l'un des deux territoires, le PLIE porte une action expérimentale du Conseil Général baptisée « Accompagnement global vers l'emploi ». Cette action a généré un surcroît d'entrées en PLIE de bénéficiaires du RSA. Sur l'autre territoire, la même action expérimentale est portée par un opérateur local. Cela a généré une forte baisse des entrées en PLIE de bénéficiaires du RSA.

Le PLIE a recruté une conseillère - référent unique RSA qui accompagne les personnes sur les problématiques sociales (logement, surendettement, gestion de budget, situation sociale,...). Elle travaille en binôme avec les conseillers en insertion professionnelle du PLIE. La notion d'accompagnement global, c'est-à-dire social et professionnel, est donc réalisée par un binôme travailleur social / conseiller professionnel.

- **Le partage des pratiques professionnelles pour avancer dans l'intérêt du public**

La mise en réseau qui permet d'enrichir les pratiques et d'accroître l'efficacité des interventions se retrouve par exemple au **PLIE du Grand Narbonne** à tous les échelons (Comités de Pilotage, Comités techniques de suivi et d'évaluation des actions, Comité d'Intégration et de Suivi des Parcours bimensuels...). Cela permet de construire une maquette apportant une grande plus value au territoire dans l'intérêt des publics.

2.2 Accompagnement renforcé individualisé par un « référent unique »

Cet accompagnement est cofinancé par le PLIE dont la structure d'animation participe à l'encadrement. Le référent accueille les bénéficiaires, diagnostique leurs besoins, élabore le parcours, assure le suivi sans limite de durée, aide à la recherche d'un contrat durable, et poursuit l'accompagnement du participant durant les 6 premiers mois du contrat de travail.

Le PLIE Ouest Provence participe à la mise en place d'une « commission relais » et d'une commission animée par le Conseil Général qui permet de rendre compte et suivre les orientations/intégrations/réorientations mises en œuvre. Le Conseil Général finance par voie de marché public huit postes d'accompagnateurs-emploi PLIE portés par deux opérateurs.

Au sein du **PLIE du Pays de Brest**, un référent emploi du Conseil Général désigné au titre des comités locaux de lutte contre les exclusions ainsi qu'un agent de Pôle emploi interviennent au sein du Comité de validation des entrées et sorties du PLIE afin d'apporter un éclairage et un avis sur la situation du participant préalable à l'intégration ou non de ce dernier dans le dispositif PLIE.

Les postes de référents de parcours du **PLIE du Grand Narbonne** sont financés en partie par le Conseil Général et assurent la fonction de Référents socio professionnel RSA mise en place par le Conseil Général. Ils sont ainsi les interlocuteurs uniques du participant et établissent les contrats d'engagement RSA des publics ainsi que les demandes d'aide personnalisée de retour à l'emploi (APRE). Outre la simplification que cela introduit, cette pratique permet d'avoir un parcours cohérent et plus efficace, les référents assurant un accompagnement renforcé facilité par le nombre réduit d'allocataires à suivre par rapport à un référent RSA classique. La référence RSA est attribuée au PLIE du Grand Narbonne soit à l'issue du diagnostic initial, soit à l'occasion d'une demande de changement de référent faite par un référent RSA qui estime que le PLIE représente le bon outil pour le suivi de la personne, au vu de l'évolution de sa situation.

Dès la mise en place du RSA, **le PLIE du Cotentin** a proposé au Conseil Général de la Manche une offre de service pour assurer l'accompagnement vers et dans l'emploi des bénéficiaires du RSA. Ainsi depuis 2010, le Conseil Général cofinance 4 postes de référents de parcours PLIE chargés de l'accompagnement professionnel renforcé de bénéficiaires du RSA. En tant que référents RSA, ces conseillers établissent les contrats d'engagement réciproques et peuvent mobiliser l'APRE pour la bonne mise en œuvre des parcours. La chargée de mission gestion des parcours du PLIE participe mensuellement aux équipes pluridisciplinaires.

2.3 Action pour lever les freins

Le PLIE cofinance le dispositif, et le plus souvent en fait l'ingénierie.

Les hommes et les femmes qui relèvent du PLIE, allocataires du RSA se heurtent souvent à des obstacles qu'il faut lever pour leur permettre d'accéder à un emploi.

Le PLIE du Pays du Libournais utilise l'enveloppe APRE mise en œuvre par l'Etat avec l'aide du Conseil Général. C'est un financement souple et efficace qui peut être individualisé pour des actions levant des freins à l'emploi.

Le PLIE du Pays de Brest opère un partenariat étroit avec le Conseil Général du Finistère qui s'articule autour du cofinancement des structures d'insertion représentées par l'IAE. Le Conseil général priorise l'action de l'IAE en faveur des bénéficiaires du RSA à hauteur de 80 % et le PLIE permet en complémentarité à des publics non bénéficiaires du RSA d'accéder à ces dispositifs et de les cofinancer.

Le PLIE de Saint-Quentin-en-Yvelines propose une toute première étape de parcours aux bénéficiaires du RSA au sein de l'Espace Social de Citoyenneté et d'Insertion (ESCI). Sur la base d'un accompagnement individuel et d'ateliers collectifs, l'ESCI permet aux participants d'acquérir les savoir-être nécessaires à une insertion professionnelle : arriver à l'heure, respecter un planning, s'intégrer à un groupe, se présenter, communiquer, respecter les consignes, respecter un environnement de travail, etc. L'opération permet également de commencer la résolution des difficultés qui bloquent l'insertion :

- Entamer un bilan de santé / commencer des démarches de soin ;
- Vérifier ses droits / reprendre contact avec les services sociaux ;
- Gérer un budget...

2.4 Suivi dans l'emploi des allocataires RSA Activité

Le Conseil Général du Finistère intervient pour cofinancer le parcours et la mise à l'emploi des participants du **PLIE du Pays de Brest** bénéficiaires du RSA en fixant un objectif minimal de 50 % d'allocataires RSA en parcours. De plus, le Conseil Général finance la formation continue sur la Méthode I.O.D. dispensée par TRANSFER et dont bénéficient les Chargés de relations entreprises intervenant pour le PLIE dans le cadre des actions Médiation à et dans l'Emploi.

3. Partenaires

Les Conseils Généraux et les PLIE mobilisent ensemble de nombreux partenaires sur les projets locaux et sur leur financement.

4. Plus-values

Pour les partenaires :

- Mise en cohérence des actions et des acteurs de l'insertion et de l'emploi ;
- Ingénierie de parcours d'insertion professionnelle ;
- Accompagnement par un référent unique ;
- Création et développement d'activités d'insertion ;
- Ingénierie d'actions de formation ;
- Mise en place de dispositifs facilitant l'accès à l'emploi, notamment sur la question de la mobilité ;
- Mobilisation de financements additionnels aux mesures de droit commun, en particulier financement des communes, des EPCI et du Fonds Social Européen.

Pour les participants :

Le référent suit à la fois le parcours du participant et le contrat d'insertion en lien avec la Commission locale d'insertion. De ce fait, il est « l'interlocuteur unique » de ce participant qu'il accompagne tout au long de son parcours d'insertion professionnelle.

5. Facteurs de réussite

- La volonté affirmée du Conseil Général de s'appuyer sur les PLIE ;
- Un schéma clair de fonctionnement entre les différents acteurs ;
- La mise en place de comités de suivi réguliers pour un partage des informations.

6. Points de vigilance

- Avoir une information claire, cohérente et concertée en direction des participants, leur permettant de bien repérer « qui fait quoi ».

Fiche thématique 4

Le placement des participants dans le secteur des services à la personne

1. Enjeux et problématiques

Très dynamique, le secteur des services à la personne représente aujourd'hui un poids économique important dans l'économie française.

En 2012, 4,4 millions de ménages ont utilisé les services à la personne, soit 12 % des ménages français, pour un total de **1,89 milliard d'heures travaillées**.

Le secteur des services à la personne connaît des besoins importants de recrutement liés aux évolutions actuelles de la société :

- Augmentation du nombre de familles monoparentales ;
- Vieillesse de la population ...

Au 1^{er} janvier 2014, 31800 organismes de services à la personne, dont 11 000 auto-entrepreneurs sont recensés. Si les associations, acteurs historiques, restent les principaux pourvoyeurs d'emplois du secteur des services à la personne, les entreprises privées ont, depuis quelques années, pris la mesure du potentiel offert par ces activités.

Le nombre de prestataires privés (entreprises dont auto-entrepreneurs) est ainsi passé d'environ 500 en 2005 à 24 000 au 1^{er} janvier 2014. Ceux-ci représentent désormais 75% des structures prestataires de services à la personne et plus de la moitié a été créée au cours de ces deux dernières années. Enfin, les particuliers-employeurs jouent un rôle important : ils emploient directement 910 000 salariés.

Le secteur des services à la personne couvre une palette d'activités très large, de la garde d'enfants aux petits travaux de jardinage en passant par l'accompagnement au quotidien d'une personne handicapée ou de l'assistance informatique à domicile.

Il se caractérise par une main d'œuvre essentiellement féminine de 45 ans et plus, sans diplôme et majoritairement en CDI temps partiel (20h hebdomadaires).

Les plans nationaux de développement des services à la personne de juillet 2005 et 2009 ont permis l'instauration de mesures visant notamment le développement de l'emploi et des activités de services à la personne en :

- Favorisant l'utilisation des contrats aidés par les organismes employeurs via, notamment, la signature de conventions cadres nationales avec les grandes fédérations d'aide à domicile ;
- Élargissant le champ des activités éligibles à l'agrément (nécessaire à la réduction fiscale pour le consommateur) telles que l'informatique à domicile, les soins esthétiques à domicile... ;
- Ouvrant le marché aux entreprises avec un taux de TVA à 5.5% favorisant le développement d'une offre en direction des familles (entretien du cadre de vie, garde d'enfants, soutien scolaire, cours à domicile...) ;
- Créant des enseignes nationales de mise en relation de l'offre et de la demande de services, afin de dynamiser le marché ;
- Assurant la promotion du secteur et du CESU (chèque emploi service universel) préfinancé, contributif à la solvabilisation de la demande.

Par ailleurs, les Conseils Généraux impliqués d'une part, dans le financement de l'Allocation Personnalisée d'Autonomie (APA) et la tarification des Services d'Aide à Domicile et d'autre part dans l'insertion professionnelle des allocataires du RSA en ont fait un secteur prioritaire.

Ce secteur constitue donc une véritable opportunité pour les PLIE en termes de placement de participants.

2. Description

Le placement de main d'œuvre sur ce secteur d'activité est conditionné par plusieurs préalables :

- L'information des réseaux de prescription et des demandeurs d'emploi sur les spécificités de ce secteur et notamment des « modes d'emploi » : prestataire, mandataire, emploi direct et auto-emploi.
- **Le PLIE de Lille** a formé ses référents sur les métiers des services à la personne avec l'appui de l'Institut de Développement des Activités de Proximité.
- L'identification des employeurs (association, entreprise, CCAS et particulier) et des typologies d'emplois (H/F) proposés et niveau requis (assistant de vie, assistant maternel, employé de maison, technicien d'intervention sociale et familiale, auxiliaire de vie sociale, homme toutes mains...) au regard des conventions collectives existantes.
- La création et l'animation d'un dispositif spécifique de rapprochement offre-demande d'emplois avec les différents réseaux de prescription compte tenu des zones élargies d'intervention des employeurs.

- **Le PLIE de Lille** a créé une mission d'appui au développement des services à la personne sur la Métropole lilloise (2 bassins d'emploi) dotée d'une cellule emploi SAP spécifique, pilotée par la Maison de l'Emploi et financée par l'État et le Conseil Général du Nord dans une première phase (2005-2010), puis par l'Etat et la Communauté d'Agglomération en 2011.
- **Le PLIE du Grand Nancy** soutient les actions de 3 bénéficiaires, structures d'insertion, dans la mise en œuvre de passerelles, au profit des personnes en insertion, vers le secteur des services à la personne.
 - La mise en œuvre de parcours emploi-formation, avec une alternance adaptée au rythme de la montée en charge du temps d'intervention propre à ce secteur, s'appuyant notamment sur les contrats aidés et contrats de professionnalisation.
- **Le PLIE de l'Agglomération Orléans Val de Loire** a mis en œuvre une opération emploi formation avec l'association Domicile Services en formant 12 personnes au DEAVS sur la base d'un contrat de qualification adulte suivi d'une embauche en CDI ;
- **Le PLIE Intercommunal Ouest (Réunion)** a mis en œuvre une action de formation visant à préparer des femmes aux métiers d'assistante maternelle et à constituer leur dossier d'agrément ;
- **Le PLIE de Lille** a mis en place une action visant la qualification (formation en alternance) au titre d'assistant de vie de l'AFPA, de 40 personnes en contrats aidés de 12 mois, dans 15 organismes agréés Services à la Personne (associations, associations intermédiaires, CCAS) de la Métropole Lilloise ;
- **Le PLIE Haut Languedoc et Vignobles** a organisé un parcours professionnalisant débouchant sur le titre professionnel « agent d'accompagnement auprès des personnes âgées et/ou dépendantes » ou le diplôme d'État « auxiliaire de vie sociale » avec possibilité d'obtention par la VAE ;
- **Le PLIE de Rennes** a mis en place de 12 modules courts (1 à 3 jours) de formation technique portant sur les fondamentaux de l'intervention au domicile des personnes ;
- **Le PLIE du Pays de Montbéliard** s'est appuyé sur l'association Intermédiaire Défi pour organiser 3 sessions composées chacune de 5 ateliers pour faciliter la recherche et l'accès à l'emploi de ses participants sur les métiers des SAP ;
- **Le PLIE de Bordeaux** a créé 20 parcours personnalisés pour 20 participants, démarrant par un forum de découverte des métiers de la petite enfance et de l'aide à la personne et poursuivi par une session d'approfondissement pour valider l'orientation et une formation CAP petite enfance.
- **Le PLIE Intercommunal Nord Essonne** une action de qualification au métier d'Aide Médico Psychologique (AMP) : d'une durée de 600 heures (incluant 140 heures de stage en entreprise et 460 heures de formation théorique) prépare les participants à réussir les épreuves d'admission pour l'entrée en formation d AMP.
- **Le PLIE du Grand Narbonne** propose des mises en situation de travail par le biais d'un chantier d'insertion, sur des postes de salariés polyvalents. En 2013, les PLIE a participé à une expérimentation des CQP de salariés polyvalent dans le cadre de l'accord de branche ACI en partenariat avec Chantier Ecole National.
- **Le PLIE de la Métropole Nantaise** accompagne des salariés en Association Intermédiaire sur un dispositif de professionnalisation et de qualification visant, dans un premier temps, à confirmer leur orientation dans le secteur puis dans un second temps à les mobiliser sur l'entrée en formation qualifiante en vue de l'obtention du titre Assistant de Vie aux Familles.
- La spécialisation d'un réseau d'aide à l'émergence et à l'accompagnement des porteurs d'activités de services à la personne et la conception de couveuses spécifiques.

