



CONSOLIDATION DES PLIE

2011



Sommaire

INTRODUCTION	2
LA CONSOLIDATION QUANTITATIVE	5
COMMENTAIRES	6
TABLEAUX DÉTAILLÉS	18
LA CONSOLIDATION QUALITATIVE	31
BILAN QUALITATIF	32
1. L'ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI	33
1.1 <i>Lever les freins à l'emploi</i>	33
1.2 <i>Orienter le participant</i>	37
1.3 <i>Proposer des « étapes emploi »</i>	39
1.4 <i>Former</i>	41
1.5 <i>Accompagner</i>	43
2. L'ACCÈS À L'EMPLOI ET LE SUIVI DANS L'EMPLOI	48
3. L'INGÉNIERIE DE PROJET	53
FICHE THÉMATIQUE 1 L'APPLICATION DE LA CLAUSE SOCIALE DANS LES MARCHÉS PUBLICS	54
FICHE THÉMATIQUE 2 LE SOUTIEN AU RECRUTEMENT LORS DU DÉVELOPPEMENT OU DE L'IMPLANTATION D'ENTREPRISES	58
FICHE THÉMATIQUE 3 L'OFFRE DES PLIE DANS LE CADRE DE LA MISE EN OEUVRE DU RSA	61
FICHE THÉMATIQUE 4 LE PLACEMENT DES PARTICIPANTS DANS LE SECTEUR DES SERVICES À LA PERSONNE	65
FICHE THÉMATIQUE 5 L'AIDE A L'ÉMERGENCE DE PROJET, L'APPUI À LA CRÉATION D'ACTIVITÉ	68
FICHE THÉMATIQUE 6 LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS	70
FICHE THÉMATIQUE 7 L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	73
FICHE THÉMATIQUE 8 LES PLIE AU SEIN DES QUARTIERS DE LA « POLITIQUE DE LA VILLE »	76
FICHE THÉMATIQUE 9 LE PARTENARIAT AVEC LE SECTEUR DE L'IAE	81
4. LES ÉVOLUTIONS DANS L'ORGANISATION DES PLIE	85
FICHE THÉMATIQUE 10 LA MUTUALISATION DES OI	85
FICHE THÉMATIQUE 11 ARTICULATION DES PLIE ET DES MAISONS DE L'EMPLOI	88
CONCLUSION	90
LISTE DES PLIE AYANT RÉPONDU AU QUESTIONNAIRE	91

Les « Plans Locaux pluriannuels pour l'Insertion et l'Emploi », créés à l'initiative des Collectivités Locales et des Etablissements Publics de Coopération Intercommunale, sont d'abord la traduction stratégique et opérationnelle des politiques d'insertion et d'emploi sur un territoire.

Fondés sur des diagnostics partagés par les Collectivités Territoriales, l'Etat, Pôle emploi et leurs principaux partenaires concernés (acteurs sociaux et économiques) les PLIE sont les maîtres d'ouvrage délégués des politiques d'insertion et d'emploi des Collectivités Territoriales et des établissements intercommunaux. A ce titre, ils ont pour fonction d'être des « plateformes territoriales partenariales » au sein desquelles se coordonnent les programmes et les actions en matière d'insertion et d'emploi sur leur territoire. En outre, les PLIE, quel que soit le statut des structures qui les animent (associations, groupements d'intérêt public ou établissements intercommunaux...), ont pour mission de réunir les acteurs et opérateurs locaux concernés autour d'objectifs quantitatifs d'accès de personnes « en difficulté » à un emploi durable, en organisant pour ces personnes des parcours individualisés d'insertion professionnelle avec un accompagnement très renforcé assuré par des référents spécialisés. D'autre part, les PLIE assurent une ingénierie technique et financière des actions et des dispositifs locaux contribuant à l'emploi de leurs participants puis au maintien de ceux-ci dans l'emploi pendant plus de 6 mois. Enfin, les PLIE sont des outils de développement local dans la capacité qu'ils ont de concevoir avec leurs partenaires tous les projets qui peuvent concourir à l'amélioration des parcours d'insertion des publics concernés.

La mise en œuvre des programmations des PLIE est confiée à un ensemble d'opérateurs (appelés « bénéficiaires » dans le cadre de la programmation 2007-2013) coordonnés par une équipe d'animation et mobilisés par un comité de pilotage, expression de la gouvernance des PLIE.

Au-delà des fonctions qu'ils exercent, les PLIE apportent un certain nombre de valeurs ajoutées et de contributions spécifiques sur leurs territoires.

Premier financeur des PLIE, le Fonds Social Européen (FSE) a permis leur existence et leur développement.

Le FSE joue un rôle déterminant dans la réussite des PLIE pour trois raisons majeures :

- Il permet la mobilisation des fonds des collectivités territoriales et incite ainsi les communes et les EPCI à mettre en place des politiques territoriales « emploi – insertion – formation » et à les financer bien que ces politiques ne relèvent pas de leurs compétences de droit mais d'une compétence associée à celle du développement économique.
- Il permet de cofinancer (avec les collectivités) les deux grandes missions des PLIE :
 - L'accompagnement vers et dans l'emploi, avec notamment les financements des postes de « référent unique de parcours ».
 - L'animation des « plateformes » territoriales d'acteurs locaux et d'ingénierie de projet.
- Il permet de mutualiser, sur un territoire, les financements de tous ordres et ainsi de les optimiser afin de répondre aux besoins identifiés.

Les PLIE bénéficient de subventions globales du Fonds Social Européen (Axe 2 et Axe 3 du Programme Opérationnel National). Ils sont par conséquent des Organismes Intermédiaires (OI) au regard du FSE, ce qui leur permet de remplir leur fonction de « plateforme territoriale », de mobiliser et de mutualiser des fonds et de financer leurs bénéficiaires sur des projets.

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 a été élaboré en partenariat avec l'Alliance Villes Emploi : "La mutualisation de la fonction d'organisme intermédiaire".

Des négociations ont été menées avec la CICC pour élaborer un Descriptif du Système de Gestion et de contrôle type OI mutualisé.

Au 31 Décembre 2011, 62 PLIE ont mutualisé leur gestion au sein de 18 OI pivots et 76 PLIE sont en OI simple sur les 181 PLIE existants.

7 nouveaux OI mutualisés ou OI communs ou OI pivots sont en cours de création pour 2012, représentant 26 PLIE.

Contenu de la consolidation

Pour la douzième 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, Marie Dominique Lacoste, conseillère Europe Emploi, Loëva Labye, chargée de mission Insertion, Europe, PLIE, la directrice du PLIE du Pays du Vermandois et le directeur du PLIE du Grand Narbonne accompagnés par la coopérative de consultants Ezi, ont animé et réalisé ce travail.

Comme chaque année, cette consolidation a été réalisée à partir des données quantitatives et qualitatives fournies par les PLIE en réponse au questionnaire qui leur a été adressé.

La consolidation quantitative

La première partie du document est consacrée à la consolidation quantitative.

Parmi les 181 PLIE recensés en 2011, 178 PLIE étaient susceptibles et en capacité de répondre aux questionnaires envoyés par l'Alliance Villes Emploi.

Sur ce total, 125 PLIE ont retourné ces questionnaires (soit un taux de réponse de 70%). 123 d'entre eux ont pu être exploités.

Ces 123 PLIE couvrent un territoire de 18 millions d'habitants et concernent 4 056 communes.

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 2011. 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 de leurs partenaires, dénommés bénéficiaires, des entreprises employeuses et des acteurs économiques qui assurent les étapes de parcours des participants.

Jean Le Garrec
Ancien Ministre
Président de l'Alliance Villes Emploi



La consolidation quantitative

123 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 chacun des tableaux. Les analyses suivantes ont été faites à partir de ces données.

Les territoires

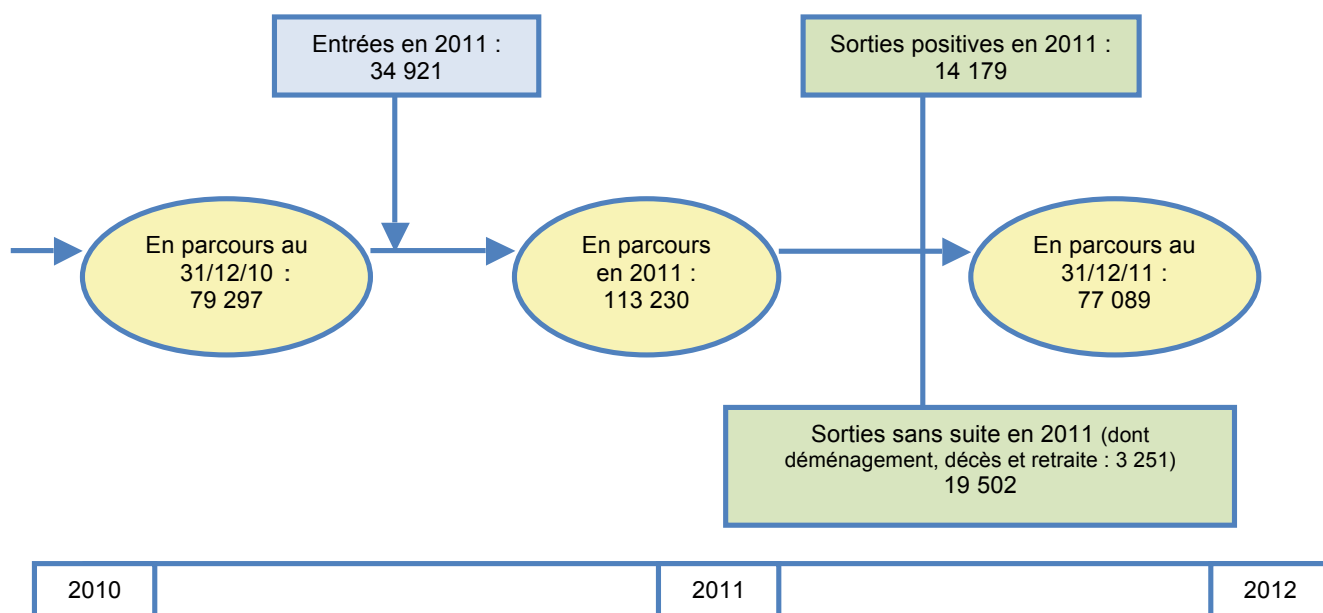
- ◆ Au total les 123 PLIE couvrent un territoire de **18 015 297 millions d'habitants et concernent 4 056 communes.**
- ◆ Le territoire moyen de ces PLIE compte donc 146 465 habitants et 33 communes.

Les parcours d'insertion professionnelle

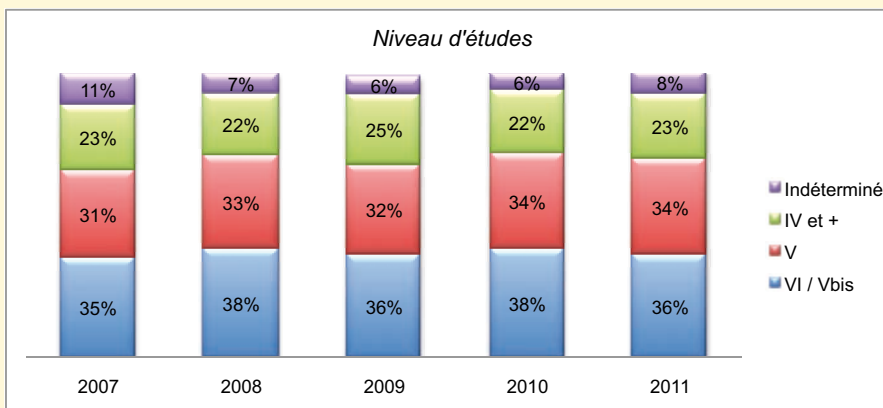
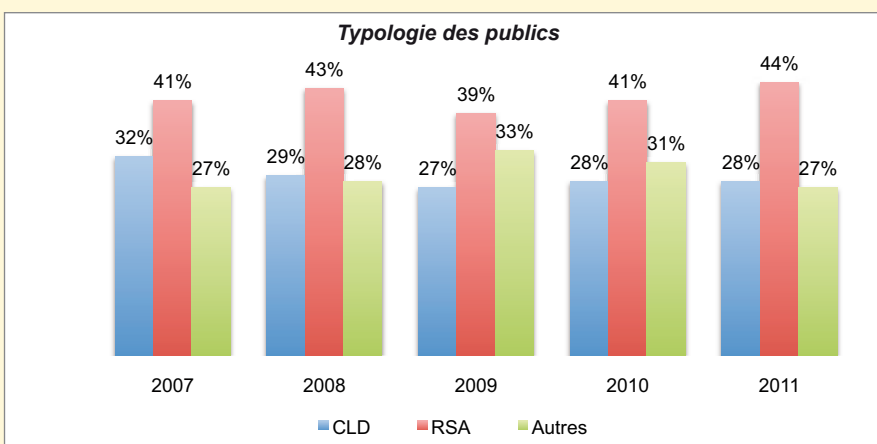
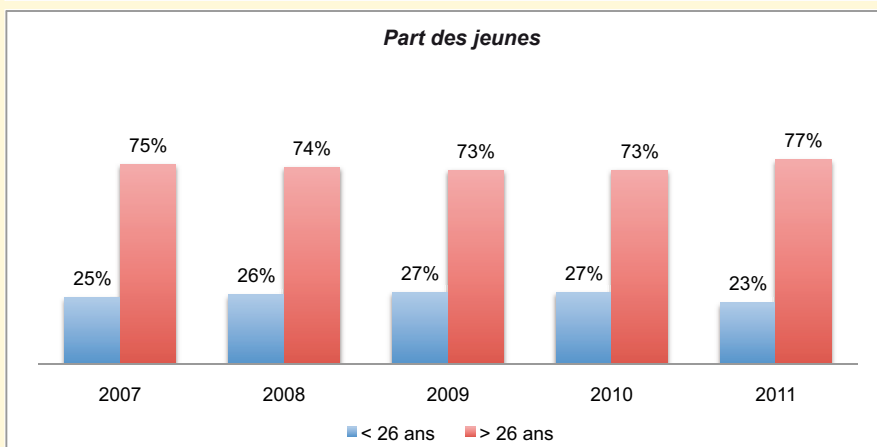
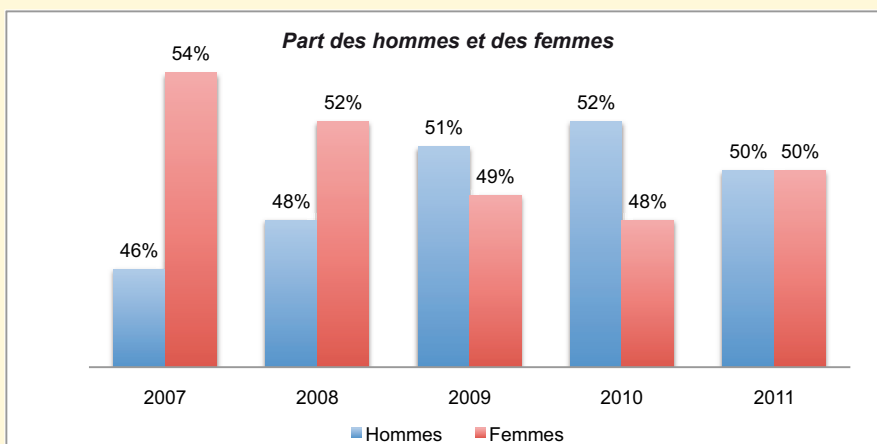
- ◆ 113 230 personnes ont été en parcours d'insertion professionnelle en 2011 dans le cadre des PLIE analysés et 77 089 personnes étaient toujours en parcours le 31/12/11.

545 815 personnes ont été en parcours d'insertion professionnelle dans les différents PLIE entre 2007 et 2011.

- ◆ **Le tableau ci-dessous résume les mouvements** d'entrées et de sorties qui s'inscrivent dans un flux pluriannuel :



178 154 personnes sont entrées dans l'un ou l'autre de ces PLIE de 2007 à 2011.
 Leurs caractéristiques à l'entrée en parcours étaient les suivantes,
 année par année :



Les sorties «positives» et «sans suite»

- ◆ **14 179 «sorties positives»** ont été comptabilisées en 2011 dont 11 450 sur un emploi durable (CDI ou CDD de plus de 6 mois, validés à l'issue des 6 mois), 1 924 sur une sortie qualifiante et 805 autres sorties positives.
- ◆ **19 502 sorties «sans suite»** se sont produites durant cette même année 2011.

Les causes de ces sorties étaient les suivantes :

Causes des sorties du dispositif	% des sorties sans suite	% du total des sorties
Abandons	38,7%	22,4%
Déménagements, décès, retraites	16,7%	9,7%
Autres (y compris évolution vers des dispositifs plus adaptés à des situations très difficiles)	44,7%	25,9%

On observe une stabilité des causes de sorties sans suite. Il convient par ailleurs de noter que 22,4% 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 (déménagements, décès, retraites ...), comptabilisés dans les sorties sans suite, ne sont pas imputables aux PLIE.
Il est donc logique de les neutraliser pour calculer le taux de sorties positives qui est alors de 47%.

En résumé les taux de sorties positives (en 2011) sont les suivants :

- Taux de sorties positives / total des sorties 42 %
 - Taux de sorties positives / total des sorties (hors déménagements, décès, retraites) 47 %
 - Taux de sorties positives / total des entrées 41 %
- ◆ 2 460 parcours de participants de PLIE ont été neutralisés pour cause de baisse des crédits et/ou de réorientation politique du RSA. Ils n'entrent pas en compte dans les calculs de taux de sorties.

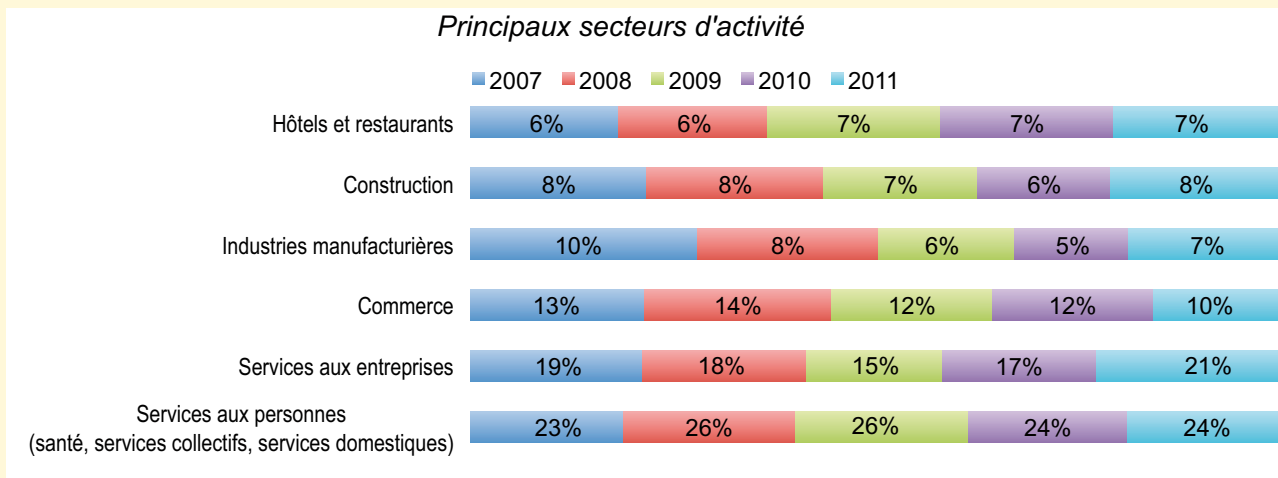
Le pourcentage des «abandons» varie selon les catégories comme le montre le tableau suivant :

	% des abandons				
	2007	2008	2009	2010	2011
Hommes	25	21	26	26	25
Femmes	21	19	21	22	20
> 26 ans	25	22	25	26	24
Adultes	22	21	23	23	22
Travailleurs Handicapés	19	18	15	16	15
CLD	21	19	21	22	21
RSA	25	21	25	25	24
Autres	23	20	23	25	22
VI	29	24	27	27	24
V bis	27	24	27	26	27
V	23	19	23	24	22
IV et +	17	15	18	19	18

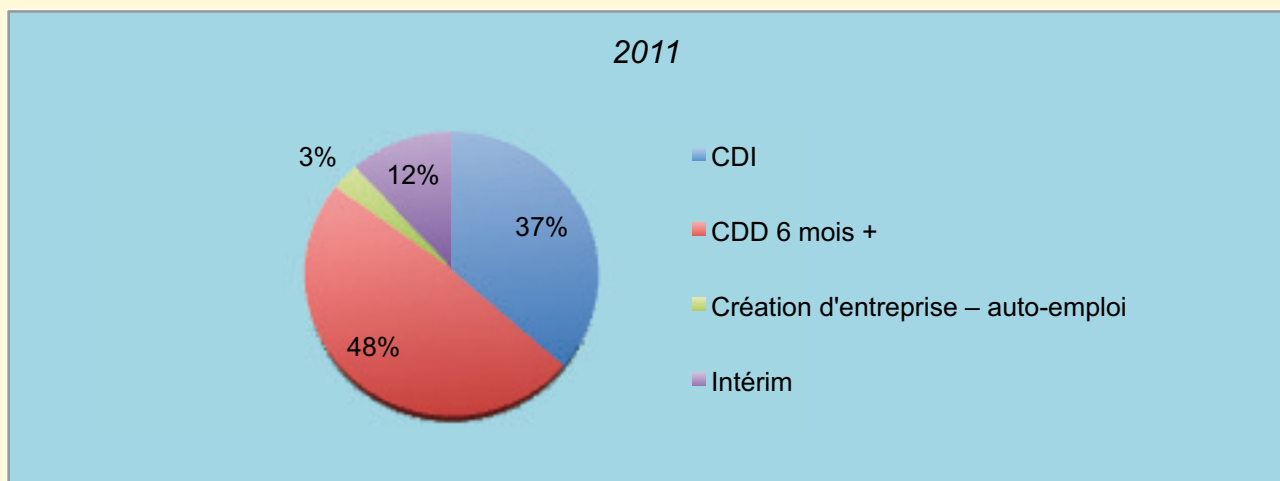
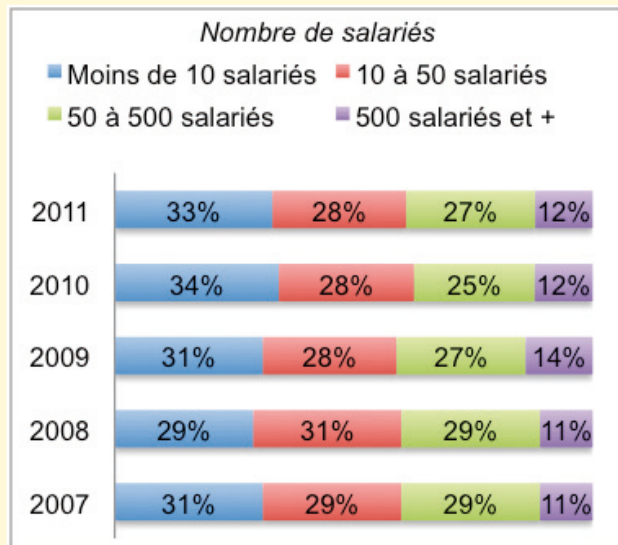
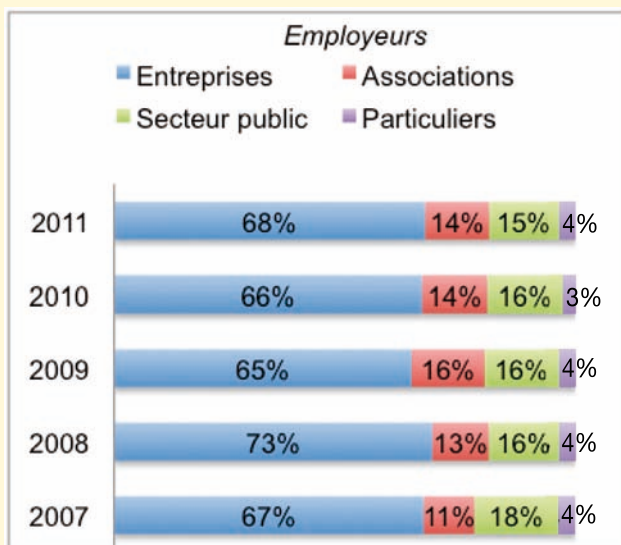
Les femmes, les travailleurs handicapés et les bénéficiaires de niveau IV et plus sont ceux qui abandonnent le moins facilement.

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

(Données partielles)



Près d'un participant sur deux accède à un emploi dans le secteur des services (aux personnes et aux entreprises).