3. Partenaires

- L'État, à travers la DIRECCTE ;
- Le Conseil Général ;
- Le Conseil Régional ;
- L'AFPA ;
- Pôle emploi ;
- Les OPCA ;
- Les autres réseaux de prescription d'emploi et d'appui à la création d'activités ;
- Les têtes de réseaux employeurs (FEPem, FESP, FEDESAP, G2S2P, UDCCAS, UNA, ADESSA, UNADMR...) ;
- Les organismes de formation.

4. Plus-values

Les résultats observés sont les suivants :

- Optimisation des positionnements publics sur les métiers et activités de services à la personne ;
- Création d'emplois durables et qualifiés supplémentaires et de nouvelles activités de services à la personne ;

- Ajustement des parcours de formation ;
- Mixité des publics visés ;
- Fidélisation des employeurs ;
- Concertation locale et travail partenarial sur un secteur complexe

5. Facteurs de réussite

Les facteurs de réussite identifiés sont liés:

- à la concertation locale ;
- à la coordination institutionnelle ;
- à l'expertise et à la légitimité du porteur de projet ;
- au pilotage et à la durée du projet ;
- à l'implication des partenaires et des employeurs

6. Points de vigilance

Le secteur des services à la personne se caractérise par :

- Une évolution permanente du secteur ;
- Un réseau d'acteurs importants ;
- Des enjeux politiques forts ;
- Une multitude d'employeurs et d'offres d'emplois qui requièrent de plus en plus rapidement des personnels formés et véhiculés.

Fiche thématique 5

L'aide à l'émergence de projet, l'appui à la création d'activité

1. Enjeux et problématiques

- Amener un autre regard sur la possibilité de créer son propre emploi auprès des travailleurs sociaux. En effet, des freins culturels persistent et la création de micro activités reste mésestimée. L'installation en petite entreprise est synonyme d'instabilité, de petits boulots, d'échec à court terme ou est au contraire « glorifiée » et « réservée » à une élite à laquelle les publics fréquentant les PLIE s'identifient peu;
- Rendre lisible le réseau des acteurs de l'accompagnement, y compris ceux de l'économie sociale et solidaire,, définir les compétences de chacun en terme d'accompagnement, de financements et de suivi post création ;
- S'assurer qu'à chaque étape du processus de création, le porteur ait un interlocuteur depuis la formulation d'une idée jusqu'à la concrétisation du projet ;
- Renforcer le temps d'accompagnement du public créateur d'activité (jeunes et demandeurs d'emploi) en adaptant la pédagogie, en assurant un accompagnement personnalisé et en créant des formations spécifiques ;
- Accompagner les auto-entrepreneurs sur l'évolution de leur statut ;
- Veiller à la mise en œuvre d'un suivi post création renforcé pour assurer la pérennité et le développement des nouvelles entreprises et prévenir les échecs.

2. Description

- Mettre en œuvre une information dans la proximité permettant le repérage des idées de projet et le soutien à leur concrétisation :
 - **Le PLIE de Nancy** met en place un dispositif d'amorçage et d'éveil « Cités Lab » dans les quartiers ZUS en assurant une présence, et en organisant des animations et des réunions d'information auprès des publics cibles. Il s'appuie notamment sur l'outil « balise ». Une fois les projets formalisés, les personnes accueillies sont orientées vers les structures d'accompagnement ;
 - Plusieurs référents du **PLIE du Cotentin** participent au réseau des «Capteurs d'initiatives» animé par «Balise» et «Cité Lab» et regroupant des conseillers emploi et des référents sociaux de différentes structures d'accompagnement de demandeurs d'emploi. Lieu d'échanges, ce réseau a pour objectif d'apporter aux conseillers et référents un premier niveau d'information sur la création d'activité (modalités, dispositifs, aides, actualités...) afin qu'ils puissent mieux détecter les porteurs de projets potentiels et ensuite les orienter vers les structures d'accompagnement à la création.
 - **Le PLIE de l'Arrondissement de Béthune** soutient l'Action «Etincelle: aider les jeunes à devenir entrepreneur de leur vie», qui invite les stagiaires à se «mettre dans la peau d'un entrepreneur». Il s'agit d'une session de sensibilisation à l'esprit d'initiative professionnelle à l'issue de laquelle le participant présente son «entreprise fictive» à un jury d'entreprises et de partenaires.
- Accompagner la construction des projets et leur suivi post-crétion :
 - **Le PLIE de l'Agglomération Bayonnaise** a mis en place une formation à l'accompagnement post création afin d'optimiser le développement des entreprises créées ;
 - **Le PLIE de Lyon** a mis en place un accompagnement renforcé des créateurs d'entreprise et un suivi post création ;
 - **Le PLIE du Cotentin** a associé à son équipe de référents la responsable de l'outil «Balise». Elle accompagne chaque année une dizaine de bénéficiaires du PLIE ayant un projet de création d'activité. Cet accompagnement permet de faire passer les personnes du stade de l'envie d'entreprendre à celui de porteurs de projets de création, en leur apportant un appui à la formulation de leur projet et en travaillant avec eux sur l'adéquation personne/projet. Les projets susceptibles de se concrétiser sont ensuite orientés vers d'autres structures d'accompagnement et de financement (Boutique de Gestion...).
 - **Le PLIE de l'Agglomération Nazairienne** réalise un suivi post-crétion jusqu'à 18 mois après la création d'activité selon un rythme adapté aux besoins de la personne ;
 - **Le PLIE de Rennes Métropole** met en place une action d'aide à la création d'entreprise «Elan Créateur» qui permet d'accueillir les porteurs de projets très en amont de la mise en action afin de les accompagner en situation réelle dans une dynamique de montée en charge dynamique.

- Accompagner la création et le développement d'outils :
 - **Le PLIE de Lille** soutient la couveuse portée par la Boutique de Gestion et participe au Conseil d'Administration de la Plate-Forme d'Initiatives Locales ;
 - **Le PLIE de l'Agglomération Nazairienne** finance un poste de «conseillère création unique» au sein de la Maison de la Création, qui, en plus d'accompagner les créateurs, forme les référents PLIE à la démarche de création d'entreprise et forme les acteurs de la création à la démarche du PLIE. Un outil pédagogique de Business Plan en ligne est utilisé. Celui-ci est accessible au porteur de projet à tout moment de son parcours. Il permet d'avancer dans les étapes (étude de marché, plan de communication, chiffrage du projet, choix juridiques, ...) tout en formalisant son projet. Le dossier est personnalisé et confidentiel.

3. Partenaires

- Les prescripteurs (référents RSA et référents PLIE, conseillers professionnels des Missions Locales et de Pôle emploi, structures de quartier, centres sociaux) ;
- Les acteurs de la création d'entreprise (Chambres Consulaires, Boutiques de Gestion, Plateformes d'Initiative Locale, structures associatives oeuvrant dans le champ de la création, outils de l'économie sociale et solidaire : coopérative d'emplois, clubs Cigales) ;
- La Maison de l'Emploi du territoire concerné ;
- Les Collectivités Territoriales.

4. Plus-values

- Une intervention dans la proximité pour le repérage des porteurs potentiels ;
- Un appui sur les compétences spécifiques existantes sur le territoire ;
- Les projets accompagnés, même s'ils n'aboutissent pas à la création d'entreprise, permettent le développement de compétences qui s'avèrent être un atout dans la recherche d'emploi salarié.

5. Facteurs de réussite

- Un réseau qui couvre toutes les étapes de la création (l'aide à l'émergence, l'accompagnement, le financement via les Plateformes d'Initiative Locale, l'ADIE et les structures ayant compétence en suivi post création) ;
- Un partenariat étroit entre les réseaux d'accompagnement et les référents de parcours.

6. Points de vigilance

- Il faut assurer dans la durée un suivi des créations d'activité, pour favoriser au maximum leur pérennisation.

Fiche thématique 6

La Lutte contre les discriminations

1. Enjeux et problématiques

L'égalité des chances s'illustre par un traitement équitable de chacun. Les motifs de discrimination décrits par la loi (art.225-1 du code pénal et article L. 122-45 du code du travail) peuvent concerner l'origine, le sexe, la situation de famille, l'état de grossesse et la situation de maternité, l'apparence physique, le patronyme, l'état de santé, le handicap, les caractéristiques génétiques, les moeurs, l'orientation sexuelle, l'âge, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race.

La constitution et la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales initiale principe de non-discrimination.

En France, la loi du 27 mai 2008 (transposant quatre directives communautaires) prohibe toute discrimination, distingue le caractère direct ou indirect des discriminations et liste les différences de traitement autorisée.

Les Directives Européennes sont :

- Directive 2000/43/CE, du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique ;
- Directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

Ces dernières trouvent leur traduction en France dans la Loi du 16 novembre 2001 qui en détermine les champs d'application.

Celle-ci vient élargir le champ d'application de la prohibition. Jusque là, la précédente loi ne prohibait la discrimination que dans deux cas précis, la sanction ou le licenciement.

Celle-ci interdit la discrimination en amont de la signature du contrat de travail.

Sont concernés :

- le recrutement ;
- l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise.

L'article L122-45 du Code du Travail étend ensuite le champ des mesures pouvant être considérées comme discriminatoires pendant l'embauche.

Ainsi, aux sanctions et licenciements discriminatoires, elle rajoute, appliqués de façon discriminatoire :

- la rémunération ;
- la formation ;
- le reclassement ;
- l'affectation ;
- la qualification ;
- la classification ;
- la promotion professionnelle ;
- la mutation ;
- le renouvellement de contrat.

• **Les intermédiaires de l'emploi** (conseillers Pôle emploi, Mission Locale) sont en grande difficulté dans leur pratique professionnelle sur les questions de discriminations (anticipation des présumés des employeurs, protection des populations discriminées, définition de la discrimination, manque d'argumentaire, méconnaissance de la réglementation française et communautaire relative à la lutte contre les discriminations).

• **La mise en œuvre d'actions concrètes en matière de lutte contre les discriminations** est nécessaire et suppose que :

- Les directions prennent le temps de s'informer et de réfléchir sur la question et éventuellement fassent appel à un cabinet de consultant expert sur la question pour les accompagner ;
- Les directions s'imprennent du cadre juridique, historique de l'actualité et des enjeux matériaux de la problématique de l'égalité de traitement ;
- Qu'une fois la décision stratégique prise, un diagnostic de situation et un travail avec les représentants des structures soient effectué pour tenir compte de ses particularités.

Le résultat attendu est la prise d'une décision stratégique qui consiste à concevoir et à mettre en place un plan d'action.

- **La problématique** pour les participants consiste, en partant d'un cadrage conceptuel et méthodologique précis, à construire une lecture commune du système de coproduction des discriminations, à développer un langage commun, et à se doter d'outils de méthodes et de moyens d'intervention adaptés. Ce qui est incontournable, quelle que soit la nature de l'action ou le public concerné, c'est que les concepts soient clarifiés (pour comprendre la spécificité de la discrimination) et que les apports du droit soient intégrés (pour réaliser pleinement que la discrimination est un délit). C'est sur la base de ces deux fondamentaux que peut s'engager un travail de transformation et d'évolution des pratiques professionnelles.

2. Description

- Informer et former collectivement les intermédiaires de l'emploi d'un territoire pour permettre l'adoption de nouveaux positionnements professionnels face aux demandeurs d'emploi, employeurs, partenaires et au sein des structures intermédiaires elles-mêmes.
 - **Le PLIE des Hauts de Garonne** a participé au programme territorial de lutte contre les discriminations ethnico raciales aux côtés de l'UT, Préfecture, FASILD, Pôle emploi, Mission Locale, CLAP, GPV, CNFPT contribuant ainsi à la production d'une charte territoriale des acteurs locaux de lutte contre les discriminations ;
 - **Les PLIE de Roubaix et Lys-Tourcoing** ont participé au programme EQUAL « lutte contre les discriminations » mobilisant sur leurs territoires tous les acteurs de l'emploi ;
 - **Le PLIE de Lille** participe au plan d'action « lutte contre les discriminations » animée par la MDE Lille Lomme Hellemmes en mobilisant notamment ses prescripteurs et référents sur les actions de sensibilisation mises en place.
 - **Le PLIE du Pays de Montbéliard** a mené une étude-action sur « les seniors et l'emploi dans l'aire urbaine »
 - Informer les demandeurs d'emploi de leurs droits
 - **Le PLIE des Hauts de Garonne** a expérimenté avec 22 participants un atelier visant à transmettre les savoirs et savoir-agir qui leur permettront d'anticiper et d'apporter des réponses adaptées face aux éventuels barrages, liés aux attitudes discriminatoires, vécues soit dans le monde de l'entreprise soit dans des situations liées à l'accès à l'emploi ou à la formation.
 - Sensibiliser les partenaires publics et les entreprises en construisant des partenariats engagés.
 - **Le PLIE du Pays de Brest** a organisé 3 tables rondes pour les élus, les partenaires de l'emploi et les entreprises du territoire du PLIE afin de les sensibiliser sur le retour à l'emploi des seniors, avec notamment une présentation des mesures d'aide à l'embauche aux seniors par un représentant de Pôle emploi, des témoignages d'entreprises et des témoignages de participants seniors du PLIE ;
 - Mener des actions lisibles avec les entreprises engagées (dans la charte de la diversité par exemple) et communiquer pour faire avancer la problématique par l'exemple :
 - **Le PLIE de Lyon** a organisé avec la mission égalité de la ville de Lyon la signature d'une charte d'engagement dans la démarche « Egalycité » : 70 structures d'insertion se sont engagées à mettre en œuvre un plan d'action en faveur de la discrimination. Des outils spécifiques ont été spécialement conçus pour les structures d'insertion : clé USB, affiches, logo. Cette boîte à outils doit permettre aux structures d'insertion de disposer d'informations et d'outils leur permettant de conduire leur propre démarche égalité. Elle rassemble les outils collectés et réalisés par la mission égalité et les présente de façon ludique et interactive par une animation flash. Elle contient aussi un espace « tableau de bord » que les structures peuvent renseigner par elles-mêmes pour suivre tout ce qui touche aux discriminations dans leur activité : situations problématiques analysées, nombre de personnes formées, participation à des événements, groupes de travail, etc. Des sessions de formation sont proposées aux professionnels afin de faciliter la mise en place de la démarche. A l'issue de cette démarche, le droit d'usage du macaron « Acteur de l'égalité » est attribué pour une durée de 2 ans à la structure qui fait état des progrès réalisés pour conserver le droit d'utiliser le sigle Egalycité.
 - **Le PLIE de la Métropole Nantaise** participe depuis avril 2009 à un « groupe ressource de lutte contre la discrimination à l'emploi ». Ce groupe, qui se réunit 7 fois par an, composé de 9 professionnels (3 de la Maison de l'emploi, un du PLIE, 4 de la Mission Locale, un de Pôle emploi), a pour mission :
 - De veiller à la formation des intermédiaires de l'emploi sur la question de l'égalité de traitement ;
 - D'assurer une veille ;
 - D'être en appui lorsqu'un professionnel doit gérer une situation qui lui apparaît comme discriminatoire à l'emploi ;
- Il a élaboré des outils à disposition des professionnels et du public avec notamment un guide d'entretien à usage des professionnels pour les aider à conseiller et orienter les victimes réelles ou supposées ; des affiches, des plaquettes d'information, ...
- Grâce à cette action, le PLIE contribue à « changer le regard » de l'entreprise sur les publics en grande difficulté.