Les sorties par type de participant

◆ Les sorties par type de participant :

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

Taux de sortie positive en %¹

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

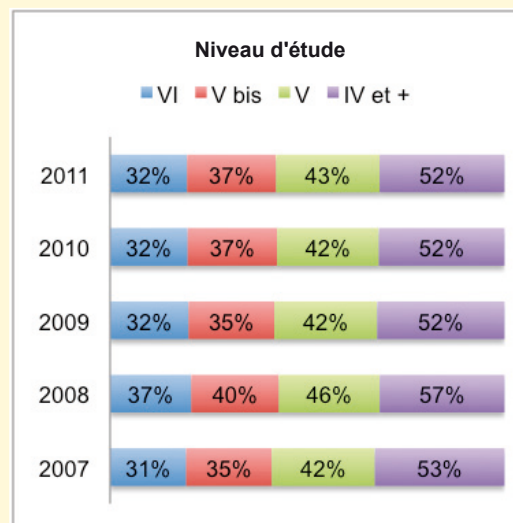
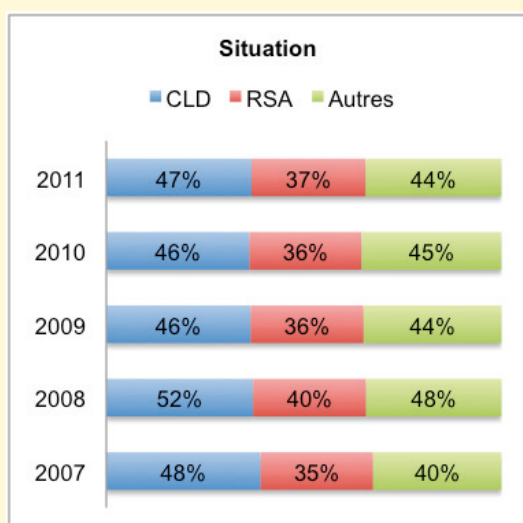
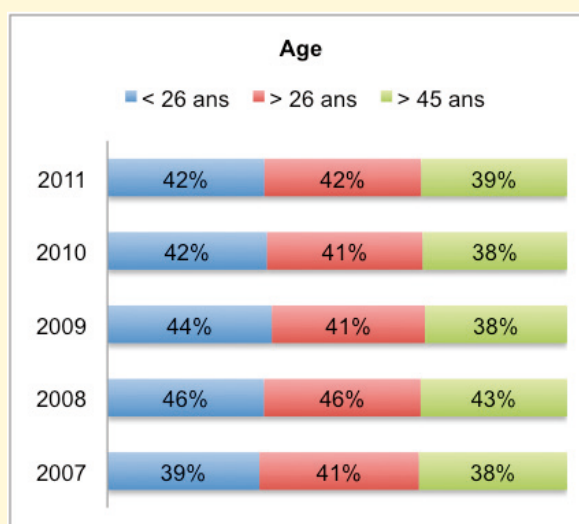
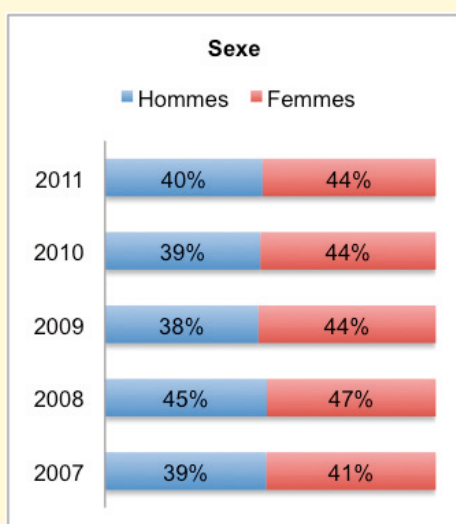
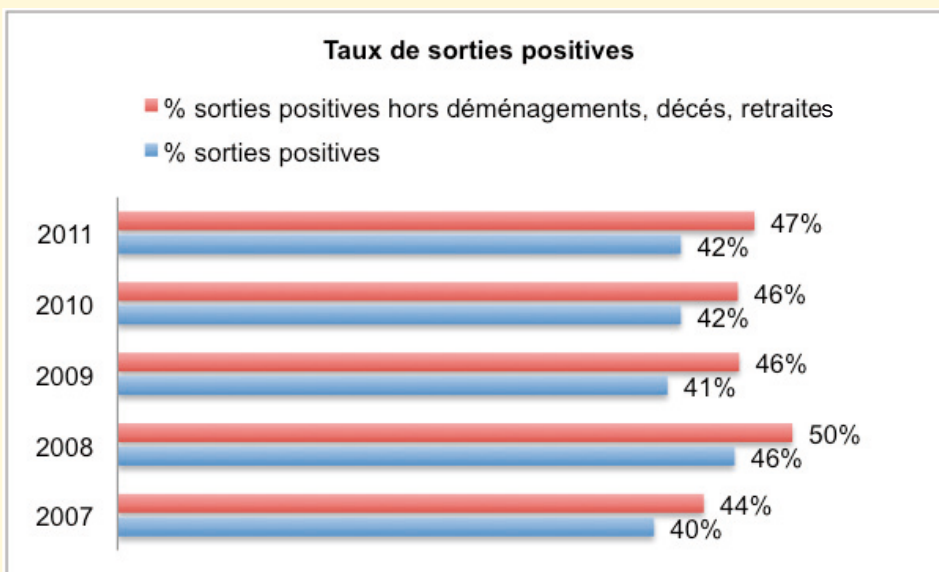
- ◆ Le taux de sorties positives se situe aujourd'hui en moyenne à 42 % (mais à 47 % si l'on «neutralise» les sorties pour déménagements, retraites ou décès). Mais il existe toujours des écarts entre les catégories de participants :
 - 4 points entre les hommes et les femmes, à l'avantage de ces dernières.
 - 10 points entre les allocataires du RSA et les CLD (37 % contre 47 %).
 - 20 points entre les niveaux VI et les niveaux IV et plus.

Les résultats cumulés des PLIE ayant répondu aux questionnaires pour les années 2007 à 2011 sont les suivants :

⇒ Participants accueillis	545 815
⇒ Sorties «positives»	71 770
⇒ Sorties «sans suite»	98 591
⇒ Taux de sorties positives / total des sorties	42 %
⇒ Taux de sorties positives / total des sorties (hors déménagements, décès, retraites)	47 %
⇒ Taux de sorties positives / total des entrées	41 %

1. 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 participants en parcours au 31/12/11 par action ou étape principale, dans les 115 PLIE ayant renseigné ce tableau est la suivante :

⇒ Actions répondant à un besoin spécifique mises en place par le PLIE	20,8 %
⇒ Activités d'utilité sociale (contrats aidés au sein des ACI)	8,4 %
⇒ Activités d'utilité sociale (contrats aidés hors ACI)	2,9 %
⇒ EI, AI, ETTI	5,1 %
⇒ «Emplois de parcours» en contrats non aidés (CDD courts, intérim, ...)	14,1 %
⇒ Formations (hors formations complémentaires contrats aidés)	17,1%
⇒ «Médiation à l'emploi» (prestations spécifiques type IOD, mesures Pôle emploi, Pas Pour l'Emploi, «Cellule recrutement», parrainage, ...)	15,7 %
⇒ En cours de création d'entreprise	0,6 %
⇒ Emploi avant sortie prévisible à 6 mois + (hors contrats aidés)	10,2 %

- ◆ L'analyse du tableau «cumul du nombre d'étapes financées ou non par le PLIE» durant l'année 2011 apporte des informations complémentaires intéressantes :

- ⇒ En moyenne, chaque participant a été positionné sur 2,29 actions ou étapes, avec dans l'ordre des actions les plus nombreuses :
 - ⇒ les emplois de parcours,
 - ⇒ les actions répondant à un besoin spécifique mises en place par le PLIE,
 - ⇒ les formations,
 - ⇒ les actions de médiation à l'emploi.

L'analyse des données fournies par 115 PLIE sur les parcours de 71 806 participants durant l'année 2011 montre qu'au total ces participants ont accédé à 75 276 emplois dont 58 481 emplois de «parcours» et 16 795 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.

40% 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 participants

- ◆ La durée moyenne des parcours a pu être calculée par 109 PLIE sur la base de 31 063 participants sortis. Cette durée est en moyenne de 24 mois (hors neutralisation des parcours).

Les budgets 2011 :

Recettes

- ◆ Le total des financements mobilisés en 2011 par les 123 PLIE s'élève à 151 millions d'euros dont 54 millions d'euros du FSE.
- ◆ La répartition de ces financements entre les financeurs a été la suivante en 2011 (montants en millions d'euros) :

Recettes	Total des financements mobilisés	Dont financements	
		directs	indirects
Communes, EPCI	26,3	19,0	7,3
Conseils Généraux	19,6	7,8	11,8
Conseils Régionaux	4,9	2,7	2,2
Etat	28,8	3,4	25,4
Autres financements mobilisés	17,5	3,6	13,9
FSE	54,0	54,0	–
Total des financements mobilisés	151,1	90,5	60,6

Commentaires :

- ◆ Un euro apporté en direct dans son PLIE en 2011 par la commune ou l'EPCI permet de «lever» 2,8 € de FSE et de mobiliser au total 7,9 €.
- ◆ Au total les PLIE ont permis de mobiliser 83,5 millions d'euros qui n'auraient pas été investis dans l'insertion professionnelle si ces PLIE n'avaient pas existé (FSE 54,0 + collectivités territoriales 29,5).
- ◆ Le montant moyen des financements mobilisés par participant ayant été en parcours dans un PLIE en 2011 est de 1 334 € dont 799 € de financements directs (inclus 477 € de FSE).

Remarques :

- ◆ Les financements directs viennent en complément 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 799 € par participant pour l'année 2011 qui ont permis aux PLIE d'apporter leur «valeur ajoutée».

Le cumul des financements mobilisés par ces mêmes PLIE pour cette **période 2007 – 2011** est de **691 millions d'euros**, dont **421 millions d'euros** de financements directs (inclus 146 millions des collectivités territoriales et 258 millions de FSE).

Ces financements – qui viennent s'ajouter aux mesures de droit commun – ont permis de prendre en charge l'accompagnement renforcé des participants ainsi que tout ou partie des actions et des 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 2011 par les 110 PLIE qui ont répondu aux questions relatives aux participants PLIE en étape ACI et SIAE et aux financements alloués par les PLIE aux ACI et SIAE, permettent de faire les analyses suivantes :

◆ Dans ces PLIE, 29 139 personnes ont bénéficié d'une étape en ACI ou SIAE dont :

- ⇒ 63,0% en ACI
- ⇒ 16,1% en AI
- ⇒ 8,2% en EI
- ⇒ 9,8% en ETTI
- ⇒ 2,9% dans une Régie de Quartier ou un GEIQ

◆ Ces étapes ont été cofinancées par les PLIE, ceci à hauteur de 28,9 millions d'euros, pour 81 PLIE.

◆ Ces financements des PLIE ont été attribués (en millions d'euros) comme suit :

⇒ ACI	24,6
⇒ EI	1,6
⇒ ETTI	0,1
⇒ AI	1,5
⇒ Régie de quartier	1,0
⇒ GEIQ	0,1

Données sur les activités et sur l'organisation des PLIE

L'analyse des données permet de compléter les informations sur l'activité et l'organisation des 109 PLIE qui ont fourni ces données pour l'année 2011.

◆ Les Structures d'Animation et de Gestion (SAG) de ces PLIE comptent au total 530 salariés (392 ETP). Leur budget total est de 21,1 millions d'euros – dont 15,5 millions d'euros de masse salariale. Soit en moyenne pour chaque PLIE 4,9 salariés (3,6 ETP) et un budget par SAG de 193 747 euros.

◆ 111 633 heures (pour un budget de 3,8 millions d'euros) ont été consacrés à la fonction «ingénierie» – soit en moyenne plus de 1 024 heures et 34 853 euros par PLIE.

◆ **Les 1 126 bénéficiaires (opérateurs) conventionnés**, avec financement, de ces 109 PLIE (en moyenne 10 bénéficiaires par PLIE) ont conduit un total de 2 222 opérations dont les financements alloués s'élèvent au total à 56,8 millions d'euros (520 793 euros par PLIE pour 20 opérations).

Ces 56,8 millions se répartissent comme suit, **par type d'opérations** :

⇒ Accompagnement renforcé	36,7%
⇒ Activité d'utilité sociale (contrats aidés, ateliers et chantiers d'insertion, ACI, ...)	26,8%
⇒ Ingénierie	9,0%
⇒ Médiation à l'emploi	7,8%
⇒ Formation	7,1%
⇒ Étape d'insertion par l'activité économique	5,2%
⇒ Emploi (avant sortie 6 mois +)	1,5%
⇒ Création d'entreprises	0,2%

- ◆ **5 907 entreprises** ont été des partenaires réguliers de ces 109 PLIE (une moyenne de 54 entreprises par PLIE).
- ◆ **5 895 réunions** ont été organisées par les PLIE – une moyenne de 54 réunions par PLIE (une par semaine) – dont 858 (8 par PLIE) pour les comités de pilotage et pour les instances de la structure porteuse du PLIE (conseils d'administration, etc.) et 4 578 (42 par PLIE) pour des actions dites «opérationnelles» – en particulier le comité d'agrément et de suivi. Les salariés des SAG de chacun des PLIE ont par ailleurs participé durant l'année à une moyenne de 32 réunions collectives «institutionnelles» qui n'étaient pas organisées par eux.

Données sur le statut des référents de parcours

Le statut de 987 référents de parcours pour 117 PLIE se répartit comme suit :

- ◆ Les 188 référents, salariés de la structure juridique porteuse du PLIE, dans le cadre d'une opération dite interne, se répartissent comme suit (par statut de l'employeur) :
 - ⇒ Association 63,4 %
 - ⇒ EPCI 30,2 %
 - ⇒ GIP 6,3 %
- ◆ Les 799 salariés externes à la structure juridique du PLIE, se répartissent comme suit, par type de structure :
 - ⇒ Communes 14,4 %
 - ⇒ Missions locales 10,9 %
 - ⇒ CCAS 9,9 %
 - ⇒ Pôle emploi 8,6 %
 - ⇒ ACI 4,1 %
 - ⇒ AI 4,0 %
 - ⇒ MDE 2,1 %
 - ⇒ EI 1,2 %
 - ⇒ Autres structures 44.6 %

Les «autres structures» concernent 61 PLIE et se répartissent ainsi (chaque PLIE pouvant citer plusieurs «autres structures») :

⇒ Associations diverses	47.5 %
⇒ Organismes de formation	29.5 %
⇒ CIDFF	9.8 %
⇒ GRETA	6.6 %
⇒ Communautés de communes / Communautés d'agglomération	6.6 %
⇒ Centres sociaux / Centres socio-culturels	6.6 %
⇒ CCI	3.3 %
⇒ Conseils Généraux	3.3 %

² 72 PLIE sont portés juridiquement par une Maison de l'Emploi. Les référents sont dans ce cas salariés de la MDE

Comparaison 2000-2006 / 2007-2011

Caractéristiques des publics à l'entrée dans le PLIE

	2000-2006	2007-2011
Hommes	48,4%	49,8%
Femmes	51,6%	50,2%
< 26	31,4%	25,2%
> 26	68,6%	74,8%
> 45	15,5%	21,4%
Travailleurs Handicapés	5,0%	3,5%
CLD	31,2%	28,5%
RMI/RSA	38,2%	41,9%
Autres	30,6%	29,7%
VI	23,4%	16,6%
V bis	20,0%	19,8%
V	32,2%	32,9%
IV et +	19,4%	23,0%
Indéterminé	5,0%	7,7%

Taux de sorties positives

	2000-2006	2007-2011
total des sorties positives / total des sorties	47%	42%
total des sorties positives / total des sorties (hors déménagements, décès, retraites)	50%	47%
total des sorties positives / total des entrées	35%	41%

Financements (taux moyen par participant)

	2000-2006	2007-2011
Financements mobilisés	1 105	1 266
Dont financements directs	651	772
Dont FSE	473	472

Répartition des financements (en milliers d'euros)

Recettes	2000-2006			2007-2011		
	Total des financements mobilisés	Dont financements		Total des financements mobilisés	Dont financements	
		directs	indirects		directs	indirects
Communes, EPCI	254,8	99,0	155,8	132,8	89,5	43,3
Conseils Généraux	193,1	53,0	140,1	101,7	42,8	58,9
Conseils Régionaux	64,5	15,1	49,4	30,0	13,3	16,7
Etat	73,7	2,1	71,6	114,8	9,2	105,6
Autres financements mobilisés	45,9	8,7	37,2	53,6	8,5	45,1
FSE	473,0	473,0	-	257,9	257,9	-
Total des financements mobilisés	1 105,0	650,9	454,1	690,8	421,2	269,6

La comparaison des données des PLIE sur ces deux périodes, l'une de 7 ans (2000-2006), l'autre de 5 ans (2007-2011) 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 13% de leurs financements.

Tableaux détaillés

18

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 2011	19
Analyse des flux d'entrées et de sorties - années 2007- 2011	20
• Tableau 2 : Analyse des parcours 2011	21
• Tableau 2 bis : Durée des parcours 2011	22
• Tableau 2 ter : Nombre de participants de 110 PLIE en étapes ACI et SIAE en 2011	23
Nombre de participants en étapes ACI et SIAE financées par 110 PLIE en 2011	23
• Tableau 3 : Financements réalisés des PLIE en 2011	24
Financements réalisés des PLIE de 2007 à 2011	25
• Tableau 4 : Financements alloués par 81 PLIE aux ACI et SIAE en 2011	26
• Tableau 5 : Analyse des sorties sur emploi à 6 mois - année 2011	27
• Tableau 5 bis : Analyse des sorties sur formation - année 2011	28
• Tableau 6 : Autres données pour l'année 2011	29

Tableau 1 : Analyse des flux d'entrées et de sorties pour l'année 2011 - 123 PLIE

A		123 PLIE												
		Entrées prévues :			Sorties positives prévues :			Sorties positives prévues :			Sorties positives prévues :			
Objectif quantitatif du PLIE pour la durée du protocole en cours :		162 999			69 542			69 542			69 542			
B		123 PLIE												
Caractéristiques des participants (à l'entrée dans le PLIE)		Sorties durant la période												
Entrées année 2011	En parcours durant la période	Report des participants sur l'année suivante	Sorties positives				Sans suite				Neutrallisation des parcours pour cause de baisse de crédits et/ou réorientation politique RSA	Taux de sortie positive		
			4	5	6	7	8	9	10	11				
J	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	12		
34 921	113 230	77 089	14 179	11 450	1 924	19 502	7 539	3 251	8 712	2 460	42%			
Dont :														
hommes	51%	51%	49%	49%	44%	53%	56%	50%	51%	59%	40%			
femmes	49%	49%	51%	51%	56%	47%	44%	50%	49%	41%	44%			
< 26 ans	23%	26%	25%	24%	31%	25%	27%	30%	22%	12%	42%			
≥ 26 ans	77%	74%	75%	76%	69%	75%	73%	70%	78%	88%	42%			
15-24 ans	19%	22%	22%	21%	26%	22%	23%	26%	19%	9%	42%			
25-44 ans	57%	56%	59%	58%	63%	56%	57%	55%	56%	68%	43%			
45-54 ans	19%	18%	16%	18%	10%	18%	16%	15%	21%	18%	39%			
55-64 ans	3%	3%	3%	3%	1%	4%	0%	0%	0%	5%	35%			
65 ans et +	5%	3%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%			
Trouvailles handicapés	3%	4%	3%	4%	2%	4%	3%	3%	6%	2%	39%			
Participants inscrits à Pôle emploi	83%	84%	86%	85%	86%	81%	80%	80%	82%	87%	43%			
• CILD	28%	28%	33%	36%	27%	27%	28%	24%	28%	35%	47%			
dont inscrits Pôle emploi	26%	26%	31%	33%	24%	24%	24%	22%	24%	32%	49%			
• RSA	44%	43%	36%	34%	40%	45%	44%	44%	46%	46%	37%			
dont inscrits Pôle emploi	35%	35%	31%	29%	35%	36%	34%	35%	37%	43%	39%			
• Autres publics en difficulté	27%	29%	30%	30%	33%	28%	29%	31%	26%	18%	44%			
Niveau														
VI	15%	17%	13%	14%	9%	20%	18%	18%	22%	20%	32%			
V bis	21%	21%	18%	19%	16%	23%	25%	22%	22%	24%	37%			
V	34%	34%	35%	35%	34%	34%	34%	35%	33%	37%	43%			
IV et +	23%	22%	28%	27%	36%	19%	18%	21%	19%	17%	52%			
9	6%	4%	5%	5%	4%	4%	4%	4%	3%	3%	49%			
Non connu	2%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	0%	34%			
Durée d'inactivité														
< 1 an	17%	17%	23%	23%	22%	18%	16%	21%	19%	11%	47%			
de 1 à 2 ans	10%	9%	11%	11%	12%	10%	9%	10%	10%	10%	45%			
de 2 à 3 ans	7%	6%	6%	6%	8%	6%	6%	6%	6%	8%	43%			
de 3 à 5 ans	5%	5%	4%	4%	5%	5%	4%	5%	5%	6%	36%			
plus de 5 ans	6%	5%	4%	4%	4%	5%	4%	4%	6%	8%	37%			
aucune activité	12%	12%	10%	10%	8%	10%	7%	11%	11%	44%	43%			

Tableau 1 : Analyse des flux d'entrées et de sorties - années 2007 - 2011

Caractéristiques des participants (à l'entrée dans le PLIE)		ENTRÉES										SORTIES																						
		Total des entrées					Total sorties positives					Total des sorties					Dont sorties sur un emploi					Total des sorties sur emploi					Sorties sans suite							
		2007	2008	2009	2010	2011	2007	2008	2009	2010	2011	2007	2008	2009	2010	2011	2007	2008	2009	2010	2011	2007	2008	2009	2010	2011	2007	2008	2009	2010	2011	Total des sorties sans suite		
Nombre total		36 838	36 448	35 988	33 959	34 921	178 154	15 784	14 976	12 908	13 923	14 179	71 770	13 831	12 921	10 742	11 562	11 450	60 506	23 678	17 607	18 295	19 509	19 502	98 591									
Dont :																																		
hommes		46%	49%	51%	52%	50%	50%	48%	47%	43%	45%	49%	46%	48%	47%	43%	45%	49%	46%	50%	49%	50%	51%	53%	50%	46%	50%	49%	50%	51%	53%	50%		
femmes		54%	51%	49%	48%	50%	50%	52%	53%	57%	55%	51%	54%	52%	53%	57%	55%	51%	54%	50%	51%	50%	49%	47%	50%	54%	51%	50%	49%	47%	50%	50%		
< 26 ans		25%	24%	27%	27%	23%	25%	27%	25%	27%	25%	24%	26%	27%	25%	27%	25%	24%	26%	28%	25%	27%	25%	25%	26%	28%	25%	27%	25%	25%	26%	26%		
> 26 ans		75%	76%	73%	73%	77%	75%	73%	75%	73%	75%	75%	74%	73%	75%	73%	75%	76%	74%	72%	75%	73%	75%	75%	74%	72%	75%	73%	75%	74%	74%	74%		
dont 45+ (entrées européennes)		20%	22%	20%	21%	23%	21%	17%	19%	19%	20%	19%	19%	18%	20%	20%	21%	21%	20%	19%	22%	21%	22%	22%	20%	20%	19%	22%	21%	22%	21%	21%		
dont 50+		11%	0%	0%	0%	0%	0%	9%	0%	0%	0%	0%	0%	9%	0%	0%	0%	0%	0%	11%	0%	0%	0%	0%	0%	11%	0%	0%	0%	0%	0%	0%		
Travailleurs handicapés		4%	4%	3%	3%	3%	4%	5%	4%	4%	3%	3%	4%	5%	4%	4%	4%	4%	4%	6%	5%	4%	4%	4%	4%	6%	5%	4%	4%	4%	5%	5%		
• CLD		32%	27%	27%	28%	28%	28%	38%	33%	32%	33%	33%	34%	39%	34%	33%	34%	36%	35%	28%	26%	26%	27%	27%	35%	28%	26%	26%	27%	27%	27%	27%		
dont inscrits ANPE		22%	23%	24%	26%	26%	24%	26%	28%	27%	31%	31%	28%	27%	29%	28%	32%	33%	30%	19%	19%	22%	25%	24%	30%	19%	21%	22%	22%	24%	24%	22%	22%	
• RMI		41%	43%	39%	41%	44%	43%	36%	37%	36%	36%	36%	36%	35%	36%	35%	35%	34%	35%	45%	47%	45%	46%	45%	35%	45%	47%	45%	46%	45%	46%	46%	46%	
• Autres publiques en difficulté		26%	34%	31%	35%	35%	32%	24%	30%	29%	32%	31%	28%	23%	29%	27%	30%	29%	28%	28%	35%	33%	39%	36%	28%	28%	35%	33%	33%	36%	34%	34%	34%	
dont inscrits ANPE		27%	30%	33%	31%	27%	30%	26%	29%	32%	31%	31%	30%	26%	30%	33%	31%	30%	30%	26%	27%	29%	27%	28%	30%	26%	27%	29%	29%	27%	28%	27%	27%	
Niveau																																		
VI		17%	17%	16%	17%	15%	17%	15%	15%	14%	13%	13%	14%	15%	15%	15%	14%	14%	15%	22%	21%	21%	20%	21%	15%	22%	21%	21%	21%	20%	20%	21%	21%	
V bis		18%	19%	20%	21%	21%	20%	16%	17%	18%	18%	18%	17%	16%	17%	17%	18%	19%	17%	20%	21%	22%	22%	23%	17%	20%	21%	22%	22%	23%	23%	21%	21%	
V		31%	33%	32%	34%	34%	33%	35%	34%	34%	35%	35%	35%	35%	34%	34%	35%	35%	35%	35%	45%	47%	45%	46%	35%	35%	35%	35%	35%	35%	34%	34%	34%	34%
IV et +		23%	22%	25%	22%	23%	23%	30%	29%	32%	30%	28%	30%	29%	28%	31%	29%	27%	29%	18%	18%	20%	20%	19%	29%	18%	18%	20%	20%	19%	19%	19%	19%	
9		1%	2%	3%	4%	6%	3%	1%	1%	2%	3%	5%	2%	1%	1%	1%	3%	5%	2%	1%	1%	2%	2%	2%	1%	1%	1%	2%	2%	4%	4%	1%	1%	
Non connu		10%	7%	3%	2%	2%	4%	4%	5%	2%	1%	1%	3%	4%	5%	2%	1%	1%	3%	6%	5%	3%	2%	4%	3%	6%	5%	3%	2%	4%	4%	4%	4%	
< 1 an		9%	17%	9%	17%	17%	16%	9%	14%	20%	22%	23%	16%	9%	14%	20%	23%	23%	17%	9%	12%	16%	19%	18%	17%	9%	12%	16%	19%	19%	14%	14%	14%	
de 1 à 2 ans		9%	8%	9%	10%	10%	9%	8%	8%	8%	8%	11%	8%	9%	7%	8%	8%	11%	8%	8%	7%	8%	8%	8%	8%	8%	8%	7%	8%	8%	8%	10%	7%	7%
de 2 à 3 ans		5%	6%	4%	8%	7%	6%	5%	5%	3%	6%	6%	5%	5%	5%	3%	5%	6%	5%	5%	5%	4%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	4%	7%	6%	6%	5%	5%
de 3 à 5 ans		5%	5%	4%	4%	5%	5%	4%	4%	4%	3%	4%	4%	4%	4%	4%	3%	3%	4%	6%	5%	4%	5%	5%	4%	4%	4%	4%	5%	4%	5%	5%	5%	5%
plus de 5 ans		3%	4%	3%	4%	6%	4%	2%	2%	2%	4%	4%	4%	2%	2%	2%	4%	4%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%
indéterminée		69%	61%	8%	12%	12%	32%	72%	68%	7%	9%	10%	41%	71%	68%	7%	10%	10%	35%	70%	68%	9%	9%	10%	35%	70%	68%	9%	10%	10%	40%	40%	40%	