– **Le PLIE du Grand Nancy**, en cohérence et en complémentarité avec le plan de lutte contre les discriminations sur le marché de l'emploi piloté par ma Maison de l'Emploi du Grand Nancy, a organisé une action de sensibilisation/formation des professionnels du secteur de l'insertion par l'activité économique (public visé en priorité : les encadrants techniques des ACI). 33 professionnels de 13 structures IAE ont bénéficié de cette formation dont les objectifs étaient de leur permettre d'acquérir les bases référentielles, un langage et une culture communs sur les discriminations afin notamment :

- qu'ils soient en mesure de repérer et de prévenir les discriminations éventuelles,
- qu'ils appréhendent mieux la prévention et la lutte contre les discriminations dans leurs pratiques professionnelles,
- qu'ils soient en capacité de sensibiliser les salariés en insertion lors des ateliers collectifs mis en place dans le cadre de l'accompagnement socioprofessionnel.

Un kit pédagogique a été élaboré dans le cadre de cette action et fourni à toutes les SIAE du territoire d'intervention du PLIE.

3. Partenaires

Un partenariat public (et/ou privé) prêt à s'engager et s'impliquer à long terme.

- Un partenariat local ;
- Un partenariat institutionnel ;
- Des partenaires sociaux.

4. Plus-values

Les plus-values d'une démarche action dans la lutte contre les discriminations sont :

- L'implication des partenaires associatifs, des partenaires sociaux, et du service public de l'emploi ;
- La dynamique et la synergie entre les partenaires ;
- L'intervention concentrée sur l'ensemble des professionnels des structures engagées

5. Facteurs de réussite

Aucune démarche n'est possible sans l'engagement des partenaires:

- Création d'un comité de pilotage qui joue un rôle d'accompagnement et de suivi du plan d'actions ;
- Mise en place d'une procédure afin d'utiliser les différents outils, de définir le schéma d'intervention du partenariat ;
- Sensibilisation des partenaires sociaux et des entreprises.

6. Points de vigilance

- Le suivi dans la durée du programme engagé ;
- L'accompagnement et le suivi des intervenants formés ;
- La prise en compte des personnes discriminées ;
- La construction d'actions adaptées aux besoins repérés sur le territoire.

Fiche thématique 7

L'Égalité entre les femmes et les hommes

88

1. Enjeux et problématique

Devenues principes d'intervention des fonds structurels pour la programmation 2007-2013, la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et l'intégration du principe d'égalité des chances en ce domaine sont obligatoires lors des différentes étapes de la mise en œuvre des projets cofinancés par le FSE.

Les PLIE inscrivant cette **priorité transversale** dans l'ensemble de leurs actions soutenues par le FSE, sont des acteurs majeurs dans la lutte contre les discriminations de genre et pour l'égalité des sexes.

L'égalité entre les femmes et les hommes est un droit fondamental, inscrit dans les Traités sur l'Union Européenne (articles 2 et 3) et sur le fonctionnement de l'Union Européenne (articles 8, 19, 153 et 157). Ce principe est mis en application à travers sept directives européennes actuellement en vigueur.

La France s'est fixé des objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'égalité des sexes est un principe d'ordre constitutionnel figurant au sein du préambule de la Constitution de 1946, l'article 3 : « La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme. »

L'article 1 de la loi constitutionnelle du 23 juillet 2008 précise que : « La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ».

Le taux d'emploi des femmes a augmenté de façon significative au cours de la dernière décennie. Cependant, cette progression doit se poursuivre pour atteindre l'objectif de 75% de taux d'emploi fixé par la **stratégie Europe 2020**, et s'étendre aux femmes qui ont les taux d'emplois les plus bas.

En effet, **le sous-emploi continue de toucher principalement les femmes** : elles représentent 80% des 1,4 millions de personnes travaillant à temps partiel qui souhaiteraient travailler davantage. Par conséquent, les efforts doivent être poursuivis pour améliorer la situation des femmes dans l'emploi. Des leviers d'actions présélectionnés par le Fonds social européen (FSE) existent pour contribuer à l'égalité professionnelle et salariale :

- Réduire les écarts de rémunération ;
- Renforcer l'accès à l'apprentissage et à la formation tout au long de la vie ;
- Soutenir la création d'activité ;
- Lutter contre la persistance du plafond de verre ;
- Améliorer l'articulation vie personnelle-vie professionnelle...

Des progrès sont donc nécessaires pour **améliorer la qualité des emplois et des politiques de conciliation de la vie privée et professionnelle**.

2. Description

Les PLIE ont accueilli en 2013 quasiment autant de femmes que d'hommes (49 % contre 51%). Par ailleurs, certains d'entre eux ont contribué à la mise en place de dispositifs ou d'actions pour leurs participantes.

Dans cette perspective, les PLIE développent une ingénierie afin de faciliter les parcours d'insertion professionnelle et l'accès à l'emploi des femmes, et mettent en place des actions :

- Pour rechercher des solutions à toutes les difficultés périphériques qui perturbent cette mobilisation (gardes d'enfants, mobilité ...) ;
- Pour leur permettre de gagner de l'assurance et de se valoriser à partir du repérage de leurs savoir-faire et savoir être ;
- Pour casser les « a priori » à partir du repérage de compétences transférables vers des métiers qui ne sont pas « traditionnellement féminins » en s'appuyant sur des logiques de mises en situation.

2.1 Accueil et accompagnement

L'objectif de ces actions est de prendre en compte les problématiques des femmes – demandeuses d'emploi.

- **Le PLIE du Grand Narbonne** finance une action « Théâtre au service de l'emploi » au CIDFF qui permet de

travailler sur un projet de vie intégrant un projet professionnel. Les participantes travaillent aussi les TRE et la confiance en soi au travers de scénettes simulant des entretiens d'embauche. Une représentation filmée a lieu en fin d'action devant les partenaires du PLIE.

- **Le PLIE Espace Technowest** prépare les participantes en situation monoparentale à une insertion professionnelle choisie en les amenant à l'autonomie sociale (mobilité, santé, parentalité....) et en ouvrant les perspectives sur le champ professionnel.
- **Le PLIE de Dunkerque** porte une action ayant pour objectif d'agir sur les préjugés du public et des entreprises, de sensibiliser et de former le public féminin aux métiers porteurs tout en mobilisant les opérateurs d'insertion pour des mises en situation.
- **Le PLIE d'Ajaccio** mène une action spécifique en direction des femmes demandeuses d'emploi de longue durée de plus de 50 ans et/ou mères isolées, leur permettant de s'approprier des outils de communication nécessaires dans un parcours d'insertion professionnelle. Cette action est menée avec un intervenant spécialisé en coaching individuel et collectif.

2.2 Insertion professionnelle sur des compétences spécifiques

Le principe sous-jacent à ces actions est de partir des compétences et des savoir-faire de base pour bâtir le parcours d'insertion professionnelle, certaines compétences acquises dans la vie privée pouvant être transférées dans la vie professionnelle.

- **Le PLIE de Lorient Agglomération** a soutenu le projet «Le Restaurant Terres», qui a permis à des femmes d'origine étrangère de s'insérer dans le monde du travail à travers un projet de restaurant multiculturel.

2.3 Elargissement des possibilités d'orientation professionnelle

L'enjeu est de faciliter l'accès des femmes et des hommes aux secteurs d'activité porteurs d'emploi, en fonction de leurs souhaits et compétences et non en fonction de la représentation sexuée des métiers.

- **Le PLIE de Rennes Métropole** a mis en place de 12 modules courts (1 à 3 jours) de formation technique portant sur les fondamentaux de l'intervention au domicile des personnes en veillant à y intégrer des participants hommes ;
- **Le PLIE d'Ouest Provence**, s'appuyant sur la méthode de recrutement par simulation (MRS) de Pôle emploi a mobilisé 2 femmes sur le métier de technicienne d'usinage.

2.4 Articulation des temps de vie

Si les femmes représentent aujourd'hui près de 48 % de la population active, elles continuent d'assumer majoritairement les soins aux enfants et aux personnes dépendantes et les charges domestiques. Ce cumul emploi/famille est, entre autres raisons, l'une des causes des inégalités qui perdurent entre hommes et femmes dans la sphère professionnelle.

- Les participants du **PLIE du Pays Midi-Quercy** ont participé à une journée de sensibilisation à la thématique de l'égalité Femmes/Hommes et à l'articulation des temps de vie dans le domaine de l'emploi. Cette journée était animée par les référents de parcours préalablement formés aux thèmes du genre et de l'articulation des temps de vie.
- Au **PLIE de la Communauté de Communes des Trois Rivières**, les participantes travaillent sur le développement et l'amélioration des temps de vie pour mieux appréhender un espace-temps lié au projet professionnel et à la recherche d'emploi.

3. Partenariats et essaimage de bonnes pratiques

La promotion de l'égalité des genres n'est pas seulement une question de respect de la loi. C'est aussi et surtout affaire de dialogue et de pédagogie auprès de tous les acteurs socio-économiques concernés : professionnels de l'insertion et de l'emploi, chefs d'entreprises, directeurs de ressources humaines, élus et responsables institutionnels.

Dans ce cadre, les PLIE, en tant que plateformes territoriales, assurent la mobilisation de partenariats novateurs pour faciliter l'accès à l'emploi des femmes.

- **Le PLIE du Bassin d'Emploi de Perpignan** a réalisé une vaste action de sensibilisation « Les métiers ont-ils un sexe? » auprès de l'ensemble des acteurs économiques et institutionnels du bassin sur la problématique de l'égalité femmes- hommes à travers un débat permettant une réflexion sur l'influence du facteur du genre sur l'orientation professionnelle et une sensibilisation des publics sur les représentations liées au genre. L'action a permis aux dirigeants d'entreprises de prendre conscience des stéréotypes liés au genre lors des recrutements et des déroulements de carrières, de diffuser des bonnes pratiques et de s'informer au mieux sur les lois.

- **Le PLIE Ouest Provence** a fait de la prise en compte de l'égalité femmes-hommes un axe fort de professionnalisation des acteurs. Après une première journée de sensibilisation à la notion de genre, une seconde action plus opérationnelle visant « la prise en compte de l'articulation des temps » dans l'accompagnement des participants du PLIE de Ouest Provence a été proposée. Cette formation a été dispensée par le C.I.D.F.F. (Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles) avec le concours de la D.R.D.F.E. (Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité) et de la Maison de l'Emploi à tous les conseillers emploi du PLIE.
- **Le PLIE du Pays Midi-Quercy** a permis à ses référents d'accompagnement de bénéficier de 3 journées d'animation sur les thématiques suivantes :
 - Le genre (réduire les stéréotypes de « rôles sexués »)
 - L'articulation des temps de vie (articuler ses temps de vie afin de réduire les tensions produites par une reprise d'activité)
 - L'élargissement des choix professionnels (poser un autre regard sur les métiers et s'autoriser à envisager des orientations professionnelles « atypiques »)
- **Le PLIE du Bassin de Lacq**, avec les 4 autres PLIE du Sud de l'Aquitaine, a formé les équipes des 5 PLIE (référents de parcours, facilitateurs, chargés de projet, directeurs, Présidents) à la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans leurs pratiques professionnelles. L'action s'est réalisée en partenariat avec la Délégation aux Droits des Femmes et à l'Égalité.
- A l'occasion de la journée internationale des femmes, le 8 mars, le **PLIE du Pays du Vermandois** organise des temps forts professionnels mais également des temps festifs.

4. Plus-values

Grâce à leur ancrage territorial, les PLIE apportent:

- Plus de visibilité aux actions nationales et régionales en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- Une lecture pratique du cadre juridique, des enjeux et des constats autour de cette problématique ;
- Une meilleure appréhension des représentations et une préparation à une nouvelle organisation des temps dans le cadre d'une reprise d'emploi ;
- Un renforcement dans l'outillage des référents pour intégrer cette problématique dans l'accompagnement des participants ;
- L'essaimage des bonnes pratiques.

5. Facteurs de réussite

- L'engagement des partenaires dont les partenaires sociaux ;
- La mobilisation active des entreprises ;
- La visibilité locale de l'action : Communication renforcée avec la DIRECCTE et les Services des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes de chaque région et chaque département.

6. Points de vigilance

- La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes est une des composantes incontournables de la lutte contre les discriminations et pour l'égalité des chances.
- Il s'agit d'une priorité à part entière, avec des leviers d'action prédéfinis par le FSE qui souhaite agir en ce sens, en garantissant un plus large accès à l'apprentissage et à la formation tout au long de la vie, en soutenant la création d'activité, en renforçant l'accès à des postes à responsabilité, en réduisant les écarts de rémunération et en favorisant une meilleure articulation entre les temps de vie.

Fiche thématique 8

Les PLIE au sein des quartiers de la « Politique de la ville »⁵

1. Enjeux et problématique

Parmi les zones urbaines sensibles (ZUS), certaines ont été qualifiées en zones de redynamisation urbaine (ZRU) et d'autres en zones franches urbaines (ZFU) suivant un ordre de soutien croissant correspondant à des difficultés particulières.

Dans le cadre de l'action de la Politique de la Ville en matière de lutte contre le chômage dans les ZUS, un certain nombre de dispositifs économiques et de cohésion sociale ont été mis en place dans les quartiers prioritaires, favorisant, d'une part, l'accès ou le retour à l'emploi des personnes fragilisées sur le marché du travail et, d'autre part, le maintien et le développement de l'activité économique dans ces territoires pour satisfaire une partie de la demande d'emploi locale et soutenir la mixité fonctionnelle dans ces quartiers.

Selon le principe d'égalité des chances qu'ils défendent, les PLIE agissant sur les territoires « Politique de la Ville » sont au cœur de la dynamique locale en faveur des populations des ZUS particulièrement touchées par le chômage et l'exclusion en articulant leur stratégie à celle des territoires et des collectivités (CUCS, développement économique,...). De plus, sur certains territoires, les PLIE sont copilotes de la thématique Emploi/Insertion du CUCS.

2. Description

Les réponses développées par les PLIE sont de plusieurs niveaux :

Pour les publics en ZUS et ZFU :

- Proposer un accompagnement spécifique pour les publics vulnérables ;
- Lever les freins à l'emploi ;
- Initier l'ingénierie de projets partenariaux de lutte contre les discriminations.

Pour les entreprises et les publics en ZUS et ZFU, les PLIE initient des actions pour :

- Favoriser l'émergence de projets de création d'activité ;
- Soutenir les entreprises lors de leur développement et leur implantation dans ces quartiers ;
- Proposer des services d'aide au de recrutement spécifique au bénéfice des populations de ces quartiers.

2.1 Accompagner des publics en ZUS et ZFU

L'intervention des PLIE en faveur de leur participant comprend un ensemble d'actions assurées dans le cadre de « parcours d'insertion professionnelle accompagnés par des référents ».