Tableau 2 : Analyse des parcours 2011 - 115 PLIE

115 PLIE

Opération ou étape	Cumul du nombre d'étapes financées ou non par le PLIE du 1/1 au 31/12/11			Nombre moyen d'étapes par participant du 1/1 au 31/12/11		
	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes
TOTAL	164 437	79 916	84 521	2,29	2,24	2,33

Répartissez ces étapes entre les opérations ci-dessous:

SUR DES ACTIONS	• Opérations répondant à un besoin spécifique mises en place par le P.L.I.E.	34 263	16 548	17 715
	Emplois de parcours - TOTAL :	58 481	30 801	27 680
	Dont :			
	Contrats aidés en Atelier Chantiers d'Insertion (ACI)	6 886	4 197	2 689
	Contrats aidés en Atelier Chantier d'Insertion (ACI)	3 447	2 215	1 232
	Contrats aidé hors ACI	4 224	1 549	2 675
	Contrats aidés hors ACI	425	178	247
	CDDI en Entreprises d'Insertion	2 502	1 661	841
	Missions en AI	3 592	1 466	2 126
	Missions en ETTI	2 223	1 949	274
	CIRMA	44	15	29
	Contrats de travail en GEIQ	182	140	42
	Contrats de travail non aidés (CDD courts, missions d'intérim en ETT classiques, CDI temps partiel)	23 197	11 776	11 421
Autres	11 759	5 655	6 104	
• Formations :	28 041	12 381	15 660	
Dont opérations d'orientation (bilans de compétences, etc...)	7 470	3 053	4 417	
Dont formation qualifiante (1)	6 724	3 277	3 447	
• "Médiation à l'emploi" (prestations spécifiques type IOD, mesures Pôle emploi, Pas Pour l'Emploi, "Cellule recrutement", parrainage, ...)	25 871	11 951	13 920	
• En cours de création d'entreprise	986	527	459	
• Emploi avant sortie prévisible à 6 mois (2) (hors contrats aidés)	16 795	7 708	9 087	

(1) Définition : c'est une formation qui permet d'obtenir un diplôme et / ou un titre décerné par l'Education Nationale

(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 2 bis : Durée des parcours 2011 - 109 PLIE

		Année 2011					
		Nombre de participants concernés			Durée moyenne des parcours en mois		
		TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes
Toutes sorties (Total)		31 063	15 963	15 100	24	23	25
Dont :	CLD	9 286	4 423	4 863	26	24	27
	Allocataires du RSA	12 787	6 820	5 967	25	24	26
	Autres	8 990	4 720	4 270	22	21	23
	< 26 ans	8 272	4 573	3 699	22	21	22
	≥ 26 ans	22 791	11 390	11 401	25	24	26
	15-24 ans	7 141	3 960	3 181	22	21	23
	25-44 ans	17 563	8 790	8 773	25	23	26
	45-54 ans	5 326	2 645	2 681	26	25	27
	55-64 ans	1 032	567	465	18	17	19
	65 ans et +	1	1	0			
Sorties positives		12 190	5 933	6 257	24	23	26
Dont :	CLD	4 057	1 812	2 245	24	23	26
	Allocataires du RSA	4 330	2 176	2 154	26	24	27
	Autres	3 803	1 945	1 858	21	21	22
	< 26 ans	3 242	1 788	1 454	20	19	22
	≥ 26 ans	8 948	4 145	4 803	25	23	26
	15-24 ans	2 803	1 559	1 244	20	18	21
	25-44 ans	7 055	3 300	3 755	25	23	27
	45-54 ans	1 987	893	1 094	24	21	27
	55-64 ans	344	180	164	11	9	13
	65 ans et +	1	1	0	0	0	0
Sorties sans suite		16 613	8 720	7 893	24	24	25
Dont :	CLD	4 503	2 220	2 283	26	25	27
	Allocataires du RSA	7 339	3 942	3 397	23	23	24
	Autres	4 771	2 558	2 213	19	19	20
	< 26 ans	4 418	2 460	1 958	20	20	20
	≥ 26 ans	12 195	6 260	5 935	25	24	25
	15-24 ans	3 779	2 110	1 669	20	20	19
	25-44 ans	9 184	4 704	4 480	24	23	25
	45-54 ans	3 016	1 560	1 456	26	26	26
	55-64 ans	634	346	288	17	17	18
	65 ans et +	0	0	0	0	0	0
Neutralisation des parcours pour cause de baisse de crédits et/ou réorientation politique RSA		2 260	1 310	950	39	38	39
Dont :	CLD	831	442	389	39	36	42
	Allocataires du RSA	1 033	655	378	40	40	41
	Autres	396	213	183	28	34	21
	< 26 ans	256	141	115	27	27	26
	≥ 26 ans	2 004	1 169	835	40	39	41
	15-24 ans	185	101	84	26	26	26
	25-44 ans	1 536	890	646	39	39	39
	45-54 ans	411	235	176	37	36	38
	55-64 ans	128	84	44	25	26	23
	65 ans et +	0	0	0	0	0	0

Tableau 2 ter : Nombre de participants en étapes ACI et SIAE en 2011- 110 PLIE

Fonctions financées	Total	dont	
Structures :		Homme	Femme
<i>ACI</i>	18 366	65%	62%
<i>EI</i>	2 386	9%	7%
<i>ETTI</i>	2 847	11%	8%
<i>AI</i>	4 692	12%	21%
<i>Régie de Quartier</i>	617	2%	2%
<i>GEIQ</i>	231	1%	0%
Total	29 139	100%	100%

Tableau 2 ter : Nombre de participants en étapes ACI et SIAE financées en 2011- 110 PLIE

Fonctions financées	Total	dont	
Structures :		Homme	Femme
<i>ACI</i>	4 849	70%	63%
<i>EI</i>	774	12%	7%
<i>ETTI</i>	311	6%	2%
<i>AI</i>	955	8%	23%
<i>Régie de Quartier</i>	422	4%	4%
<i>GEIQ</i>	39	1%	0%
Total	7 350	100%	100%

Tableau 3 : Financements réalisés des PLIE en 2011 - 123 PLIE

Du 01/01/11 au 31/12/11		123 PLIE	
Chiffres arrondis			
	Total financements Directs + indirects	Dont financements	
		Directs(*)	Indirects <small>Mobilisés en contrepartie du FSE</small>
Axe 2 du PON	8 124 045	6 881 042	1 243 003
Collectivités locales (communes, communautés de communes, agglo., communauté urbaine, ...)	2 843 075	2 494 147	348 927
Conseil Général	871 331	397 546	473 785
Conseil Régional	523 574	470 068	53 506
Etat	380 405	41 905	338 500
Autres financements publics mobilisés en contrepartie du FSE	248 321	220 035	28 286
Autres financements privés mobilisés en contrepartie du FSE	32 081	32 081	0
FSE	3 225 259	3 225 259	
Axe 3 du PON	137 955 833	78 960 080	58 995 754
Collectivités locales (communes, communautés de communes, agglo., communauté urbaine, ...)	21 080 851	14 455 287	6 625 564
Conseil Général	18 731 737	7 406 099	11 325 638
Conseil Régional	4 330 364	2 220 916	2 109 448
Etat	28 393 633	3 341 019	25 052 615
Autres financements publics mobilisés en contrepartie du FSE	5 730 000	1 647 165	4 082 835
Autres financements privés mobilisés en contrepartie du FSE	11 463 272	1 663 619	9 799 654
FSE	48 225 976	48 225 976	
Axe 5 du PON	4 941 477	4 644 212	297 265
Collectivités locales (communes, communautés de communes, agglo., communauté urbaine, ...)	2 352 703	2 055 438	297 265
FSE	2 588 774	2 588 774	
SOUS-TOTAL MOBILISÉS	151 021 355	90 485 334	60 536 022
Fonds privés non mobilisés en contrepartie du FSE	3 836 796		
Autres non mobilisés	4 648 266		
SOUS-TOTAL NON MOBILISÉS	8 485 062		
TOTAL GÉNÉRAL	159 506 417		

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

ANALYSE DE LA CONSOMMATION DU FSE pendant la période concernée	
FSE demandé en 2011 (pendant la période concernée)	58 347 296
FSE consommé en 2011 (pendant la période concernée)	54 040 008
Taux de réalisation	93%

Tableau 3 : Financements réalisés des PLIE de 2007 à 2011

M
O
B
I
L
I
S
É
S

M
O
B
N
I
O
L
I
S
É
S

	Chiffres arrondis		
	Total financements Directs + indirects	Dont financements	
		Directs(*)	Indirects Mobilisés en contrepartie du FSE
Collectivités locales (communes, communautés de communes, agglo., communauté urbaine, ...)	132 838 675	89 567 358	43 271 317
Conseil Général	101 670 960	42 800 350	58 870 610
Conseil Régional	29 993 022	13 305 169	16 687 853
Etat	114 840 863	9 165 654	105 675 208
Autres financements publics mobilisés en contrepartie du FSE	28 190 085	4 500 401	23 689 684
Autres financements privés mobilisés en contrepartie du FSE	25 440 966	4 047 168	21 393 798
FSE	257 859 677	257 859 677	
SOUS-TOTAL MOBILISÉS	690 834 248	421 245 778	269 588 471
Fonds privés non mobilisés en contrepartie du FSE	54 075 511		
Autres non mobilisés	63 432 616		
Etat non mobilisable	28 677 019		
SOUS-TOTAL NON MOBILISÉS	146 185 146		
TOTAL GÉNÉRAL	<u>837 019 394</u>		

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

ANALYSE DE LA CONSOMMATION DU FSE pendant la période concernée	
FSE demandé en 2007 (pendant la période concernée)	290 026 179
FSE consommé en 2007 (pendant la période concernée)	257 859 677
Taux de réalisation	88,91%

Tableau 4 : Financements alloués aux ACI et SIAE en 2011- 81 PLIE

Fonctions financées	Aide au démarrage	Encadrement technique	Accompagnement	Formation	Total	Dont FSE
<i>Structures :</i>						
ACI	0,7%	9,0%	16,6%	1,3%	24 624 769	30,9%
EI	1,4%	18,1%	57,4%	4,0%	1 609 803	55,6%
ETTI	0,0%	9,4%	59,7%	0,0%	114 818	97,8%
AI	0,9%	1,1%	56,0%	3,5%	1 452 287	63,1%
Régie de Quartier	0,0%	9,4%	18,1%	0,0%	1 021 505	39,1%
GEIQ	0,0%	0,0%	60,3%	0,0%	100 489	48,9%
Total	0,7%	9,1%	21,2%	1,5%	28 923 671	34,5%

Tableau 5 : Analyse des sorties sur emploi 6 mois - année 2011 - 107 PLIE

		Nombre de participants total	Nombre d'hommes :	Nombre de femmes :
		Année 2011		
	Secteur d'activité :			
A	Agriculture, chasse, sylviculture, pêche	1%	2%	1%
B, C	Industries	7%	11%	4%
D	Production et distribution d'électricité, gaz, vapeur et air conditionné	0%	0%	0%
E	Production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets, dépollution	1%	1%	1%
F	Construction	8%	15%	1%
G	Commerce, réparation automobile	10%	9%	12%
H	Transport et entreposage	5%	7%	2%
I	Hébergement et restauration	7%	5%	8%
J	Information et communication	1%	1%	1%
K	Activités financières	1%	0%	1%
L	Activités immobilières	1%	1%	1%
M	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	3%	2%	3%
N	Activités de services administratifs et de soutien	18%	24%	12%
O	Administration publique	8%	6%	10%
P	Enseignement	3%	2%	5%
Q	Santé humaine et action sociale	14%	5%	22%
R	Arts, spectacles et activités récréatives	1%	1%	1%
S	Autres activités de services	8%	6%	11%
T	Activités des ménages en tant qu'employeur	3%	1%	5%
U	Activités extra territoriales	0%	0%	0%
	TOTAL	100%	100%	100%
	Type d'employeur :			
	• Entreprise	68%	79%	57%
	• Association	14%	9%	19%
	• Secteur public	15%	10%	19%
	• Particuliers	4%	2%	6%
	TOTAL	100%	100%	100%
	Taille de l'établissement :			
	• Moins de 10 salariés	33%	35%	31%
	• 10 à 50	28%	27%	29%
	• 50 à 100	13%	13%	13%
	• 100 à 500	14%	13%	15%
	• 500 et plus	12%	12%	12%
	TOTAL	100%	100%	100%
	Type de contrat :			
	• CDI	36,55%	32%	41%
	• CDD 6 mois et +	48,54%	46%	51%
	• Création d'entreprise - auto emploi	3,12%	3%	3%
	• Intérim	11,79%	19%	5%
	TOTAL	100,00%	100%	100%
	Dont :			
	• CIE	5%	5%	4%
	• CAE	23%	14%	31%
	• CA	1%	0%	1%
	• CIRMA	0%	0%	0%
	• Contrat de Professionnalisation	17%	23%	11%
	• SEJE (Contrat jeune en entreprise)	0%	0%	0%
	• Emploi Tremplin	0%	0%	0%
	• Contrats d'Apprentissage	11%	14%	8%
	• PACTE	0%	0%	0%
	• Autres	44%	42%	45%
	TOTAL	100%	100%	100%



Tableau 5 bis : Analyse des sorties sur formation - année 2011 - 92 PLIE

92 PLIE				
		Nombre de participants total	Nombre d'hommes :	Nombre de femmes :
		Année 2011		
Domaine de la formation	<i>Domaine de la formation</i>			
	• Agriculture, horticulture, pêche, paysage	3%	5%	1%
	• Bâtiment, travaux publics	12%	24%	2%
	• Services aux entreprises et collectivités (sécurité, environnement, nettoyage, etc.)	13%	18%	8%
	• Services à la personne / santé social / petite enfance	34%	9%	53%
	• Métiers de l'éducation et de la formation	3%	3%	3%
	• Métiers de la bouche et de l'alimentation (boucherie, boulangerie, ...)	2%	2%	1%
	• Arts, artisanats, multimédia, audiovisuel	2%	1%	2%
	• Commerce / distribution	4%	2%	5%
	• Tourisme, hôtellerie, restauration	5%	3%	6%
	• Informatique - information - communications	2%	4%	1%
	• Production - manutention - industrie	3%	5%	1%
	• Secrétariat, comptabilité, gestion	5%	1%	8%
	• Textile - habillement - cuir	0%	0%	1%
	• Electricité - électronique	2%	4%	0%
	• Transport - Logistique -	6%	12%	1%
	• Mécanique /Automatisme / transformation des matériaux	1%	3%	0%
• Métiers de l'esthétique et de la cosmétique	2%	0%	4%	
• Banque / finances / assurances	0%	0%	0%	
• Formation générale (sciences humaines, sciences, lettres, etc.)	1%	1%	1%	
	TOTAL	100%	100%	100%
Niveau de la formation	<i>Niveau de la formation</i>			
	VI	0%	0%	0%
	V bis	2%	2%	2%
	V	59%	60%	58%
	IV et +	22%	19%	24%
	9	0%	0%	0%
Non connu	17%	19%	15%	
	TOTAL	100%	100%	100%
Nature de la validation	<i>Nature de la validation</i>			
	• Diplôme du Ministère de l'Education Nationale	23%	18%	27%
	• Diplôme du Ministère de la Jeunesse et des Sports	4%	3%	5%
	• Diplôme du Ministère des Affaires sociales	13%	3%	21%
	• Diplôme du Ministère de l'Agriculture	2%	3%	1%
	• Certificat de Qualification Professionnelle	19%	27%	12%
	• Certificat de Maîtrise Professionnelle	3%	3%	2%
	• Titre du Ministère de l'Emploi	27%	31%	24%
• Autres	10%	12%	9%	
	TOTAL	100%	100%	100%
Durée de la formation	<i>Durée de la formation</i>			
	• Moins de 3 mois	10%	15%	7%
	• Entre 3 et 6 mois	19%	19%	18%
	• Entre 6 et 12 mois	57%	56%	58%
	• Plus de 12 mois	14%	10%	17%
	TOTAL	100%	100%	100%

Tableau 6 : Autres données pour l'année 2011 - 109 PLIE

Nombre de salariés dans la structure d'animation et de gestion du P.L.I.E. (SAG)	530	
Soit en ETP	392	
	Masse salariale	15 489 855
	Coût total (masse salariale + frais de fonctionnement)	21 118 458
	Dont budget consacré à l'assistance technique	3 396 836
Ingénierie :	Nb d'heures :	Budget (en euros)
Estimation du temps passé (heures)	111 633	
et du budget (euros)		3 798 994
consacré dans l'année à l'ingénierie de projets par les membres de la SAG exclusivement		
	Nombre	Montant réalisé
• Nombre de bénéficiaires partenaires (autres qu'entreprises) conventionnés avec financement.	1 126	41 557 745
• Nombre de bénéficiaires partenaires (autres qu'entreprises) conventionnés sans incidence financière.	456	
• Nombre de partenaires (autres qu'entreprises) non conventionnés.	5 309	
• Opérations conventionnées dans l'année - TOTAL :	2 222	56 766 450
Dont :		
- Activités d'utilité sociale (contrats aidés, ateliers et chantiers d'insertion ACI, ...)	346	15 187 941
- EI, AI, RQ, ETTI	134	2 933 360
- formations	740	4 046 994
- création d'entreprises	17	110 369
- médiation à l'emploi	130	4 445 184
- emploi (avant sortie 6 mois +)	46	847 026
- accompagnement renforcé	453	20 834 046
- ingénierie	92	5 123 820
• Nombre d'entreprises partenaires réguliers du PLIE	5 907	
• Nombre de réunions collectives organisées par le PLIE dans l'année	TOTAL	5 895
Dont :		
- "institutionnelles" (comité de pilotage, CA, etc...)	858	
- "opérationnelles" (comité d'agrément et de suivi, réunions bénéficiaires, réunions diverses)	4 578	
• Nombre de réunions collectives "institutionnelles" (exemple: SPE, CDIAE, CLI, etc...) auxquelles participent l'un ou l'autre des membres de la SAG chaque année	3 524	



La consolidation qualitative

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 territoriales, 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 bonne 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 :

- accompagner vers et dans l'emploi durable des personnes qui ont des difficultés pour y accéder ;
- 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 – 2011.

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 :

En 2007 – 2008 :

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**. 10 femmes en ont bénéficié. Elles 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...

Dans le cadre du **PLIE de l'Agglomération Limoges Métropole** a été créée une « auto-école sociale ».

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 Mitres 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** à ses 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 matérielles 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 2 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 **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.

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 et 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, ce 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- ou à soutenir des ateliers d'apprentissage, complémentaires au droit commun, et pédagogiquement adaptés aux difficultés des publics PLIE - le **PLIE du Grand Narbonne** confie cet atelier à l'APP.

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

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....).

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 groupe 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 Mitres 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 avec pour objectif que les participants améliorent leur image à leurs propres yeux et 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.

Santé :

En 2009 :

Deux « clips vidéo » sur la santé ont été réalisés par deux groupes de participants du **PLIE de Blanc-Mesnil** qui étaient volontaires, 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 acteurs professionnels adaptés, notamment des psychologues.

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 agglomération** 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.

37

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 aux participantx de découvrir leur potentiel personnel et professionnel et de développer leur « confiance en eux ». 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 Mitres 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 du 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 un projet défini pour leur permettre d'élaborer un projet professionnel, et de le confronter à la réalité, a été mis en place par le **PLIE de Saint-Quentin-en-Yvelines**.

La « plateforme territoriale d'orientation » du **PLIE de Maubeuge Val de Sambre** permet aux participants de faire un choix professionnel s'appuyant sur leurs capacités réelles à exercer tel ou tel métier, et sur une découverte « physique » des métiers. Elle combine un outil RQTP (Repérage des qualités et des talents professionnels), visites d'entreprises et présentation des métiers en tension. Plus de 300 participants en ont bénéficié en 2010.

Le **PLIE du Roubaix** 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** qui 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.

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 la Communauté Urbaine 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.

Le **PLIE du Grand Narbonne** a, quant à lui, développé 2 sessions de 3 mois à temps plein pour découvrir les métiers de l'Hygiène/Propreté d'une part, et ceux de la Vente/Grande Distribution d'autre part. Ces découvertes comprennent les aspects théoriques ainsi que des mises en situation au travers de 2 stages de 15 jours en entreprise.

Le **PLIE de Maubeuge Val de Sambre** anime une plateforme territoriale d'orientation en 3 phases dont la 1^o s'appuie sur le Repérage des Qualités et des Talents Professionnels. La 2^o est constituée de visites d'entreprises et la 3^o d'une présentation des métiers en tension sur le territoire.

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. 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 2011 les 115 PLIE ayant renseigné le tableau 2 d'analyse des parcours, font état d'un total de 58 481 emplois de parcours occupés par leurs participants – dont 40% 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 économique.

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 « ElektrikArt », 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 des Sept Vallées - Ruralité Insertion** accompagne les contrats aidés en communes rurales.

. Le **PLIE du Pays Grassois** organise pour 10 participants une étape de mobilisation utilisant le cheval et ses activités connexes comme appui à la reprise de la confiance en soi.

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.

. 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'EMT longues et d'une formation mentorat-tutorat de 2 semaines financée par l'AGEFOS PME.

.Le **PLIE du Laonnois** 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.

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, Pôle 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 contrats aidés.

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 récents 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 la Communauté Urbaine 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 Région, AFPA, AGEPHIP, 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** 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 de Roubaix** pour des participants en parcours d'insertion professionnelle sur des métiers en tension.

Le **PLIE de la Communauté Urbaine 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.

Le **PLIE du Grand Narbonne** met en place des actions visant d'une part l'apprentissage des compétences clés, d'autre part la réappropriation des savoir-être.

Le **PLIE du Pays de Brest** organise des stages d'évaluation –bilan visant à favoriser l'élaboration du projet professionnel.

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 du Grand Narbonne** sur les emplois saisonniers, du **PLIE des Hauts de Garonne** sur le nettoyage industriel et du **PLIE de Lille** sur l'isolation technique par l'extérieur.

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 la structure d'animation et de gestion du PLIE (SAG),
 - 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 la SAG toutes les pièces justificatives - avec notamment en perspective une bonne «lisibilité» des parcours dans une démarche qualité et d'évaluation.
- **Participe** aux travaux de la SAG (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.
Le nombre de personnes à accompagner varie entre 60 et 100 personnes par PLIE. 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, OF...

- 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 contribue 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 la Communauté Urbaine 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.

Le **PLIE de la Communauté d'Agglomération du bassin d'Aurillac** a mis en place une action de « coaching professionnel » venant s'ajouter à l'accompagnement assuré par ses référents. 15 participants en ont bénéficié.

En 2010

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

Il en est de même pour le **PLIE du Grand Sud de la Réunion**.

Les quatre référents de parcours du **PLIE de Maubeuge Val de Sambre** ont accueilli et accompagné 238 participants en 2010.

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)

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 :

- L'équipe du Service Local Allocation Insertion organise une réunion d'information collective aux entrants dans le dispositif RSA. Au cours de cette rencontre, le Conseil Général 62 informe sur leurs droits et de leurs devoirs les bénéficiaires. Les différentes structures d'accompagnement présentent également leur mission dans ce cadre. Ainsi, le PLIE présente son offre de services et la plus-value de cet accompagnement. A l'issue de cette réunion d'information collective, chaque personne est reçue par les différents partenaires pour faire le point sur son parcours et recueillir son souhait d'accompagnement au regard des problématiques rencontrées. Ensuite, les partenaires se réunissent pour échanger et faire une proposition d'accompagnement dans la sphère professionnelle ou sphère solidarité pour la prochaine équipe locale d'orientation.
- L'équipe locale d'orientation réunissant des représentants du Conseil Général 62 et les structures d'accompagnement orientent les bénéficiaires du RSA (les nouveaux entrants vus en réunion d'information collective et les bénéficiaires en réorientation) relevant potentiellement du PLIE et systématiquement les bénéficiaires en ACI et en CUI dans les collèges.
- Le Conseil Général 62 notifie par lettre cette orientation à ces bénéficiaires après validation par l'équipe pluridisciplinaire et invite ceux-ci à se présenter au PLIE.
- Le PLIE accueille les bénéficiaires pour un premier entretien au cours duquel est réalisé un diagnostic dont l'objectif principal est de valider ou non son orientation vers la sphère professionnelle et son entrée dans le PLIE ceci à l'aide d'une grille « échelle de distance à l'emploi ». Si le bénéficiaire est trop loin de l'emploi, il est réorienté vers la sphère solidarité.
- Le PLIE formalise le Contrat d'Engagement Réciproque qui est transmis aux services du Conseil Général. Le Contrat d'Engagement Réciproque est réalisé par les référents chargés de l'accompagnement du public PLIE.

Une enquête de satisfaction a été menée par **15 PLIE du Nord – Pas-de-Calais** auprès d'un échantillon représentatif de participants construit comme suit :

- 25% de participants en sorties positives au deuxième semestre 2009.
- 25% de participants en sorties « autres ».
- 25% des participants en file active depuis plus d'un an.
- 25% des participants entrés dans l'année (et toujours présents).