Cette palette d'actions spécifiques se décline en fonction des objectifs poursuivis et les spécificités des problématiques rencontrées par les résidents des quartiers de la politique de la ville :

- Orienter ;
- Proposer des « étapes emploi » ;
- Former ;
- Accompagner.

- L'opération « Relogement et mobilisation sur l'emploi dans le cadre de l'ANRU » menée par de nombreux partenaires, dans le cadre d'un pilotage porté par le **PLIE de Lille** a pour objectif de profiter du déménagement imposé des locataires via la politique de relogement de la Ville de Lille pour la mise en place d'une information ciblée (jeunes/adultes) sur l'offre de formation et d'accompagnement individualisé vers l'emploi.

⁵ Note du rédacteur :

La loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine, définitivement adoptée le 24 février 2014, donne un nouveau cadre d'intervention à la politique de la ville. Parmi les changements attendus, on retrouve la réduction significative du nombre de quartiers caractérisés « Zone urbaine sensible » mais également l'amplification et la priorisation de l'utilisation du « droit commun ».

La nouvelle géographie prioritaire s'appuie sur un critère de précarité économique pour redéfinir les périmètres des quartiers prioritaires. Ainsi, les territoires concernés par la géographie prioritaire sont ceux qui, dans un périmètre précis, comptent au moins la moitié de la population dont les ressources sont inférieures à 60% du revenu fiscal médian de référence.

Ce nouveau cadre d'intervention prévoit également la mobilisation et la participation de nouveaux partenaires comme les Conseils Généraux et les Conseils Régionaux qui, à travers leurs portefeuilles de compétences, sont concernés par les thématiques prioritaires portées par ce nouveau Contrat de Ville. Ce sont des partenaires qui peuvent être déjà impliqués par la gestion de fonds européens; ces derniers devront être fléchés, pour 10% (minimum), sur les territoires de la nouvelle géographie prioritaire.

L'action a débuté en 2002 lors de la destruction d'un ensemble de logements (la Barre Grise) avec des locataires en grande difficulté tant sociale que professionnelle. La direction de la Politique de la Ville a voulu aller plus loin et permettre aux habitants de bénéficier d'un accompagnement plus soutenu afin de les aider à construire une nouvelle étape de leur vie. Un travail partenarial s'est mis en place.

En 2007, ce travail partenarial a été renforcé avec des interlocuteurs bien définis.

Un comité de pilotage a lieu tous les trimestres en présence des élus. Un bilan qualitatif et quantitatif est effectué par un cabinet d'urbanisme via les informations glanées au cours des comités de suivi et présenté aux élus pour validation.

Cela permet d'identifier en détail une partie de la population qui n'a pas forcément l'habitude de fréquenter les institutions.

- Le dispositif de « médiation à l'emploi - parrainage adulte » mené par le **PLIE de Dunkerque** s'adresse prioritairement aux Habitants des quartiers ZUS. Les ateliers thématiques et le parrainage sont des outils à disposition des conseillers référents de parcours du PLIE dans leur mission d'accompagnement vers l'emploi des publics en difficultés.

Le parrainage, en s'appuyant sur les dynamiques locales et la solidarité, permet de travailler sur la levée des obstacles culturels ou sociaux à l'emploi. Il contribue à élargir le réseau des personnes dépourvues de liens avec le monde économique et assure un appui aux personnes potentiellement victimes de discriminations.

- **Le PLIE Clunisois Mâconnais Tournugeois** assure un suivi des publics rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle sur les différents quartiers de Mâcon. Les « médiateurs référents emploi » rencontrent régulièrement les personnes : deux contacts physiques ou téléphoniques sont réalisés au minimum par mois d'accompagnement, et jusqu'aux 6 premiers mois de retour dans l'emploi. En 2012, 50 participants ont été accompagnés dans le cadre de cette action, avec 29 sorties positives dont 20 femmes soit un taux de sortie positive de 58%.

2.2 Lever les freins à l'emploi

Les hommes et les femmes qui relèvent du PLIE, résidents des ZUS, se heurtent souvent à des obstacles qu'il faut lever pour leur permettre d'accéder à un emploi.

- **Le PLIE de la Communauté d'Agglomération d'Evry – Centre Essonne** a mis en œuvre, en partenariat notamment avec les Collectivités, la Maison de l'Emploi, le tissu associatif local, les organismes de formation, une action « salon des jobs d'été » en direction des jeunes Evryens de moins de 26 ans dont l'objectif est d'assurer une véritable égalité des chances pour tous en favorisant l'accès aux études supérieures et l'insertion professionnelle. Ce salon s'est déroulé en mai, période de recrutements saisonniers. En amont, des ateliers de préparation ont été animés (CV, lettre de motivation, coaching) pour améliorer l'employabilité des jeunes en mettant leur candidature en valeur et en leur offrant l'opportunité d'accéder à une expérience professionnelle.

- **Le PLIE de l'Agglomération de Nevers** a mené une opération « GOP, ANRU et clause d'insertion » en lien avec les partenaires institutionnels et les acteurs de l'emploi et de l'intérim du territoire. Cette action visait à contribuer à la mise en œuvre de la politique définie par le Plan Local d'Application de la Charte d'insertion et d'assurer un suivi des chantiers où s'appliquait la clause d'insertion. De plus, un accompagnement des parcours des bénéficiaires a été porté par le PLIE. Cette initiative a permis de au PLIE de jouer un rôle de plate-forme partenariale entre les prescripteurs, les SIAE, le monde de l'Intérim et les bénéficiaires.

- **Le PLIE de l'Arrondissement de Béthune** en lien avec les partenaires locaux de la Politique de la Ville, de l'action sociale, de l'emploi et de la formation, a porté une action « préparatoire à l'accès à l'emploi des jeunes » accompagnés par la Mission Locale. Cette action visait l'accès des jeunes aux emplois générés par les Programmes de Rénovation Urbaine et de la clause d'insertion dans les marchés publics des Collectivités. Dans un premier temps, des ateliers de travail du CV, de la lettre de motivation, la communication verbale et non verbale, la confiance en soi, ont été organisés et ont été suivis par un atelier « aidons les jeunes à devenir entrepreneurs de leur vie ! ».

Les PLIE participent aux dispositifs visant à l'amélioration de la vie des habitants et portant sur le cadre de vie, l'emploi et l'insertion et impulsent des projets nouveaux répondant à des besoins identifiés.

2.3 Initier l'ingénierie de projets partenariaux de lutte contre les discriminations

La lutte contre toutes les formes de discrimination n'est pas seulement une question de respect de la loi. C'est aussi et surtout affaire de dialogue et de pédagogie auprès de tous les acteurs concernés : chefs d'entreprises, directeurs de ressources humaines, élus et responsables institutionnels, personnes issues de l'immigration, et autres catégories de populations concernées.

Il s'agit de dépasser pour chacun les préjugés ou les idées reçues qui peuvent exister de part et d'autre, et favoriser ainsi l'égalité des chances réaffirmée dans le cadre de la loi de cohésion sociale.

L'offre de service des PLIE aux entreprises et aux participants dans ce domaine, est une offre diversifiée, autour de plusieurs démarches favorisant la promotion de la diversité, la sensibilisation aux problématiques, l'initiation d'actions en faveur de l'accès à l'emploi des plus de 50 ans, des publics travailleurs handicapés, d'actions spécifiques en matière d'égalité hommes-femmes et de lutte contre les discriminations.

• **Accompagnement spécifique des publics potentiellement victimes de discrimination**

Les PLIE accompagnent les personnes potentiellement victimes de discrimination à travers plusieurs actions:

- Informer les chercheurs d'emploi sur leurs droits ;
- Travailler sur les freins à l'emploi pour favoriser leur autonomie dans l'accès à l'emploi ;
- Développer des actions permettant de rapprocher les personnes pouvant être victimes de discrimination de l'entreprise.

L'opération « Un Pas Vers l'Emploi » du **PLIE de Nîmes Métropole** s'inscrit dans le cadre plus global qui est celui de la Cellule Emploi et « Divers-cité » du PIMS en vue de promouvoir la diversité en incitant les entreprises à diversifier et élargir leurs canaux de recrutement. Les objectifs de l'opération sont les suivants :

- Faciliter l'accès et le maintien à l'emploi des participants en développant différentes actions ;
- Modifier les représentations croisées des demandeurs d'emploi PLIE sur certains métiers voire professions et des chefs d'entreprises ou DRH sur ces personnes et plus particulièrement ceux habitant les quartiers ZUS ;
- Lutter contre les discriminations et valoriser une approche du recrutement par les compétences et le savoir être ;
- Permettre à des demandeurs d'emploi PLIE de participer à des entretiens d'embauche sur des postes réels afin notamment de les redynamiser dans leur recherche d'emploi (effet de levier) ;
- Favoriser l'autonomie et la démarche proactive des participants PLIE dans leur recherche d'emploi en vue de l'accès et du maintien dans l'emploi (ateliers, mises en relation...) ;
- Impulser une dynamique de groupe pour lutter contre l'isolement lié à la recherche d'emploi.

2.4 Accompagner les entreprises en ZUS et ZFU

Face à l'inadéquation entre l'offre et la demande d'emploi, les enjeux des PLIE situés en ZUS et en ZFU sont de :

- Placer l'entreprise au cœur des politiques de l'emploi ;
- Favoriser la création locale d'emploi ;
- Faciliter l'accès à l'emploi des populations locales ;
- Structurer un environnement propice à la collaboration entre le monde économique et les acteurs de l'emploi.

• **Soutenir l'émergence de projet de création d'activité**

Les dispositifs proposés par les PLIE placent la création d'entreprises ou d'activités comme solution d'insertion professionnelle pour des personnes durablement exclues du marché du travail. L'envie d'entreprendre est donnée, en s'appuyant sur des exemples d'initiatives créatrices d'activités réussies.

Le PLIE de Rennes assiste la création d'entreprises par des personnes résidentes en ZUS et/ou bénéficiaires des minimas sociaux, en leur permettant de disposer d'un local professionnel à moindre coût, de tester leur activité à son démarrage, de lever le blocage que représente l'accès à des locaux dans la création d'entreprise, d'être accompagné par un acteur reconnu de la création, et de matérialiser sur le quartier les initiatives de créateurs d'entreprises. Les rendre visibles est un moyen de sensibiliser la population aux possibilités qu'offre la création d'activités.

• **Soutenir les entreprises lors du développement et de l'implantation en ZUS et ZFU**

Les objectifs d'une approche spécifique auprès des entreprises sont de plusieurs ordres :

- Créer une relation de confiance et de coopération allant au delà des prestations d'accompagnement vers l'emploi ;
- Fidéliser les entreprises par le suivi de leur évolution, la connaissance de leurs difficultés et de leurs phases de croissance ;
- Contribuer à la pérennisation des entreprises s'installant en ZUS et ZFU.

Le PLIE Nord Essonne a initié la création d'un réseau susceptible de répondre à tout moment aux questions des entrepreneurs situés sur la ZFU de Grigny (anticipation de l'extension du périmètre de la ZFU par des démarches menées en partenariat avec le développement économique). Le PLIE assure la mobilisation d'un réseau constitué d'avocats, conseillers à l'URSSAF, assureurs, notaires, experts comptables, etc. Ainsi le PLIE est en capacité de répondre efficacement à l'ensemble des problématiques juridiques, comptables, patrimoniales, d'URSSAF,..., rencontrées par les TPE ou PME et de les informer ou de les orienter très rapidement vers le bon interlocuteur. Dans ce cadre, « la proposition de services » auprès des entreprises n'est plus nécessairement axée sur l'offre d'emploi mais sur une gamme plus élargie de conseils permettant ainsi de se différencier. Le PLIE favorise l'information relative au périmètre géographique (ZFU, ZUS, ZRU).

• **Proposer une offre de recrutement spécifique en ZUS et ZFU.**

Afin d'assurer le lien entre l'offre et la demande, les PLIE veillent à ce que les entreprises soient activement accompagnées dans le cadre de leurs projets de recrutement.

L'action des PLIE a pour objectif de :

- Aider l'émergence d'offres d'emploi ou d'insertion, là où le marché est dans un ordinaire plutôt caché ;
- Répondre rapidement et efficacement aux entreprises qui ont d'importants besoins en recrutement et qui doivent respecter les critères d'exonération ;
- Identifier et anticiper le plus en amont possible avec les entreprises existantes ou en cours de création, leur besoins prévisibles de recrutement.

Le PLIE du Blanc-Mesnil a élaboré un plan d'action entre l'entreprise, le PLIE et Pôle emploi dans le cadre de pré-recrutements en ZFU pour les «Halles d'Auchan». Celui-ci avait pour objectif d'anticiper l'ouverture programmée des Halles d'Auchan à Blanc-Mesnil et de coordonner la procédure de recrutement (80 emplois annoncés dont 20 étudiants) dans le cadre d'une convention signée entre la Ville du Blanc-Mesnil et les Halles d'Auchan (magasin installé dans la ZFU), Dans cette convention l'enseigne s'engageait notamment à recruter prioritairement des blancs-mesnilois. Le PLIE a élaboré un plan d'action et a accompagné les recrutements.

3. Les partenaires

- Les entreprises de la zone parfois regroupées en association ou club d'entreprises ;
- Pôle emploi ;
- Les acteurs emploi/insertion/formation du territoire ;
- Le délégué du préfet ;
- Le service économique de la collectivité locale ;
- Le chef de projet de la politique de la ville.

4. Plus-values

Sont repérées :

Des plus-values pour les PLIE en ZUS et ZFU :

- Le renforcement du partenariat avec les entreprises ;
- La constitution d'un réseau multi partenarial ;
- Une meilleure anticipation des besoins en termes de recrutements ;
- Le renforcement de la transparence du marché du travail par la captation d'offres d'emploi locales ;
- Le positionnement des participants du PLIE sur les offres ;
- Une dynamique créée dans le quartier : les habitants ne sont pas recrutés en fonction de leur origine mais de leurs capacités ;
- Le développement économique qui est existant dans les quartiers est connu et se traduit en propositions concrètes pour les habitants en recherche d'emploi sur ces mêmes quartiers ;
- Un renforcement de la cohérence et de la crédibilité du réseau des acteurs de l'emploi.

Des plus-values pour les participants des PLIE en ZUS et ZFU :

- Moins de mise en concurrence avec d'autres candidats ;
- Des offres d'emploi durables destinées à des publics issus des quartiers en difficulté et cumulant souvent plusieurs freins (faible niveau de qualification, peu ou pas d'expérience professionnelle) ;
- La découverte de nouveaux métiers ;
- Le suivi renforcé au sein de l'entreprise.

5. Facteurs de réussite

- Un diagnostic fin des forces et faiblesses du territoire est nécessaire en amont ;
- L'action doit s'appuyer sur toutes les opportunités possibles en matière d'emploi. L'implication du service économique de la collectivité est déterminante ;
- Le diagnostic et la connaissance des opportunités économiques partagés par les acteurs emploi du quartier, le PLIE ainsi que les animateurs de la politique de la Ville ;
- L'association des habitants par le biais de leurs représentants dans les différents projets est très importante.

6. Points de vigilance

- S'assurer que l'ensemble des partenaires est mobilisé ;
- Veiller à toucher l'ensemble des habitants concernés par les opérations menées.