Sur 4 821 participants interrogés par questionnaire avec enveloppe T pour la réponse, 1 240 ont répondu comme suit :

Les participants étaient, au moment de l'enquête :

- accompagnés par un référent pour 74% d'entre eux ;
- à l'emploi pour 46% dont 21% en CDI, 29% en CDD 6 mois + et en autres types de contrats pour 50% ;
- 10% des participants étaient en formation.

Opinion sur le référent :

- 84% d'entre eux répondent que ce qui a été proposé par le référent correspondait à leurs souhaits ;
- 90% des participants considèrent que le référent était suffisamment disponible.

Progrès accomplis :

- 72% disent être capable de mieux se présenter à un employeur ;
- 77% ont plus confiance en eux ;
- 67% se disent plus mobile ;
- 79% se sentent capables d'effectuer plus facilement des démarches, seuls.

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 : comme le souligne le **PLIE des Hauts-de-Garonne**, qui a développé en 2008 son réseau de parrains parmi les dirigeants d'entreprise. 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 CGPME 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.

« Outiller » les participants pour leur recherche d'emploi est une autre méthode utilisée notamment par le **PLIE du Ternois**. Celui-ci a créé un « kitemploi » qui permet aux participants d'acquérir en un minimum de temps les outils et méthodes nécessaires à la recherche d'emploi avec les NTIC. Session de 35h avec un contenu proposé par le PLIE : production de 2 CV, simulation d'entretiens, production de 2 lettres de motivation, stockage des éléments sur une clé USB, relooking, découverte de « mon espace emploi » sur le site de Pôle emploi.

Le **PLIE des Portes du Sud** a organisé une opération d'immersion en entreprise pour ses participants éloignés de l'emploi, sous forme de stages de 4 à 8 semaines.

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.

Les **PLIE de Sud-Est Métropole Lilloise et de Villeneuve-d'Ascq – Mons-en-Barœul** ont une équipe commune de 3 professionnels qui recherchent des offres pour les participants, accompagnent leurs recrutements et leurs intégrations et assurent les suivis dans l'emploi.

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 :

Pour combattre la discrimination à l'embauche, le **PLIE des Hauts de Garonne** a mené une action spécifique auprès de deux groupes de participants. Cette action, d'une durée de 70 heures, a pour objectif de permettre aux participants d'acquérir les savoirs et les « savoir agir » qui leur permettront de surmonter des obstacles liés à des attitudes discriminatoires subies.

Le **PLIE de 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 la Communauté Urbaine 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 la Communauté Urbaine 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 mises à l'emploi.

L'atelier « chasseurs d'emploi » du **PLIE de Roubaix** augmente les chances des participants de ce PLIE d'accéder à un 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 :

Plusieurs PLIE ont mené des actions en matière d'accès et d'accompagnement à l'emploi en se mobilisant sur l'information sur les métiers :

Ainsi le **PLIE Nord Ardennes** a mené une action avec ses partenaires en direction des publics pour faciliter la découverte des métiers, offrant des possibilités d'insertion professionnelle.

Le **PLIE de la Porte du Hainaut** s'est associé à Pôle Emploi pour sensibiliser et mobiliser ses participants sur les métiers porteurs dans le secteur de l'industrie sur le valenciennois.

D'autres, comme le **PLIE du Grand Poitiers** ou 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.

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 emplois et en compétences des établissements médico - sociaux. Un documentaire sur les métiers et les établissements du secteur médico-social du Pays Quercy a été réalisé.

Le **PLIE intercommunal Nord Essonne** a relayé l'information sur les contrats en alternance avec 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.

Des actions d'intermédiation sont proposées par les PLIE en lien avec leurs partenaires locaux pour permettre aux participants de mieux se rapprocher de l'entreprise :

Le **PLIE du Grand Besançon**, tout comme le **PLIE du Grand Lyon** ou encore le **PLIE du Calaisis** 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 Calaisis** mène l'action « Job Direct » qui porte à la fois sur la sensibilisation des entreprises aux discriminations et sur la mise en place de formations aux 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.

Dans le cadre du **PLIE du Grand Lyon**, l'intermédiation via FACE porte sur la mise en relation de participants du PLIE via des missions de travail temporaire principalement, mais aussi dans le cadre de CDI et CDD.

L'accompagnement à l'emploi passe par des actions intensives et dynamiques de recherche d'emploi :

Au **PLIE de Roubaix / Lys les Lannoy**, 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.

Le **PLIE des Hauts de Garonne** fait appel à un cabinet conseil dans le cadre d'une action intitulée « Club de Recherche d'Emploi » afin de dépasser les craintes de la discrimination à l'embauche et les freins liés au manque de qualification.

Les **PLIE de la Communauté Urbaine du Grand Toulouse et de Roubaix/Lys les Lannoy** 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 la Communauté Urbaine 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.

Le **PLIE de Brest** utilise la méthode IOD (Intervention sur l'Offre et la Demande) pour accompagner vers l'emploi durable.

Les PLIE s'appuient fortement sur des partenariats locaux pour optimiser la réussite de leurs actions et notamment sur des partenaires ayant un réseau d'entreprises constitué :

Le **PLIE du Calaisis** fait appel à la CCI ou la CMA 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.

Les PLIE contribuent aussi au recueil d'offres d'emploi en direct.

Ainsi le **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.

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 neuf fiches thématiques :

1. L'application de la Clause Sociale dans les marchés publics
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

Confère 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

54

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 30** (les marchés de services de qualification et d'insertion professionnelles)

Il s'agit de la catégorie des marchés de services dont l'objet est l'insertion sociale et professionnelle. Ces marchés, tels que le nettoyage de la voirie, la collecte des déchets, l'entretien des espaces verts, etc., sont réalisés sous forme de prestations d'appui et d'accompagnement à l'emploi, de formation ou d'expériences préqualifiantes ou certifiantes et destinées aux jeunes sans emploi, aux personnes rencontrant des difficultés d'accès ou de maintien dans l'emploi, aux personnes handicapées.

- **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'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 (anciens C.A.T) 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 » concernant l'ensemble de ces articles :

- Travaux d'entretien des parcs, squares et jardins, de locaux et de gestion de proximité (**PLIE de Lyon**).
- Marchés de traitements des déchets (**PLIE de Lens – Liévin**).
- 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 et Travaux publics par exemple).

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 (**PLIE de Lille, d'Ajaccio, de Nîmes Métropole, de Strasbourg**).

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

- La volonté politique et la mobilisation des services de marchés ;
- 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 vert, 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 économique, 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** : Mission locale, 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 l'opération a permis « de resserrer les liens entre les participants du PLIE ».
 - 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, établissement 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.
 - **A Dunkerque**, le Département du Nord a eu recours à la clause sociale à l'occasion des travaux de rénovation d'un collège.
 - **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, 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 économique (SIAE), des entreprises attributaires de marchés publics.
 - **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 ».

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'alternances.

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.

Fiche thématique 2 - Le soutien au recrutement lors du développement ou de l'implantation d'entreprises

58

1. Enjeux et problématiques

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

Alerté par le PLIE, l'élu du territoire 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.

L'intervention du « politique » en amont, qui se traduit par exemple par une rencontre Maire/Directeur Général d'entreprise, 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**.
- Logistique, grande distribution, agro-alimentaire et sécurité – **PLIE d'Arras**.
- Hôtellerie restauration, emplois familiaux et télé – opérateurs - **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 de Blanc Mesnil**.

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, organisation 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**.

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 - **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 bénéficiaires 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**.

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 habitants des 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 Auchan- Flunch de Lille, 35 embauches de participants du PLIE sur 85 offres recueillies – **PLIE de Lille**.
 - 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**.
- 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 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'alternances, 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 2011, 48 462 bénéficiaires du RSA ont été en parcours d'insertion professionnelle dans le cadre d'un PLIE ; et cette même année, 37 % 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 1 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 ;
- 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 au diagnostic global de ces publics.

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** 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.

- **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 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. Au global les entrées en PLIE ont augmenté en 2010 et 2011 par rapport à 2009.

Le PLIE a recruté une conseillère - référente 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 celui-ci. 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.

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

Premier secteur économique et social créateur d'emplois en France avec 2 millions de salariés en 2011 et une croissance annuelle de 2% par an malgré la crise, la filière des services à la personne (SAP) reste toutefois en tension de recrutement.

Elle 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 animés par l'Agence Nationale des Services à la Personne 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.**

Celui-ci constitue donc une véritable opportunité pour les PLIE en termes de placement de participants, notamment dans la perspective des emplois d'avenir pour la catégorie de jeunes qu'ils ont en charge.

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 niveaux 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 la Communauté d'Agglomération de Saumur** a animé un plan d'action visant à identifier l'offre d'emploi dans le secteur des services à la personne sur son territoire :
 - 74 questionnaires envoyés (40% de réponse),
 - 10 offres d'emploi satisfaites.
- 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'État et la Communauté d'Agglomération en 2011.
- 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 la Communauté d'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 du Narbonnais** a mis en place une action de pré-qualification « aide à domicile » s'appuyant sur des contrats aidés accompagnés de 200 heures de formation complémentaire.
 - 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. 100% de la promo a réussi l'examen. La majorité des stagiaires a trouvé un emploi ou est en formation complémentaire à l'issue de l'action.
- 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 et le délégué Services à la personne, nommé par l'Agence Nationale de Développement des Services à la Personne, sur chaque département
- 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...)

4. Plus-values

Les résultats observés sont les suivants :

- Optimisation des positionnements des 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

68

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.
- 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...).

- 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 Plateforme d'Initiatives Locales.

3. Partenaires

- Les prescripteurs (référénts RSA et référénts 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 œuvrant 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.

4. Plus-values

- Une intervention dans la proximité pour le repérage des porteurs potentiels,
- Un appui sur les compétences spécifiques existantes sur le territoire,

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).

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

70

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 mœurs, 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 initie le 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 autorisées.

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 :

- la rémunération,
 - la formation,
 - le reclassement,
 - l'affectation,
 - la qualification,
 - la classification,
 - la promotion professionnelle,
 - la mutation,
 - le renouvellement de contrat, **appliqués de façon discriminatoire.**
- 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 pré-supposés 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 consultants, expert sur la question pour les accompagner.
- Les directions s'imprègnent 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 effectués pour tenir compte de leurs 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 professionnels 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.

Exemples :

- 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'actions « lutte contre les discriminations » animé par la MDE Lille Lomme Hellemmes en mobilisant notamment ses prescripteurs et référents sur les actions de sensibilisation mises en place.
- 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.
 - 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 réalisé avec 15 entreprises signataires de la Charte de la Diversité un « dating emploi zéro discrimination » : 2 jours, 200 postes, 269 candidats, 24 contrats signés, 40 % des candidats ont eu un second entretien, et plus de 100 candidats ont pu être référencés en agences d'intérim.

- 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.

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.

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

Fiche thématique 7

L'égalité entre les femmes et les hommes

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, 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 ».

La stratégie de Lisbonne fixe pour objectif un taux d'emploi des femmes de 60%, que la France a désormais atteint. Cependant, 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 FSE existent pour contribuer à l'égalité professionnelle et salariale :

- Réduire les écarts de rémunération ;
- Renforcer l'accès à l'apprentissage et 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...

2. Description

Les PLIE ont accueilli en 2011 quasiment autant de femmes que d'hommes.

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 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 de la Communauté Urbaine 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.

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.

Le **PLIE 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.

2.3 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.

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 du Pays Chaonois** porte une action à destination des femmes permettant de valider un projet personnel et professionnel en prenant en compte tous les aspects liés à l'organisation familiale induite par une future reprise d'activité.
- 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 participant(e)s 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.

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.
- 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 Fonds social européen 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.

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. Les entreprises qui s'implantent en ZFU reçoivent des aides incitatives. Les ZFU, créées à l'origine pour cinq ans, ont été prorogées jusqu'au 31 décembre 2011.

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 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.

Le PLIE agissant sur le territoire « 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.

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 du développement et l'implantation en ZUS et ZFU ;
- Proposer une offre de recrutement spécifique en ZUS et ZFU.

2.1. Accompagnement de publics en ZUS et ZFU

« 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 ».

Cette offre de services se décline en plusieurs actions spécifiques 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. 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. Depuis le 16 août 2007, un travail plus fin est mis en place 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 la Communauté Urbaine 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 victimes de discriminations.

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.

Les principaux « freins à l'emploi » concernent la mobilité (physique et perçue), le surendettement et l'éloignement prolongé du monde du travail.

- Le **PLIE du Grand Nancy** est associé au projet « Plateforme mobilité du Grand Nancy » porté par la Maison de l'Emploi dans le cadre du volet « déplacements et transport » de la dynamique interministérielle « Espoir banlieues », lancé en février 2008. Le projet « Plateforme mobilité du Grand Nancy » est fondé sur une observation partagée et sur des indicateurs permettant de mesurer les besoins spécifiques des habitants des quartiers prioritaires de la Politique de la Ville.
- Le **PLIE de Plaine Commune** anime le réseau des acteurs de la formation linguistique afin de mieux faire coïncider l'offre et la demande avec la production d'un guide des formations linguistiques.
- Le **PLIE de la région Nazairienne** en lien avec les partenaires du CUCS organise 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.