Fiche thématique 9

Le partenariat avec le secteur de l'IAE

1. Enjeux et problématiques

Les acteurs de l'IAE sont des partenaires incontournables pour la réalisation des étapes insertion des parcours des participants des PLIE.

Le partenariat et les financements alloués par les PLIE aux ACI et SIAE pour l'année 2013 ont permis à 10 875 personnes de bénéficier d'une étape en ACI ou SIAE dont :

- 62.2 % en ACI
- 14.4 % en AI
- 10.2 % en ETTI
- 7.1 % en EI
- 2.1 % dans une Régie de Quartier ou un GEIQ

Ces étapes ont été cofinancées par les PLIE, à hauteur de 28,7 millions d'euros.

Ces financements des PLIE ont été attribués comme suit :

- ACI.....	25.4 millions d'euros
- EI	1.2 millions d'euros
- AI	0.8 millions d'euros
- Régie de quartier.....	1.2 millions d'euros
- GEIQ.....	0,1 millions d'euros

La mise en avant de la valeur ajoutée du partenariat fort entre les PLIE et le secteur de l'IAE, pour la réalisation des objectifs communs d'insertion et d'emploi est primordiale.

Le passage par une structure de l'IAE doit permettre aux participants du PLIE de retrouver un poste, mais aussi des habitudes de travail, de la confiance en soi, de résoudre des difficultés faisant obstacle à leur insertion (problème de logement, de santé, d'isolement...) et d'acquérir certaines qualifications par l'apprentissage en situation de travail ou par la formation professionnelle.

2. Description du partenariat

2.1 Soutenir l'IAE

Le soutien apporté aux SIAE mobilise en premier lieu la fonction d'ingénierie des PLIE : il s'agit d'aider les SIAE à s'implanter, à se structurer et à se développer sur les territoires et ce, en lien avec les collectivités.

- **Le PLIE des Terres de Lorraine** a accompagné les SIAE de son territoire dans leur valorisation en créant une plaquette visant à mieux faire connaître leurs activités.
- **Le PLIE de Lille** avec l'appui de l'ANDES (Association Nationale Des Epicerie Solidaires) a accompagné les entreprises du Marché d'Intérêt National de Lomme pour la création d'un chantier d'insertion permanent visant à redistribuer les invendus dans les associations d'aide alimentaire ;
- **Le PLIE de la Porte du Hainaut** a accompagné l'étude de faisabilité d'un restaurant d'insertion sous statut d'Entreprise d'Insertion et d'un garage solidaire sous statut Atelier et Chantier d'Insertion ;
- Sur le territoire du **PLIE du Grand Narbonne** intervient une structure porteuse de plusieurs chantiers d'insertion, Narbonne Insertion, qui répond notamment aux idées et projets non seulement du PLIE mais également des communes du territoire. Le PLIE recense les besoins des publics et anime des réunions avec les élus des communes pour identifier des supports d'activité qui pourraient être confiés à Narbonne Insertion. Ces supports sont visités puis validés par le PLIE dans le respect des règles des chantiers (supports publics, non concurrence au secteur marchand, utilité publique...). Le PLIE finance alors ces chantiers en négociant directement avec les partenaires financeurs (Etat, Conseil Général, EPCI et communes) desquels il reçoit les enveloppes allouées en contreparties FSE ;
- **Le PLIE de Toulouse Métropole** a accompagné le développement d'une ressourcerie sur son territoire avec 20 postes d'insertion sur des fonctions de tri, de valorisation et de revente.
- Le chantier d'insertion «Autour du livre» est né d'une réflexion partagée entre le **PLIE de Saint-Quentin-en-Yvelines**, l'association «Bleu Oxygène Développement» et le Ligue de l'enseignement concernant la récupération

de livres usagers des médiathèques de Saint-Quentin, lors du renouvellement des stocks. Le chantier d'insertion est basé sur la gestion d'une librairie de livres d'occasion et sur l'activité de restauration des livres usagers et sur la production manuelle d'articles de cartonnerie, vendus ensuite dans la librairie.

Les PLIE, plateformes territoriales, ont la possibilité de mobiliser l'ensemble des acteurs locaux de l'emploi, de l'insertion et de la formation (SPE, PLIE, Maison de l'Emploi, Mission Locale, Cap Emploi et SIFA, Pôle Insertion Emploi du Conseil Général, Mission Formation Emploi du Conseil Régional) pour soutenir les SIAE et assurer le lien avec les acteurs économiques du privé.

- **Le PLIE de Marseille Provence Métropole Centre** porte le projet « Club d'entreprises mécènes » en faveur de l'IAE. Ce projet va au-delà de la mobilisation de fonds privés pour l'IAE. Il vise à établir un outil territorial de soutien au secteur de l'IAE, notamment en développant les passerelles entre acteurs économiques et SIAE;
- **Le PLIE de Toulouse Métropole** a formalisé un partenariat avec l'UREI Midi Pyrénées pour optimiser l'embauche et l'intégration des participants suivis par le PLIE ;
- **Le PLIE de Melun Val de Seine** mène une prospection ciblée dénommée Tempo Emploi, confiée à un chargé de relation entreprises. Cette prospection est faite pour 30 participants, salariés en IAE, à minima 3 mois avant la fin du contrat afin d'organiser des périodes d'immersion en entreprise et de préparer la sortie à l'emploi.
- **Les 5 PLIE de l'Essonne** ont mis en place une opération 'T'ch'Alleng E', un concours des métiers de l'IAE organisé à l'Ecole Polytechnique, en partenariat avec le Collectif IAE du 91, plusieurs fédérations professionnelles impliquées sur l'organisation des épreuves, 80 entreprises mobilisés, les partenaires de l'Emploi, de l'Insertion, la formation. L'objectif visé étant la valorisation des parcours IAE, du savoir-faire des SIAE, et favoriser le rapprochement avec les acteurs économiques.

2.2 Partenariat dans le cadre de la clause sociale

Véritable garant de l'application des clauses sociales dans les marchés publics, les PLIE ont un rôle d'organisateur des interventions des SIAE sur le territoire.

Par l'intervention des PLIE, il est alors possible de transformer « la contrainte » des clauses sociales en un véritable outil de recrutement pour les entreprises, une formidable opportunité de réussir l'intégration des personnes en insertion.

Ceci est possible grâce à l'apport de solutions concrètes et pragmatiques au travers d'un réseau de partenaires compétents dans leurs domaines respectifs (organismes de formation, référents socioprofessionnels, ETTI, EI...).

- **Le PLIE de l'Agglomération de Pau** a accompagné le développement d'une nouvelle activité au sein d'un ACI : la location et le nettoyage de gobelets plastiques réutilisables. La collectivité porteuse du marché a mis à disposition de l'ACI un stock de gobelets et permis l'achat d'une machine de lavage. Ils se sont également occupés de la communication sur ce service. L'ACI s'occupe de l'aspect logistique et gère toutes les demandes. Il loue et nettoie les gobelets, gère le stock. 1112 heures d'insertion ont été réalisées.
- **Le PLIE de Toulouse Métropole** a mis en place avec l'UREI un module de formation pour professionnaliser les SIAE dans leurs réponses aux marchés publics intégrant des clauses d'insertion.

2.3 Orientation des participants PLIE vers l'IAE - financement des étapes de parcours

Les PLIE orientent des publics vers les structures de l'IAE. Les structures qui pratiquent directement la mise à disposition de personnels, sont soumises à un agrément pour chacun des participants. C'est Pôle emploi qui délivre cet agrément.

L'agrément donne un sens au parcours de l'intéressé.

• Les Ateliers et Chantiers d'Insertion

Généralement, les référents de parcours des PLIE positionnent les participants sur le chantier d'insertion après avoir levé certains freins à l'emploi (mobilité, garde d'enfants...) et après avoir travaillé sur une ébauche de projet professionnel. Cette période passée en chantiers d'insertion permet de déclencher une formation mais également de resocialiser les publics en les mettant en groupe dans un environnement rappelant les règles professionnelles de base (horaires, consignes, place au sein d'une équipe...). Au-delà du travail même du chantier, les participants peuvent bénéficier d'outils complémentaires soit de la programmation PLIE sur le temps libre, soit spécifique aux chantiers.

- **Le PLIE Auge Nord** travaille en relation avec un chantier d'insertion porté par «Etre et Boulot» qui intègre une phase d'innovation dans l'accueil des publics PLIE en réservant deux heures de formation sur les 24h de travail hebdomadaire pour effectuer un travail individuel sur le projet de formation.

- **Le PLIE de Maubeuge Val de Sambre** soutient l'activité de trois chantiers d'insertion grâce à la mise en place d'une action de coordination qui permet de maintenir une veille active sur les objectifs de régularisation mais aussi d'animer les commissions de régularisation.
- **Le PLIE de la Communauté de Communes du Pays des Trois Rivières** soutient un chantier à IVIERS pour la réfection d'une église et son parvis en appuyant sur les passerelles avec les entreprises locales.
- **Sur le PLIE du Grand Narbonne**, un chantier Bâtiment TCE sur lequel repose un dispositif de formation innovant : la formation théorique en salle est organisée tout au long du chantier en coordination avec les travaux réalisés, pour une bonne compréhension des tâches et un travail en sécurité. Le chantier bénéficie du matériel et de l'outillage nécessaire à la réalisation des travaux dans des conditions optimales de sécurité et de protection de la santé. Les outils pédagogiques sur le chantier sont fournis par la CERT, il s'agit de didacticiels spécifiques du BTP, mis à disposition par l'AREF dans le cadre de conventions.
- Toujours à **Narbonne**, on trouve un chantier « communication » qui prépare aux métiers du tertiaire et pour cela utilise divers supports : la création de plaquettes, cartes de visite et tout support écrit de communication, de maquettes et réalisation de panneaux signalétiques à finalité patrimoniale et/ou touristique, la prise de vue, la création et la gestion de bases de données numériques, la création d'une prochaine édition de la revue « Avenir à venir », tout ceci impliquant des travaux sur l'écrit, la rédaction de contenus, un travail de journalisme, des reportages, des montages photographiques...
- Sur le **PLIE de Saint Quentin en Yvelines**, l'ACI « autour du Livre » et la librairie sociale « le Millefeuille » travaillent ensemble : sur un aspect technique, un travail de manutention par la récupération, la remise en état, l'organisation, la gestion du stock, la vente de livres usagers et la production d'articles de cartonnerie et un aspect lié aux apprentissages, à la lecture et l'écriture, par le biais d'activités autour du livre : ateliers d'écriture notamment, lecture de contes et participation à des manifestations culturelles. Cette action entend faire perdurer des activités de vente, de reliure, de récupération de matériau et de recyclage de matériaux pour la fabrication d'articles de cartonnerie, de promotion du livre.
- Sur la base d'un chantier d'insertion valorisant, le **PLIE de la Communauté d'Agglomération du Bassin d'Aurillac** utilise des méthodes de coaching professionnel pour favoriser le retour à l'emploi des participants PLIE. Autour d'une activité de valorisation, de préservation de l'environnement et du patrimoine par la réalisation de chantiers paysagers apportant une plus value touristique au territoire, les participants bénéficient d'une action de « coaching professionnel » qui consiste à les accompagner individuellement et personnellement afin de découvrir leur potentiel, d'améliorer des comportements, de leur donner plus d'assurance et surtout plus d'autonomie. Il s'agit également, par cette méthode, d'acquérir des compétences, des savoir-faire et des savoir-être apportant des réponses aux difficultés qu'ils rencontrent. Pour cela, un cabinet externe intervient sur la formation à la communication relationnelle et à l'accompagnement du changement pour une insertion efficace et durable de la personne. Pour animer les ateliers de « savoir-être » et « travail sur soi », une conseillère en emploi complète l'accompagnement social et le coaching professionnel. A l'issue du chantier, les participants possèdent une autre image de soi, une confiance nouvelle pour entrer en recherche active d'emploi ;
- **Le PLIE du Pays de Brest** finance un chantier d'insertion exclusivement féminin au sein d'un Centre d'hébergement et de réinsertion sociale. Les objectifs du chantier d'insertion sont de :
 - Favoriser la mise en situation dynamique de travail des salariées ;
 - Permettre aux salariées d'acquérir des bases techniques dans les métiers de l'entretien et de la restauration ;
 - Élaborer avec chaque salariée, un projet professionnel individuel réaliste et réalisable ;
 - Accompagner chaque salariée dans sa recherche d'emploi ou de formation professionnelle.
- **Le PLIE de Béziers Méditerranée** a mis en place le chantier «RESTAURATON», porté par l'association Passerelles Insertion. Ce chantier se situe dans la cafétéria d'un Foyer de Jeunes Travailleurs (FJT) et permet l'embauche en CUI-CAE de 20 personnes en roulement sur l'année. Ce chantier d'insertion permet de professionnaliser les participants aux métiers d'aide de cuisine, d'agent polyvalent de restauration et commis de cuisine en restauration traditionnelle et de les accompagner dans leurs démarches de recherche d'emploi. Les salariés sont en effet accompagnés par une conseillère en insertion professionnelle afin de valider un projet professionnel et de rechercher des immersions en entreprises (hors ACI).
- En 2012, le **PLIE du Beauvaisis** a positionné :
 - 7 participants du PLIE sur le chantier d'insertion «Ecospace de la Mie au Roy» dont l'objet est la rénovation des bâtiments d'une ferme dans le but de créer une structure d'éducation et de concertation pour les associations axées sur le développement durable. Ce chantier a été mis en place dans le cadre de la mise en place d'un Agenda 21 local ;
 - 19 participants sur le chantier d'insertion «ZIP de Beauvais» dont l'objet est la remise en état des parties communes, de logements et d'espaces verts ;
 - 7 participants sur le chantier d'insertion «Bâtiment Nature» dont l'objet est la réalisation de travaux de revalorisation du patrimoine communal sur les 31 communes appartenant au territoire de la Communauté d'Agglomération du Beauvaisis ;

- 4 participants sur le chantier d'insertion «Espaces naturels», dont l'objet est la réalisation de travaux d'entretien d'espaces naturels sur le territoire de la Communauté d'Agglomération du Beauvaisis tels que élagage d'arbres et d'arbustes, entretien des sentiers de randonnée pédestre et VTT, nettoyage de marais...
- En 2012, 46 participants du **PLIE de Lorient Agglomération** ont participé au chantier d'insertion porté par l'association «Le panier de la mer 56», qui a pour objectif d'accompagner vers l'emploi durable des personnes en difficulté d'insertion professionnelle, en utilisant pour support pédagogique la transformation du poisson de retrait provenant des invendus de la criée du port de pêche.
- En 2013, et depuis quelques années, le **PLIE du Pays du Vermandois** soutient un chantier d'insertion essentiellement féminin « SAVOIR FER » dont le support d'activité s'appuie sur le repassage et la retouche, qui est considéré comme un prétexte à l'insertion et non comme une formation à ces métiers. L'atelier est considéré comme une « entreprise d'entraînement » qui travaille sur la production, la qualité, le service client, la livraison et l'accueil. En dehors de la formation technique sur l'atelier, les salariés en insertion sont amenés à se former à l'extérieur : en conditionnement, vente, accueil, chauffeur de bus, employé libre – service... et à travailler leur mobilité et dans le cas le PLIE vient aider en complément des autres aides. Par ailleurs, ces participants sont amenés à réaliser des périodes d'immersion dans l'entreprise. 14 personnes sont embauchées sur ce chantier.