La dynamique « Espoir banlieues » traduite dans les décisions du Comité Interministériel des Villes (CIV) du 20 juin 2008 vise à mobiliser plus largement l'ensemble des politiques de droit commun de l'Etat au service des projets locaux déclinés dans les Contrats urbains de cohésion sociale (CUCS).

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.

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 victimes de discrimination**

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

- Informer les chercheurs d'emploi sur leurs droits,
- Travailler sur les freins à l'emploi des publics victimes de discriminations 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 la 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 met à disposition des listes de rues situées en 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 sur un marché 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 de Blanc-Mesnil** a élaboré un plan d'action entre l'entreprise, le PLIE et Pôle emploi dans le cadre de pré-recrutements en ZUF 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 territoriale
- Le chef de projet de la politique de la ville

4. Plus-values

Sont repérées :

Des plus-values pour les PLIE en ZFU:

- Le renforcement du partenariat avec les entreprises,
- La constitution d'un réseau multi partenarial,
- Une meilleure anticipation des besoins en termes de recrutements,
- La captation d'offres sur un marché caché,
- 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,
- 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 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 handicaps (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
- L'association des habitants par le biais de leurs représentants dans les différents projets est très importante

6. Points de vigilance

- Il faut s'assurer que l'ensemble des partenaires soit mobilisé
- Il faut 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 2011 ont permis à 29 139 personnes (données sur 110 PLIE) de bénéficier d'une étape en ACI ou SIAE dont :

- 63,0% en ACI
- 16,1% en AI
- 8,2% en EI
- 9,8% en ETTI
- 2,9% dans une Régie de Quartier ou un GEIQ

Ces étapes ont été cofinancées par les PLIE, à hauteur de 28,9 millions d'euros.

Ces financements des PLIE ont été attribués comme suit :

- ACI	24,6 millions d'euros
- EI	1,6 millions d'euros
- ETTI	0,1 millions d'euros
- AI	1,5 millions d'euros
- Régie de quartier	1,0 millions d'euro
- 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 de Lille** avec l'appui de l'ANDES (Association Nationale Des Epiceries 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 la Communauté Urbaine du Grand Toulouse** 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.

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 la Communauté Urbaine du Grand Toulouse** 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.

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 la Communauté Urbaine du Grand Toulouse** 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 maquette PLIE sur le temps libre, soit spécifique aux chantiers.

- 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,
- Elaborer avec chaque salariée, un projet professionnel individuel réaliste et réalisable,
- Accompagner chaque salariée dans sa recherche d'emploi ou de formation professionnelle.

• 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.

• 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 Bèthune** 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.

• 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 plein 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.

• 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..
- le CDIAE
- Pôle emploi

4. Les plus-values apportées aux SIAE par les PLIE sont :

- L'animation et 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.

5. Facteurs de réussite

- Un diagnostic fin des opportunités du territoire permettant de développer des SIAE sur des secteurs porteurs ;
- 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.

6. Points de vigilance

- Il faut veiller à anticiper en permanence les suites de parcours des participants.

4. Les évolutions dans l'organisation des PLIE

Fiche thématique 10 La mutualisation des OI

85

1. Enjeux et problématiques

En 2000, la France avait mis en place une modalité de gestion : « la convention cadre », pour les PLIE, CR, CG 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.

Des négociations ont été menées avec la CICC pour proposer un DSGC type pour les OI pivots.

Au 31 Décembre 2011, 62 PLIE avaient mutualisés leur gestion au sein de 18 OI pivots

2. Description de la méthodologie mise en place

5 OI (OI pivot AGIL en Lorraine (Agglomération Nancéenne/ Val de Lorraine/ Terres de Lorraine), OI pivot UGBPA en Aquitaine (Bordeaux/ Agglomération Périgourdine/ Agenais), OI pivot AGPLIE 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 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 pivots.
- 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 s'est fait en 2 phases :

- La première phase a été 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 a été celle de la construction de l'OI pivot, avec recours 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 ont abouti 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.
- La tendance vers laquelle certains OI pivots s'orientent est que le coordinateur ou la coordinatrice exerce cette fonction à temps plein, et devienne le/la professionnel(le) de référence à l'interne et à l'externe (notamment vis-à-vis de l'Etat).

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).
- Gérer la complexité...

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.
- 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.
«Chacun reste patron chez soi».
- 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...».

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 2011, 48 Maisons de l'Emploi portent juridiquement des Plans Locaux pluriannuels pour l'Insertion et d'Emploi (PLIE). 54 PLIE et Maisons de l'Emploi sont des entités juridiques différentes mais collaborent au quotidien dans la mise en œuvre de leurs actions respectives. Enfin, sur les territoires des 93 Maisons de l'Emploi restantes, 4 PLIE ont fermé ou ont été dissolus et 89 territoires ne disposent d'aucun PLIE.

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 œuvre de la clause d'insertion

Initiée par les PLIE dès 1993, l'offre de service est activée par les facilitateurs de la clause, avec l'articulation suivante, lorsque le PLIE est porté juridiquement par la 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 aussi sur la suite de parcours pour la personne à l'issue de la clause ;
- chacun sur son champ d'intervention, ils rendent compte des objectifs atteints

Lorsqu'il n'ya 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 qui s'impliquent avec des motivations communes en matière d'insertion et d'emploi
- Des directeurs / directrices qui s'impliquent.
- Une bonne entente entre les élus et entre les directeurs.
- Le professionnalisme, la cohérence et le bon «management»
- Un bon niveau de vigilance.

Reconnus dans le Programme Opérationnel National « Compétitivité régionale et emploi » comme étant des acteurs essentiels de la mise en œuvre 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 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.

La création des Maisons de l'Emploi a renforcé les PLIE sur les territoires où ces deux outils territoriaux ont été associés :

Les savoir-faire du PLIE en matière d'ingénierie, d'aide au recrutement et de partenariat sont utilisables dans les Maisons de l'Emploi pour un public plus large que les seuls participants du PLIE.

En outre, le PLIE, dans sa fonction stratégique de mobilisation et d'organisation de la cohérence des politiques, des mesures, et des actions, a développé des pratiques et des réseaux dont la Maison de l'Emploi peut bénéficier.

Enfin, le PLIE a une capacité à mobiliser du FSE et une compétence pour bien le gérer, capacité et compétence utiles pour une Maison de l'Emploi.

Les méthodologies des PLIE ont essaimé et notamment au sein du Grenelle de l'Insertion. 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'efficacité sont démontrées par les résultats obtenus. Les PLIE sont au cœur des stratégies territoriales en matière d'insertion et d'emploi.

En 2012, et en préparation de la prochaine programmation 2014-2020, les PLIE travailleront à formaliser leurs fondamentaux et à être sources de propositions pour améliorer la gestion du FSE tout en continuant le processus de mise en œuvre d'OI pivots.

Liste des PLIE ayant répondu au questionnaire

AQUITAINE	PLIE de l'Agenais	LANGUEDOC ROUSSILLON	PLIE Cévenol	
	PLIE de l'Agglomération Bayonnaise		PLIE de Béziers Méditerranée	
	PLIE de l'Agglomération Périgourdine		PLIE de la Communauté d'Agglomération du Carcassonnais	
	PLIE des Graves		PLIE du Pays Cœur d'Hérault	
	PLIE des Hauts de Garonne		PLIE Haut Languedoc et Vignobles	
	PLIE de Bordeaux		PLIE de la Petite Camargue Héraultaise	
	PLIE du Bassin de Lacq		PLIE du Grand Narbonne	
	PLIE du Pays du Libournais		PLIE de Nîmes Métropole	
	PLIE de l'Espace Technowest		PLIE Hérault Méditerranée	
	PLIE de Pau		PLIE du Pays Vidourle Camargue	
	PLIE des Portes du Sud			
	PLIE du Béarn Adour			
AUVERGNE	PLIE de la Communauté d'Agglomération du bassin d'Aurillac	LIMOUSIN	PLIE de Limoges Métropole	
	PLIE de l'Agglomération Clermontoise		PLIE de la Communauté d'Agglomération de Brive la Gaillarde	
BOURGOGNE	PLIE Auxerrois	LORRAINE	PLIE de la Communauté de Communes de Tulle et Cœur de Corrèze	
	PLIE de Cluny-Mâcon-Tournis		PLIE de l'Agglomération Nancéienne	
	PLIE de l'Agglomération de Nevers		MIDI-PYRENEES	PLIE de Midi Quercy
	PLIE de l'Agglomération Chalonnaise			PLIE Grand Tarbes - Lourdes
	PLIE Intercommunal du Sénonais			PLIE de Toulouse Métropole
	PLIE du Bassin Dijonnais			PLIE de la Communauté d'Agglomération de Castres Mazamet
PLIE Autunois Morvan				
BRETAGNE	PLIE du Pays de Brest			
	PLIE du Pays de Lorient			
	PLIE de Rennes Métropole			
CENTRE	PLIE de l'Agglomération Castelroussine			
	PLIE de l'Agglomération de Tours			
CHAMPAGNE ARDENNES	PLIE de l'Agglomération de Charleville Mézières			
CORSE	PLIE d'Ajaccio			
FRANCHE COMTE	PLIE du Territoire de Belfort			
	PLIE du Grand Besançon			
	PLIE de la Communauté de Communes du Pays d'Héricourt			
	PLIE du Pays de Montbéliard			
ILE DE FRANCE	PLIE Intercommunal Nord Essonne			
	PLIE de Bagnole - Noisy le Sec - Montreuil - Romainville			
	PLIE du Blanc Mesnil			
	PLIE Amont 78			
	PLIE de Choisy le Roi - Orly - Villeneuve le Roi			
	PLIE de Plaine Centrale du Val-de-Marne 94			
	PLIE d'Ivry Vitry			
	PLIE Nord Ouest 91 Atout PLIE			
	PLIE de Melun Val de Seine			
	Paris de Paris Nord-Est (18° 19° 20°)			
	PLIE du Val d'Orge et de l'Arpajonnais			
	PLIE de la Communauté d'Agglomération de Saint Quentin en Yvelines			

NORD PAS DE CALAIS	PLIE du Pays d'Artois	PAYS DE LA LOIRE	PLIE de la Communauté d'Agglomération du Choletais	
	PLIE d'Avesnes sur Helpe		PLIE de La Roche Sur Yon et du Pays Yonnais	
	PLIE de l'Arrondissement de Béthune		PLIE de l'Agglomération de Laval	
	PLIE de la Communauté d'Agglomération du Boulonnais		PLIE de Le Mans Métropole	
	PLIE du Cambrésis		PLIE de la Région Nazairienne	
	PLIE de la Communauté d'Agglomération d'Henin Carvin		PLIE de Nantes	
	PLIE de la Communauté d'Agglomération Cap Calais Terre d'Opale		PLIE d'Angers Loire Métropole	
	PLIE du District de l'Agglomération de Lens Liévin		PICARDIE	PLIE du Beauvaisis
	PLIE du Douaisis			PLIE de Picardie Maritime
	PLIE de Dunkerque	PLIE d'Amiens Métropole		
	PLIE de Lille	PLIE de la Communauté de Communes du Laonnois		
	PLIE Métropole Nord Ouest	PLIE de la Communauté d'Agglomération de St Quentin		
	PLIE Maubeuge - Val de Sambre	PLIE du Pays du Vermandois		
	PLIE de Fourmies Trelon	PLIE de la Communauté de Communes du Pays des Trois Rivières	POITOU CHARENTES	PLIE de l'Agglomération de La Rochelle
	Plan Roubaisien d'Insertion	PLIE de la Communauté d'Agglomération du Grand Angoulême		
	PLIE de l'Audomarois	PLIE du Pays de Gâtine		
	PLIE des Sept Vallées - Ruralité insertion	PLIE de Communauté d'Agglomération de Niort		
	PLIE Sud Est Métropole	PLIE de Grand Poitiers		
	PLIE de Lys Tourcoing	PLIE du Pays Rochefortais		
	PLIE Val de Marque	RHONE-ALPES	PLIE de la Communauté d'Agglomération Grenobloise	
PLIE de la Communauté d'Agglomération Valenciennes Métropole	PLIE de Lyon			
PLIE de Villeneuve d'Ascq	PLIE de Saint-Etienne Métropole			
PLIE Porte du Hainault	PLIE du Forez			
BASSE NORMANDIE	PLIE de Caen (MEFAC)	PLIE du Valentinois	DOM-TOM	PLIE de Saint Denis de la Réunion
	PLIE du Cotentin			
	PLIE du Pays d'Auge Nord			
HAUTE NORMANDIE	PLIE de la Communauté d'Agglomération Seine-Eure			
PACA	PLIE de la Communauté d'Agglomération Arles Crau Camargue Montagnette			
	PLIE du Pays d'Aix			
	PLIE du Bassin Cannois			
	PLIE de Marseille Provence Métropole Centre - Emergence compétence projet			
	PLIE de Martigues Port de Bouc St Mitres Les Remparts			
	PLIE Toulon Provence Méditerranée			
	PLIE de la Communauté d'Agglomération Pole Azur Provence			
	PLIE Ouest Provence			



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