• Les Entreprises d'Insertion

Les entreprises d'insertion présentent des caractéristiques très proches de l'entreprise classique en intégrant toutefois une notion d'accompagnement des participants qu'elle salarie. Le modèle économique sur lequel les entreprises d'insertion sont construites permet au participant d'évoluer dans un environnement professionnel qui lui assurera formation et préparation spécifique à l'emploi. Les entreprises d'insertion constituent une étape de rapprochement à l'emploi des participants en parcours PLIE.

- **Le PLIE du Pays de Brest** propose une étape de parcours au sein d'une entreprise d'insertion qui doit permettre aux salariés d'acquérir des connaissances et des compétences, et d'être accompagnés individuellement vers l'emploi durable. L'entreprise d'insertion TRIBORD salarie des demandeurs d'emploi en difficulté. Toutes les personnes doivent relever de l'insertion par l'Activité Economique, diagnostic validé par Pôle emploi, qui délivre l'agrément. Les contrats sont d'une durée maximale de 18 mois.
- **Le PLIE du Pays du Vermandois** propose à ses participants une étape emploi au sein de l'entreprise d'insertion «Soli*bois & co» dont l'activité est la récupération, la transformation, la remise en état, la maintenance et le négoce de palettes de bois. La mission du responsable de site projet vise à former les publics à la manutention (réhabilitation et recyclage de palettes), aux règles de l'entreprise/ de l'industrie (sécurité, cadence, travail en équipe...), à la conduite d'engins et de véhicules (CACES, permis B,) et leur permettre d'acquérir une expérience professionnelle significative et transférable afin d'aboutir à un retour à l'emploi durable.

• Les Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion

L'entreprise de travail temporaire d'insertion présente l'intérêt pour des participants en parcours PLIE d'être mis en situation de travail sur des durées graduellement variables leur permettant une adaptation ou une réadaptation à un environnement de travail. Cette approche médiane de retour à l'emploi prépare le participant dans son retour à l'emploi classique tout en lui assurant un accompagnement technique dont il peut s'enrichir professionnellement.

Les ETTI sont également des outils utilisés par le PLIE pour permettre une réponse dans le cadre des clauses sociales des marchés publics.

- **Le PLIE de l'arrondissement de Béthune** travaille avec les ETTI de son territoire. Les actions conjointes avec les ETTI valorisent la qualification et favorisent le placement à l'emploi des participants intérimaires en insertion. Les ETTI sont soumises à la même réglementation que les entreprises de travail temporaire.
- **Le PLIE du Pays du Vermandois** dispose d'un référent d'étape à temps partiel provenant d'une entreprise de travail temporaire d'insertion Emploi 02 qui intervient sur la mise en place de passerelles avec les entreprises en travaillant au préalable sur les codes, la prévention sécurité... Cette personne est basée dans les locaux du PLIE pour sa mission.

• Les Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification

Les GEIQ sont des outils permettant non seulement de consolider de l'emploi à temps plein en mutualisant des besoins d'activité de plusieurs employeurs sur des périodes de travail complémentaires mais également de former et de consolider les savoir-faire et savoir-être des publics pour s'adapter aux besoins des entreprises. Cela passe par des contrats en alternance dont les contrats de professionnalisation.

La période passée au GEIQ présente aussi l'opportunité (la phase d'essai) pour les demandeurs d'emploi d'intégrer l'une des entreprises du groupement sur un poste pérennisé.

Les GEIQ sont également mobilisés par les PLIE lorsque les clauses sociales permettent de construire un parcours d'insertion passant par la qualification (contrat pro).

– Le GEIQ « Hôtellerie de plain air » a été partenaire du **PLIE Hérault Méditerranée** pour l'organisation d'un « chantier d'insertion métier de l'hôtellerie de plain air ». Les salariés de ce chantier ont ensuite la possibilité d'intégrer le GEIQ, dans une logique de parcours.

• Associations intermédiaires

Une association intermédiaire est une des structures de l'insertion par l'activité économique : son but est de rapprocher les personnes en chômage depuis longtemps, les allocataires du RSA, les jeunes sans qualification du monde du travail.

Les associations intermédiaires (AI) embauchent des personnes sans emploi, et ont pour objet la mise à disposition de ces salariés à titre onéreux, mais à but non lucratif. La mise à disposition se fait auprès de personnes physiques ou de personnes morales. Les AI doivent aussi assurer l'accueil et l'accompagnement de ces personnes en vue de faciliter leur insertion sociale et professionnelle.

– **Le PLIE du Pays de Brest** finance une action en faveur de 15 participants en parcours PLIE au sein d'une association intermédiaire - RAIL (recherche d'actions d'insertion locale). L'association gère les heures de travail, effectue la mise en relation entre le demandeur d'emploi et le client et assure les démarches administratives liées au contrat de travail. Les demandeurs d'emploi interviennent dans le secteur de l'aide aux personnes, le jardinage et le second œuvre bâtiment. Les clients sont des particuliers, des associations ou des collectivités.

– Des participants du **PLIE du Pays du Vermandois** sont placés en étapes de parcours dans l'association intermédiaire AVES, ils sont une quinzaine chaque année à se tester chez le particulier, dans l'entreprise ou encore dans les collectivités très souvent pour un premier emploi ou une reprise du travail.

• Les régies de quartiers

Les activités de la régie visent l'amélioration des relations humaines, par des modes de gestion urbaine partagée de proximité, et surtout l'implication et la responsabilisation des habitants pour une citoyenneté active sur le territoire de la Régie.

– Par exemple, pour le **PLIE du Blanc-Mesnil**, la Régie de quartier, la Repasserie, et la Ressourcerie, offrent aux participants du PLIE des étapes de parcours très importantes, qui créent une dynamique positive dans leurs parcours vers l'emploi.

3. Les partenaires

- Les structures représentatives des SIAE : URIAE, CORACE, Chantier Ecole, CNEI...;
- Le CDIAE ;
- Pôle emploi.

4. Les plus-values apportées aux SIAE par les PLIE sont à mettre en avant :

- De l'animation et de la coordination territoriale ;
- Un élargissement des publics ;
- Un accompagnement par le référent unique ;
- L'accès aux marchés et aux entreprises ;
- L'assistance technique avec l'apport de méthodologie, d'outils ;
- L'appui à la négociation de financements et l'apport de financements directs ;
- Le développement et l'appui de projets innovants sur ce champ.

5. Facteurs de réussite

- Un diagnostic fin des opportunités du territoire permettant de développer des SIAE sur des secteurs porteur ;
- La mise en œuvre de comités de suivi réguliers pour qualifier les parcours des participants en y associant de la formation complémentaire ;
- La construction de parcours ascendants par la construction de filières sectorielles ACI/EI ;
- Une recherche permanente de cohérence avec les différents partenaires et financeurs de l'IAE.

6. Points de vigilance

- Veiller à anticiper en permanence les suites de parcours des participants ;
- Etre associé aux dialogues de gestion des SIAE.

Fiche thématique 10

L'accompagnement des seniors

1. Enjeux et problématiques

Le taux d'emploi des seniors en France est inférieur à celui de la moyenne européenne à 27 : 44,5 % contre 48,8 en 2012.

La part de chômage de longue durée augmente continuellement avec l'âge : selon l'enquête emploi 2012 de l'INSEE, 28,5 % des chômeurs de 15 à 24 ans et 40,1 % des chômeurs de 25 à 49 ans le sont depuis au moins un an, contre 57,9 % des chômeurs de 50 ans ou plus.

La part de chômeurs de très longue durée en catégorie A, s'élevait, en mars 2014, à 42 % pour les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans, contre seulement 17 % pour les moins de 49 ans.

Comme le souligne la Mission IGAS sur le retour à l'emploi des seniors au chômage à partir d'une enquête conduite conjointement par Pôle emploi et la DARES, le taux de retour à l'emploi des demandeurs d'emploi présents à la fin du mois précédent dans les listes de Pôle emploi est deux fois moins important pour les seniors de plus de 50 ans par rapport à la classe d'âge des 25 à 49 ans et trois fois moins important par rapport à la classe d'âge des moins de 25 ans en juin 2012.

(Extraits du Rapport du Conseil d'Orientation pour l'Emploi « L'éloignement durable du marché du travail » - 1er octobre 2014).

L'importance du chômage de longue durée et de très longue durée chez les seniors traduit des probabilités de retour à l'emploi plus faibles par rapport aux autres classes d'âge.

Face à ce constat, l'Etat et les partenaires sociaux ont mis en place des politiques nationales en faveur de l'emploi des seniors :

- Plan national concerté pour l'emploi des seniors 2006 – 2010 ;
- Accords et plans d'actions en faveur de l'emploi des salariés âgés (article 87 de la loi 2008-1330 de financement de la Sécurité Sociale pour 2009) ;
- Accord National Interprofessionnel du 19 octobre 2012 et loi du 1er mars 2013 portant création du Contrat de Génération.

Le «vieillissement actif» fait par ailleurs partie des sept priorités transversales qui ont été définies au niveau communautaire pour le Fonds social européen, en 2007-2013. Plus spécifiquement, le FSE cible des actions qui visent l'appui aux dispositifs de maintien des seniors dans l'entreprise :

- des bilans de compétence à mi-carrière ou des entretiens professionnels de deuxième partie de carrière ;
- l'actualisation et le développement des compétences ou la reconnaissance des acquis de l'expérience ;
- l'enrichissement des pratiques professionnelles par le partage et l'échange des savoir-faire entre générations en développant le tutorat dans l'entreprise ;
- l'amélioration des conditions ou de l'organisation du travail tout au long de la vie professionnelle ;
- des mesures d'accompagnement, d'aide au conseil et approches intégrées sur l'ensemble du cycle de la vie professionnelle.

Le public sénior (+ de 45 ans) représentait 15,5 % en 2000-2006 et 21,7 % en 2007-2013 (22% en 2013) des publics accompagnés par les PLIE.

Ce public est en constante augmentation.

L'accompagnement de ce public, au regard de la situation globale du marché de l'emploi nécessite des prestations spécifiques.

2. Description

2.1 . Un accompagnement renforcé, prenant en compte le travail sur la confiance en soi

Face au marché du travail de plus en plus concurrentiel, les freins à l'emploi se cumulent, le plus important étant la perte de confiance en soi et le sentiment d'exclusion professionnelle lié à l'âge qui pouvant accentuer la démobilité dans la recherche d'emploi.

Les actions spécifiques menées auprès des publics seniors en recherche d'emploi combinent souvent accompagnement individuel et accompagnement collectif permettant d'atteindre plusieurs objectifs :

- reprendre confiance en soi ;
- bénéficier d'une dynamique et d'une entraide de groupe ;
- développer une stratégie de recherche d'emploi ;

Exemples :

- **Le PLIE de Grand Poitiers** propose un parcours spécifique dénommé « Pass Senior » destiné à permettre aux participants de reprendre confiance en eux, de retrouver un équilibre dans l'estime de soi, de bénéficier d'une dynamique et d'une entraide de groupe, de développer une stratégie de recherche d'emploi. Le parcours se compose de 8 ateliers obligatoires pouvant être complétés, en fonction des besoins des participants, par des ateliers choisis parmi 9 ateliers optionnels. En 2013, l'action a concerné 10 participants, (595 heures de formation et 33 entretiens individuels).
- **Le PLIE de la Métropole Nantaise** a mis en place pour 6 participants seniors, repérés par les chargés accompagnement emploi PLIE comme proches de l'accès à l'emploi et ayant un projet professionnel validé, une action dénommée «seniors à vos compétences». Cette action animée par des comédiens et basée sur des exercices d'expression corporelle, leur a permis de restaurer leur estime de soi et de mettre en valeur leurs compétences et leurs atouts. A l'issue de l'action, 3 participants ont été recrutés en contrat de 6 mois et plus, 1 participant a effectué des missions d'intérim, 1 participant a intégré une formation et 1 participant a préparé son départ en retraite.
- L'action «Optimisation des parcours professionnels des + 45 ans» du **PLIE de Nîmes Métropole** est un accompagnement qui mixe le collectif (1 jour par semaine) et l'individuel (1h par semaine). En groupe, les participants travaillent sur un projet commun, à savoir la rédaction d'un journal dont le contenu est varié au gré des expériences professionnelles et personnelles de chacun des participants. Pendant ce temps sont travaillées également les représentations du travail et de l'entreprise. Le temps individuel permet un travail plus approfondi sur l'accompagnement au projet même si celui-ci est tout de même abordé en collectif. Sur les 13 personnes ayant participé à cette action en 2013, 3 ont accédé à un emploi temporaire, 1 a accédé à un emploi durable, 1 a signé un contrat aidé et 3 ont accédé à des formations certifiées.
- **Le PLIE de la Communauté d'Agglomération du Bassin d'Aurillac** a initié et anime un « Plan sénior», qui prend en charge plus de 100 demandeurs d'emploi, à majorité des femmes. Le plan s'articule autour d'un accompagnement renforcé à 3 niveaux : prise en compte des problèmes psycho-sociaux, mise en étapes de parcours et coaching vers l'entreprise. Dans le cadre de ce plan, le PLIE a créé plusieurs nouveaux outils d'insertion :
 - «mission 45 +» : 30 demandeurs d'emploi seniors ajustent leur positionnement sur le marché de l'emploi et se présentent en «offreurs de compétences» ;
 - création d'un chantier d'insertion dans le maraîchage biologique pour 10 participants seniors ;
 - création d'un «Club 45+ parallèle», réservé à 30 participantes du PLIE, permettant aux femmes, en parallèle de l'accompagnement des résoudre des difficultés psycho-sociales ;
 - 60 demandeurs d'emploi seniors sont regroupés dans l'association CARE (Cinquantennaires Actifs en Recherche d'Emploi) avec des seniors actifs.
- Le parcours «Seniors Attitude» du **PLIE du Pays Grassois** est composé de plusieurs étapes sur une durée de 7 semaines :
 - Etape 1 : Module mobilité (1/2 journée)
 - Etape 2 : Ateliers collectifs de mobilisation (10 demi journées)
 - Etape 3 : Atelier «Carte Merveille» (1/2 journée) (CV, LM, entretiens...)
 - Etape 4 : EMT en entreprise (à la demande)Chaque étape fait l'objet d'un bilan tripartite entre le participant, l'intervenant (plateforme mobilité, psychologue, chargé relation entreprise...) et le référent de parcours PLIE.
- L'équipe des référents de parcours du **PLIE de Pau** a été sensibilisée aux techniques narratives pour la co-animation d'une dizaine d'ateliers auprès d'un groupe de seniors en recherche d'emploi. Durant l'atelier, un praticien narratif invite chaque personne à raconter l'histoire de l'action qu'elle a entreprise (exposé de son projet). Les autres participants du groupe font ensuite part de leur expertise sur le projet présenté, dans un cadre fixé par le praticien narratif. Une réelle dynamique de groupe a été créée, qui s'est prolongée par des contacts entre les participants après l'action. La rupture de l'isolement a été un des résultats notables.
- **Le PLIE du Pays du Vermandois**, en partenariat avec la Cité des Métiers met en place des ateliers d'échange intitulés «Seniors et alors ?» qui permettent de regrouper des publics seniors demandeurs d'emploi et d'échanger sur les difficultés à retrouver un emploi en raison de l'âge mais également de transformer certaines compétences de l'âge en plus-values. 15 participants par an sont concernés par cette action.
- **PLIE de Lyon** mène une «action objectif emploi 45 + » se déroulant par sessions de 5 semaines (8 ateliers collectifs et un entretien individuel tripartite). La fréquence est de deux ateliers collectifs hebdomadaires, plus une demi-journée de démarches extérieures de prospection en binôme de préférence.
 - Atelier 1 : Identifier et mettre en valeur ses atouts et ses compétences professionnelles
 - Atelier 2 : Une dynamique positive
 - Atelier 3 : Elargir sa connaissance du marché de l'emploi, des métiers porteurs, des secteurs qui recrutent et mesures pour l'emploi des seniors

- Atelier 4 : Mise en place des espaces de rencontres employeurs-demandeurs d'emploi
 - Atelier 5 : Valider un projet réaliste et réalisable
 - Ateliers 6 et 7 : Connaître les TRE et les mettre en œuvre (CV, lettre de motivation, entretien...)
 - Atelier 8 : Organiser sa communication professionnelle et sa recherche d'emploi
- Deux sessions ont eu lieu en 2013.

2.2 La valorisation des compétences personnelles et professionnelles

Que les personnes viennent de perdre leur emploi ou qu'elles soient sans emploi depuis plusieurs mois ou années, la question de l'évaluation des compétences acquises est un facteur déterminant dans leur recherche d'emploi ou de formation.

Il est capital de mettre en avant les compétences techniques, professionnelles et comportementales.

Exemple :

- Le «bilan de compétences séniors» proposé par **PLIE de Melun Val de Seine** permet aux participants séniors d'établir un bilan de compétences et d'approfondir une phase de projection vers une nouvelle recherche d'emploi. Il s'agit de réaliser une photographie à l'instant T : des compétences, des qualités personnelles et professionnelles d'une personne, des potentialités d'évolution professionnelle et d'établir un plan d'action en vue d'un retour à l'emploi.

2.3 La sensibilisation des entreprises

Il est important d'agir auprès des entreprises par des actions de sensibilisation et d'information permettant à tous les acteurs de mesurer les enjeux actuels et à venir de l'emploi des séniors.

De nombreuses représentations persistent dans le monde du travail (les séniors auraient du mal à s'adapter aux évolutions technologiques, coûteraient plus cher qu'un jeune, ne seraient pas mobiles, pourraient faire preuve de résistance face au changement, accepteraient mal la hiérarchie...)

Les actions à mener envers les entreprises consistent non seulement à leur présenter les différentes mesures en faveur de l'emploi des séniors mais également à agir sur les stéréotypes.

Exemple :

- **Le PLIE du Pays Grassois** a sensibilisé les entreprises à l'application du plan sénior, et à la RSE et leur propose la signature d'un acte d'engagement sénior 2013. Une mobilisation des entreprises locales a été conduite : prospection des entreprises de plus de 50 salariés (présentation de l'acte d'engagement, identification des perspectives de recrutement, organisation de visites de découverte d'entreprises)

3. Partenaires

- Organisme de formation ;
- Entreprises ; groupement d'entreprises ;
- Maisons de l'Emploi ;
- OPCA ;
- Centres de bilan ;
- SIAE ;
- Autres : Compagnie de théâtre, psychologues, FACE....

4. Plus-values

- Les actions collectives répondent aux besoins des participants de sortir de leur isolement et de se dynamiser. Le collectif est nécessaire pour partager ses expériences, créer du réseau ;
- La remobilisation collective sert d'appui à l'accompagnement individuel et à la mise en œuvre d'une recherche active d'emploi ;
- Les entreprises sont accompagnées dans leurs démarches de recrutement.

5. Facteurs de réussite

- L'importance du repérage du public ;
- Travailler avec les personnes accompagnées sur la confiance en soi et en ses capacités ;

- Travailler sur les représentations et les résistances ;
- Travailler sur l'identification et la valorisation des compétences acquises ;
- Valider un projet professionnel réaliste et réalisable pour mettre en place une recherche d'emploi active ;
- Sensibiliser les entreprises et mobiliser les réseaux d'entreprises (prospection, bourse d'offres...) ; permettre des espaces de rencontre employeurs-demandeurs d'emploi.

6. Points de vigilance

- Le repérage du public sénior ;
- La mobilisation du public sénior sur l'ensemble du parcours ;
- Eviter des parcours stagnants : remobiliser et développer une stratégie active de recherche d'emploi ;
- Une attention particulière aux difficultés spécifiques rencontrées par les femmes (éloignement prolongé du marché du travail ; personnes à charge ; pénibilité de certains métiers dits « féminins », accentuée par l'âge...) ;
- Difficulté à mobiliser les entreprises sur des questions comme l'égalité, la mixité professionnelle (manque de temps).

4. Les évolutions dans l'organisation des PLIE

Fiche thématique 11 La mutualisation des OI

104

1. Enjeux et problématiques

En 2000, la France avait mis en place une modalité de gestion : la convention cadre, pour les PLIE, Conseils Régionaux, Conseils Généraux et OPCA.

Dans le cadre de la programmation 2007-2013, La Commission européenne a inscrit dans la réglementation la notion d'**Organisme Intermédiaire (OI)**.

En France, les organismes qui avaient bénéficié de la convention-cadre dans le cadre du DOCUP (2000-2006) ont été, de facto, Organismes Intermédiaires, la Commission précisant que l'Etat membre peut déléguer la gestion du FSE à des organismes tiers à condition que ces derniers soient soumis aux mêmes obligations que l'Etat membre. Ces organismes doivent fournir un Descriptif de Système de Gestion et de Contrôle (DSGC) que l'Etat doit valider puis envoyer à la Commission européenne.

Ainsi un PLIE OI doit donner les mêmes garanties qu'une DIRECCTE.

A la demande de la Commission européenne, l'Etat a engagé des réformes pour diminuer le nombre d'Organismes Intermédiaires, sécuriser le système de gestion et rendre les dispositifs plus performants.

Par l'instruction 2009-22, la DGEFP a demandé aux OI de réaliser des groupements en mutualisant les tâches de gestion et de contrôle.

Un guide méthodologique pour aider à la mutualisation des PLIE OI a été élaboré par la DGEFP en partenariat avec l'Alliance Villes Emploi et des négociations ont été menées avec la CICC pour proposer un DSGC type pour les OI pivots.

Les PLIE ont respecté ces engagements demandés par la Commission européenne. **Aujourd'hui, sur 173 PLIE, ce sont 69 PLIE qui sont regroupés au sein de 20 OI pivots, 12 PLIE qui sont en projet de regroupement représentant 4 nouveaux OI pivots et 5 PLIE qui vont rejoindre 2 OI pivots existants.**

Dans le cadre des négociations autour de la nouvelle architecture de gestion du FSE pour 2014-2020, l'Alliance Villes Emploi a demandé le maintien du statut d'Organisme Intermédiaire pour les PLIE et proposé que la contractualisation sur les territoires soit effective avec les Conseils Généraux, également Organismes Intermédiaires, afin que le partage des compétences soit clairement précisé. **L'objectif de regroupement des PLIE au sein des OI pivots a été clairement réaffirmé.**

La poursuite du développement des OI pivots peut se faire parallèlement à la définition de **conditions d'extension de ces plateformes de gestion à d'autres structures** (ex: Conseils Généraux) **et à d'autres mesures FSE** (ex: politique de la ville, actions menées par les Maisons de l'Emploi). Cela créerait de la cohérence territoriale et faciliterait la bonne utilisation des fonds européens. De plus ces plateformes de mutualisation financière caractériseraient les **niveaux infrarégionaux sur lesquels les Conseils Régionaux pourraient s'appuyer pour développer leurs politiques sur les territoires.**

2. Description de la méthodologie mise en place

5 OI pivots : OI pivot AGIL en Lorraine (Agglomération Nancéenne/ Val de Lorraine/ Terres de Lorraine), OI pivot UGBPA en Aquitaine (Bordeaux/ Agglomération Périgourdine/ Agenais), OI pivot AG3PLIE en Aquitaine (Hauts de Garonne/ Pays Libournais/ Les Graves), OI pivot AGPLIE 49-53-72 en Pays de Loire (Agglomération de Laval/ Angers/ Le Mans Métropole / Agglomération du Choletais) et OI pivot de la Métropole Lilloise et du Douaisis du Nord Pas de Calais (Lille/ Roubaix/ Tourcoing/ Sud Est Métropole/ Douai) réunis le 14 Juin 2012 lors de la journée nationale sur les Organismes Intermédiaires pivots organisée par Alliance Villes Emploi ont témoigné de la mise en œuvre de leur OI pivot :

La construction des cinq OI pivots s'est faite dans des contextes différents :

- Entre les 3 PLIE Lorrains, qui sont frontaliers et le même département.
- Entre 4 des 10 PLIE de la Métropole Lilloise auxquels s'est agrégé le PLIE du Douaisis (les autres PLIE de la Métropole lilloise ayant opté pour des conventions bilatérales).
- Entre 4 PLIE situés sur 3 départements différents de la région Pays de Loire.
- Entre 3 PLIE de la Communauté Urbaine de Bordeaux, d'autres PLIE de cette Communauté ayant constitué d'autres OI.
- Entre 3 PLIE Aquitains situés sur 3 départements différents – l'un des PLIE étant par ailleurs en régie d'une Communauté d'Agglomération.

Plusieurs motivations sont citées :

- La «contrainte» imposée par la Commission Européenne et relayée par l'Etat.
- La volonté de séparer la fonction « animation » de la fonction « gestion du FSE ». «Je constatais que les salariés des équipes PLIE perdaient de vue leurs missions de terrain à cause du FSE chronophage, complexe, ...» (un président de PLIE).
- Le désir de s'adosser à un «socle de compétences» en matière de FSE (cela était notamment la motivation d'un nouveau directeur de PLIE, et aussi celle de «petits» PLIE).

Le processus de construction se fait en 2 phases :

- La première phase est celle de la rencontre des présidents de PLIE, du diagnostic partagé et de la décision politique de mettre en place l'OI pivot ;
- La seconde phase est celle de la construction de l'OI pivot, avec la possibilité de recourir à de l'assistance technique. Précédés d'une mise à plat des procédures de chaque PLIE, les travaux d'une durée de 2 à 8 mois aboutissent à l'écriture des statuts et des règlements intérieurs, ainsi qu'à la construction de l'organisation et de la structure financière.

L'organisation :

- Les OI pivots fonctionnent majoritairement avec des personnels mis à disposition par les PLIE, et une personne responsable de la coordination selon les préconisations de l'Alliance Villes Emploi et de la DGEFP.

3. Les plus-values apportées par la mutualisation

Pour les équipes :

- Une progression dans le professionnalisme («les salariés qui participent à l'OI pivot sont tirés vers le haut») ;
- La sortie de l'isolement (pour les gestionnaires de PLIE) ;
- La possibilité pour les salariés des PLIE qui sont sur la fonction «animation» :
 - D'être «libérés» pour partie de la charge de gestion du FSE ;
 - D'avoir recours aux «experts» que sont les membres des équipes de gestion des OI pivot.

Pour les bénéficiaires :

- Une séparation claire entre les «animateurs» du PLIE et les «gestionnaires» ;
- Une assistance technique FSE dont la qualité progresse avec la professionnalisation des équipes de l'OI pivot.

Pour les présidents des PLIE :

- Une «sécurisation» plus grande. («On est déchargé de nos inquiétudes, avec des professionnels de l'OI pivot qui font que l'on est serein») ;
- Des opportunités accrues de rencontres (dans les CA des OI pivots) qui favorisent les échanges d'informations et les réflexions d'ordre stratégique.

4. Les difficultés rencontrées

- Recruter, qualifier et garder des «experts FSE» ;
- Gérer une équipe (celle de l'OI mutualisé) avec des salariés qui n'ont pas les mêmes employeurs, et avec une autorité (celle du responsable de l'OI pivot) qui est seulement fonctionnelle – l'autorité hiérarchique demeurant celle des directeurs/directrices de PLIE employeurs des salariés qui sont détachés dans l'OI pivot ;
- Assumer la trésorerie (ce qui peut conduire l'OI pivot à négocier d'importants concours bancaires) ;

5. Les conditions de réussite

- Des élu(e)s qui s'impliquent. Leurs motivations pour participer effectivement à la gouvernance de l'OI sont multiples et pour certaines doivent être entretenues. On relève notamment dans ce qui est fait pour favoriser l'implication des élus :
 - La mise en valeur des plus-values qu'apporte à leur PLIE et à eux-mêmes l'OI pivot ;
 - La présidence tournante ;
 - L'attractivité des réunions de CA ;
- Des directeurs / directrices qui s'impliquent et qui assurent à tour de rôle la coordination de l'OI pivot ;
- Une bonne entente entre les élus et entre les directeurs ;
- Des statuts et un règlement intérieur qui clarifient bien les champs d'intervention et les responsabilités de chacun ;
- Le professionnalisme, la cohérence et le bon «management» de l'équipe de l'OI pivot;
- Un bon niveau de vigilance ;
- Le respect de l'autorité de chacun des PLIE sur son territoire ;
- Une bonne gestion de la relation entre OI pivot et PLIE. Il faut éviter les ingérences tout en sachant « alerter » lorsqu'il y a des dysfonctionnements. Il faut aussi un contrôle de cohérence. Tout ceci exige une grande transparence...

Fiche thématique 12

Les articulations PLIE / Maisons de l'Emploi

1. Enjeux et problématiques

Dans son Manifeste, l'Alliance Villes Emploi propose le rapprochement des outils territoriaux que sont les Maisons de l'Emploi, les PLIE et les Missions Locales dans le cadre de la compétence partagée des intercommunalités et/ou de leurs groupements dans les champs de l'insertion et de l'emploi.

Quelque soit la forme de rapprochement de ces outils territoriaux, et sans préjudice de sa nature juridique, à laisser à l'appréciation des acteurs, la gouvernance partagée de ces outils au sein de la MDE est la forme la plus avancée et la plus cohérente de l'outil territorial, (déjà expérimentée avec succès sur certains territoires et généralisée dans la région Picardie). Dans ce cas, les Missions Locales sont l'expression de la politique des jeunes au sein de la Maison de l'Emploi, et les PLIE sont l'expression de la politique insertion au sein des Maisons de l'Emploi.

Au 31 décembre 2013 :

- **36 PLIE sont portés juridiquement par des Maisons de l'Emploi ;**
- **38 PLIE sont partenaires d'une Maison de l'Emploi :** dans ce cas les PLIE et Maisons de l'Emploi sont des entités juridiques différentes mais collaborent au quotidien dans la mise en oeuvre de leurs actions respectives. 8 ont un Président commun, 1 a un directeur commun et 4 ont un Président et un directeur commun.

Lorsqu'il n'existe pas de Maison de l'Emploi, les PLIE restent garants d'une bonne gouvernance en matière de politique d'insertion et d'accès à l'emploi sur un territoire.

Lorsque les Maisons de l'Emploi existent, la gouvernance est souvent conjointe entre les deux dispositifs territoriaux.

A ce titre, si la stratégie territoriale peut se construire, à terme, au sein de la Maison de l'Emploi, elle ne se fera qu'avec une présence active du PLIE, tant dans l'élaboration des plans d'actions de l'axe 4 «Réduire les obstacles culturels ou sociaux à l'accès à l'emploi» que dans l'affectation de moyens qui permettent la concrétisation de cet axe.

2. Description des articulations mises en place

• L'accueil et accompagnement des publics et les parcours d'insertion

Pour les Maisons de l'Emploi qui se sont positionnées sur l'accueil des publics, l'articulation avec le PLIE est essentielle puisqu'elle vient renforcer les conditions d'accueil et d'accompagnement des publics. Elle contribue à développer les partenariats autour des publics.

La question posée entre PLIE et Maison de l'Emploi peut parfois être celle du pilotage et de la coordination des interventions au sein de ces espaces.

• Le développement des opportunités d'insertion et de formation pour les publics

Les capacités d'ingénierie du PLIE et de la Maison de l'Emploi, chacune avec ses spécificités, sont mutualisées lorsque le PLIE est au cœur de la Maison de l'Emploi. Cela renforce la coordination, la cohérence et donc l'impact de ces interventions au profit des publics.

• Le développement de l'emploi et la création d'entreprise

Les PLIE conduisent, depuis leur création, des actions de rapprochement offre / demande et développent une offre de service spécifique aux entreprises, notamment avec le montage d'opérations emploi formation permettant à des publics éloignés de l'emploi d'accéder à des postes pré-repérés après y avoir été préparés.

La Maison de l'Emploi peut venir renforcer cet axe d'intervention notamment dans le développement d'opportunités "emploi" pour le territoire.

Le PLIE dans la Maison de l'Emploi permet de développer un accompagnement à la création / reprise d'activité pour des publics plus éloignés de l'emploi.

• La mise en oeuvre de la clause sociale

Initiée par les PLIE dès 1993, l'offre de service est activée par les facilitateurs de clause, avec l'articulation suivante, lorsque le PLIE est porté juridiquement par le MDE:

- le facilitateur de la MDE apporte son appui aux donneurs d'ordre puis aux entreprises adjudicataires du marché ;
- le facilitateur du PLIE travaille sur la mobilisation du public, son suivi sur le chantier concerné par la clause mais chacun sur son champ d'intervention, ils rendent compte des objectifs atteints.

Lorsqu'il n'y a pas de MDE, le facilitateur assume l'ensemble des missions. Ces articulations se sont révélées particulièrement fructueuses pour atteindre les objectifs de publics ciblés par l'ANRU.

3. Les plus-values apportées par la coopération

Plus values de l'articulation PLIE - Maisons de l'Emploi concernant l'ingénierie financière :

Les PLIE sont garants de la bonne gestion des crédits .

Ils ont en effet développé une capacité d'ingénierie financière et des savoir-faire qui leur permettent de gérer des fonds européens et d'assurer la piste d'audit et le contrôle du service fait.

Le PLIE, Organisme Intermédiaire, est un outil fort pour la coordination territoriale des interventions publiques

Au sein de la Maison de l'Emploi, le PLIE est un atout pour une meilleure concentration des fonds.

Plus values de l'articulation PLIE - Maison de l'Emploi concernant l'ingénierie de projet :

Le binôme PLIE / Maison de l'Emploi assure la cohérence des actions et une meilleure mutualisation des moyens pour la réalisation d'objectifs communs sur les territoires concernés.

4. Les difficultés rencontrées

- Des élus différents à la présidence du PLIE et de la MDE, avec des visions politiques qui peuvent diverger ;
- Des territoires différents, difficile à harmoniser.

5. Les conditions de réussite

- Des élu(e)s et des directrices et directeurs qui s'impliquent avec des motivations communes en matière d'insertion et d'emploi ;
- Une bonne entente entre les élus et entre les directeurs ;
- Le professionnalisme, la cohérence et le bon «management» ;
- Un bon niveau de vigilance.

Conclusion

Depuis plus de 20 ans, les PLIE, outils territoriaux des politiques d'insertion, portent 4 grandes orientations, quatre « fondamentaux » : l'animation du territoire ; l'accompagnement très renforcé des participants et sa coordination; l'ingénierie d'actions et de développement local ainsi que la mutualisation et l'ingénierie financière. Ces 4 fondamentaux - interactifs et conjugués, ensemble - fondent la richesse et l'originalité des PLIE.

Au cœur de la politique européenne d'insertion et inspirés de l'esprit européen d'évaluation et d'atteinte des objectifs, les PLIE ont une fois de plus, en 2013, su démontrer leur efficacité en facilitant le retour durable à l'emploi (CDD et CDI de 6 mois et un jour) de 39 % en moyenne des publics accompagnés, 43 % hors déménagement, décès et retraite.

Ainsi, malgré la crise, les PLIE maintiennent des résultats de retour à l'emploi remarquables.

Reconnus dans le Programme Opérationnel National 2007-2013 « Compétitivité régionale et emploi » comme étant des acteurs essentiels de la mise en oeuvre coordonnée, au plus près du terrain, des politiques emploi, formation et insertion en faveur des personnes très éloignées de l'emploi, les PLIE ont poursuivi leurs missions malgré la réduction des crédits qui leur sont alloués.

Les emplois durables (6 mois et plus en emploi) trouvés par et pour des personnes qui étaient caractérisées comme « en grande difficulté » avant d'entrer dans un PLIE, sont une victoire sur la fatalité du chômage de longue durée et de l'exclusion.

Ces réussites individuelles sont les résultats du travail mené par tous les acteurs mobilisés par les PLIE autour d'objectifs communs : services de l'Etat, des régions et des départements, Pôle emploi, structures d'insertion par l'activité économique, organismes de formation, organisations professionnelles, organismes consulaires, entreprises, ...

Ces résultats n'auraient pas été obtenus :

- Sans les compétences et l'engagement des équipes d'animation et de gestion des PLIE, des référents de parcours, des chargés de mission entreprises, ...
- Sans le soutien financier direct et indirect des collectivités territoriales, des EPCI et du FSE, et le soutien indirect de l'Etat ;
- Sans l'engagement politique d'élus locaux, Maires, Adjoints aux Maires, Présidents d'EPCI, Vice-présidents d'EPCI, qui, pour répondre aux besoins de leurs concitoyens dans la proximité, ont mis en place, financent et président ces PLIE. Ces élus cherchent une cohérence locale entre le développement économique (dont ils ont la compétence), l'emploi, la formation et l'insertion. Les PLIE contribuent à cette cohérence ;
- Et sans, enfin, la forte mobilisation des partenaires dits bénéficiaires.

Les personnes qui ont d'importantes difficultés pour accéder à un emploi doivent continuer à bénéficier des services rendus par le PLIE et en particulier de parcours d'insertion professionnelle « sur mesure » avec un accompagnement individualisé très renforcé et un suivi dans l'emploi pendant 6 mois.

Les méthodologies d'accompagnement et de suivi à l'emploi très spécifiques ainsi que les méthodes d'ingénierie positionnent les PLIE comme l'une des initiatives locales à l'emploi dont l'efficacité, l'efficience sont démontrées par les résultats obtenus.

Les PLIE sont au cœur des stratégies territoriales en matière d'insertion et d'emploi. L'organisation de l'intervention des PLIE telle qu'elle a été construite depuis 20 ans, l'adaptation de leurs actions à la précarité grandissante, l'adaptation au contexte politique (mobilisation de fonds européens et de contreparties des collectivités locales, mutualisation de la fonction d'OI, etc.), en font des acteurs opérationnels et performants dans l'accompagnement des publics les plus éloignés de l'emploi, mais aussi des acteurs incontournables dans la coordination et la réflexion sur les déclinaisons locales des politiques d'insertion.

Aujourd'hui, forts de leurs résultats et pleinement inscrits dans le Programme Opérationnel National FSE 2014-2020 pour l'Emploi et l'Inclusion en Métropole, les PLIE, souhaitent poursuivre leurs actions au bénéfice des personnes très éloignées de l'emploi qu'ils accompagnent depuis des décennies avec succès.



LISTE DES PLIE AYANT RÉPONDU AU QUESTIONNAIRE

ALSACE	PLIE du Bassin d'Emploi de Strasbourg
	PLIE du Pays de la Région Mulhousienne
AQUITAINE	PLIE de l'Agglomération Périgourdine
	PLIE de Bordeaux
	PLIE des Graves
	PLIE des Portes du Sud
	PLIE de Hauts de Garonne
	PLIE du Pays du Libournais
	PLIE des Sources
	PLIE de l'Espace Technowest
	PLIE de l'Agenais
	PLIE de Pau
	PLIE du Bassin de Lacq
	PLIE du Béarn Adour
	PLIE de l'Agglomération Bayonnaise
AUVERGNE	PLIE de la Communauté d'Agglomération du Bassin d'Aurillac
	PLIE de l'Agglomération Clermontoise
BOURGOGNE	PLIE du Bassin Dijonnais
	PLIE de l'Agglomération de Nevers
	PLIE Cluny - Mâcon - Tournus
	PLIE de l'Agglomération Chalonnaise
	PLIE de la Communauté Creusot - Montceau
	PLIE Autunois Morvan
BRETAGNE	PLIE du Pays de Brest
	PLIE de Rennes Métropole
CENTRE	PLIE de l'Agglomération Castelroussine
	PLIE de l'Agglomération de Tours
CHAMPAGNE ARDENNES	APAC PLIE de l'Agglomération de Charleville Mézières
CORSE	PLIE d'Ajaccio
DOM TOM - REUNION	PLIE Nord de la Réunion
	PLIE de la Communauté d'Agglomération Territoire de la Côte Ouest
FRANCHE COMTE	PLIE du Pays de Montbéliard
	PLIE du Territoire de Belfort

ILE DE FRANCE	PLIE de Melun - Val de Seine
	PLIE de la Communauté d'Agglomération de Saint Quentin en Yvelines
	PLIE de la Communauté d'Agglomération d'Evry - Centre Essonne - DYNAMIQUE EMPLOI
	PLIE Nord Ouest 91- Atout PLIE
	PLIE Intercommunal Nord Essonne
	PLIE du Val d'Orge
	PLIE de Nanterre
	PLIE de Bagnolet - Noisy le Sec - Montreuil - Romainville
	PLIE du Blanc Mesnil - Blanc Mesnil Développement
	PLIE Plaine Commune
	PLIE Ivry - Vitry
	PLIE de Choisy le Roi - Orly - Villeneuve Le Roi
LANGUEDOC ROUSSILLON	PLIE du Grand Narbonne
	PLIE de Nîmes Métropole
	PLIE de Carcassonne
	PLIE Cévenol
	PLIE du Pays Vidourle Camargue
	PLIE de la Petite Camargue Héraultaise
	PLIE Haut Languedoc et Vignobles
	PLIE de Béziers Méditerranée
	PLIE Hérault Méditerranée
LIMOUSIN	PLIE de la Communauté de Communes de Tulle et Cœur de Corrèze
	PLIE de la Communauté d'Agglomération de Brive la Gaillarde
	PLIE de Limoges Métropole
LORRAINE	PLIE de l'Agglomération Nancéienne
	PLIE Terres de Lorraine
	PLIE Val de Lorraine
MIDI PYRENEES	PLIE de Toulouse Métropole
	PLIE Grand Tarbes - Lourdes
	PLIE Midi Quercy

NORD PAS DE CALAIS	PLIE de Lille
	Plan Roubaisien d'Insertion
	PLIE Porte du Hainaut
	PLIE de Dunkerque
	PLIE de la Communauté d'Agglomération de Valenciennes Métropole
	PLIE de Lys - Tourcoing
	PLIE du Cambrésis
	PLIE Val de Marque AGIRE
	PLIE du Douaisis
	PLIE de Maubeuge - Val de Sambre - GIP «REUSSIR EN SAMBRE»
	PLIE d'Avesnes sur Helpe
	PLIE de Fourmies Trélon
	PLIE de Villeneuve d'Ascq
	PLIE Sud Est Métropole
	PLIE Métropole Nord Ouest (ALPES)
	PLIE du Pays d'Artois
	PLIE de la Communauté d'Agglomération Cap Calaisis Terre d'Opale
	PLIE de la Communauté d'Agglo du Boulonnais «Réussir Ensemble l'Emploi du Boulonnais»
	PLIE de l'Audomarois
	PLIE de l'Arrondissement de Béthune
PLIE de la Communauté d'Agglomération d'Hénin Carvin	
PLIE du District de l'Agglomération de Lens Liévin	
PLIE des 7 Vallées	
NORMANDIE BASSE	MEFAC PLIE
	PLIE du Pays d'Auge Nord
	PLIE du Cotentin
NORMANDIE HAUTE	PLIE de la Communauté d'Agglomération Seine Eure

PACA	Communauté d'agglomération du Pays de Grasse - CAPG
	PLIE de la Communauté d'Agglomération de Nice - Côte d'Azur
	PLIE du Bassin Cannois
	PLIE du Pays de Martigues
	PLIE du Pays d'Aix
	PLIE Ouest Provence
	PLIE de Toulon Provence Méditerranée
PAYS DE LOIRE	PLIE de Nantes
	PLIE de la Région Nazairienne
	PLIE d'Angers Loire Métropole
	PLIE de la Communauté d'Agglomération du Choletais
	PLIE de Le Mans Métropole
PICARDIE	PLIE de la Communauté d'Agglomération de Saint Quentin
	PLIE du Pays du Vermandois
	PLIE du Sud de l'Aisne
	PLIE de la Communauté de Communes du Pays des Trois Rivières
	PLIE du Beauvaisis
	PLIE d'Amiens Métropole
	PLIE de Picardie Maritime
POITOU CHARENTES	PLIE de la Communauté d'Agglomération du Grand Angoulême
	PLIE de l'Agglomération de la Rochelle
	PLIE du Pays Rochefortais
	PLIE de la Communauté d'Agglomération de Niort
	PLIE Pays de Gâtine
	PLIE de Grand Poitiers
RHONE ALPES	PLIE du Valentinois
	PLIE de la Communauté d'Agglomération Grenobloise
	PLIE de la Communauté d'Agglomération du Pays Viennois
	PLIE de Saint Etienne Métropole
	PLIE du Forez
	PLIE de Lyon





ALLIANCE VILLES EMPLOI

Alliance Villes Emploi

28, rue du Quatre Septembre – 75002 Paris

Tél. : 01.43.12.30.40 – Fax : 01.43.12.32.46

www.ville-emploi.asso.fr

ave@ville-emploi.asso.fr