



# CONSOLIDATION DES PLIE 2014

---



Cette consolidation est cofinancée  
par l'Union Européenne



# Sommaire

<b>A   INTRODUCTION</b>	<b>2</b>
<b>B   LA CONSOLIDATION QUANTITATIVE</b>	<b>11</b>
Commentaires	12
Tableaux détaillés	23
<b>C   LA CONSOLIDATION QUALITATIVE</b>	<b>33</b>
<b>1. L'ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI</b>	<b>35</b>
1.1 - Lever les freins à l'emploi	35
1.2 - Orienter le participant	38
1.3 - Proposer des «étapes emploi»	39
1.4 - Former	40
1.5 - Accompagner	41
<b>2. L'ACCÈS À L'EMPLOI ET LE SUIVI DANS L'EMPLOI</b>	<b>45</b>
<b>3. L'INGÉNIERIE DE PROJET</b>	<b>48</b>
Fiche thématique 1. L'application de la Clause sociale dans les marchés publics	50
Fiche thématique 2. Les PLIE au sein des quartiers de la « politique de la ville »	55
Fiche thématique 3. Les clauses sociales et la politique de la ville	61
Fiche thématique 4. Le soutien au recrutement lors du développement ou de l'implantation d'entreprises	65
Fiche thématique 5. L'offre des PLIE dans le cadre de la mise en œuvre du RSA	69
Fiche thématique 6. Le placement des participants dans le secteur des services à la personne	71
Fiche thématique 7. L'aide à l'émergence de projet de création	75
Fiche thématique 8. La lutte contre les discriminations	77
Fiche thématique 9. L'égalité entre les femmes et les hommes	79
Fiche thématique 10. Le partenariat avec le secteur de l'IAE	83
Fiche thématique 11. L'accompagnement des seniors	87
<b>4. LES EVOLUTIONS DANS L'ORGANISATION DES PLIE</b>	<b>91</b>
Fiche thématique 12. La mutualisation des Organismes intermédiaires	91
Fiche thématique 13. Les articulations PLIE /Maisons de l'Emploi	93
<b>D   CONCLUSION</b>	<b>95</b>
Liste des PLIE ayant répondu au questionnaire	97

## LES FONDAMENTAUX DES PLIE<sup>1</sup>

### PRÉAMBULE

L'année 2014 a été une année de transition pour les PLIE qui ont déployé des opérations financées pour partie avec les reliquats de l'enveloppe budgétaire prévue pour la programmation FSE 2007-2013 et pour partie avec la nouvelle enveloppe budgétaire prévue pour la programmation FSE 2014-2020.

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

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

Dès 1998, l'Etat Français a reconnu l'intérêt des PLIE en les inscrivant dans le Code du travail<sup>2</sup>, et en les positionnant comme étant des « outils de proximité au service des actifs durablement exclus du marché du travail<sup>3</sup> ».

En 2014, la loi de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles (dite loi MAPAM) précise que les organismes ou collectivités chargés du pilotage de Plans Locaux pluriannuels pour l'Insertion et l'Emploi qui en font la demande peuvent se voir confier par délégation de l'autorité de gestion tout ou partie des actions relevant du FSE.

En 2015, la loi portant nouvelle organisation territoriale de la République, dite loi NOTRe, précise que l'Etat peut déléguer aux Conseils régionaux qui en font la demande la mission de veiller à la complémentarité et de coordonner l'action des différents intervenants et notamment les plans locaux pluriannuels pour l'insertion et l'emploi.

### LES PLIE : OUTILS TERRITORIAUX DES POLITIQUES D'INSERTION

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

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

<sup>1</sup> « Les fondamentaux des PLIE, leur cœur de métier et des propositions de simplification du FSE » est une publication de l'Alliance Villes Emploi, diffusée en juin 2012 - et plus largement lors des journées nationales de l'Alliance Villes Emploi les 13 et 14 décembre 2012. Cette publication est l'essence même de ce que les Présidents et directeurs de PLIE rassemblés au sein de l'Alliance Villes Emploi ont souhaité défendre pour la programmation 2014-2020 des fonds européens.

Pour télécharger le document : <http://www.ville-emploi.asso.fr/wp-content/uploads/docs/PLIE-Fondamentaux.pdf>

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

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

Les PLIE apportent cohérence et efficacité pour structurer les initiatives territoriales, et favorisent une synergie commune des acteurs de terrain. Traduction stratégique et opérationnelle des politiques d'insertion et d'emploi sur un territoire, les PLIE s'inscrivent en ligne directe dans l'ancrage de la stratégie européenne pour l'emploi en France. Ainsi, l'action des PLIE a contribué à la mise en œuvre du Programme opérationnel du Fonds social européen (FSE) pour la période 2007 – 2013, dans ses objectifs « Compétitivité régionale et emploi » et « Convergence » visant à « renforcer la cohésion sociale, favoriser l'inclusion sociale et lutter contre les discriminations ». Et l'action des PLIE contribue désormais à la mise en œuvre du Programme opérationnel du Fonds social européen (FSE) pour la période 2014-2020, dans l'axe prioritaire 3 « Lutter contre la pauvreté et promouvoir l'inclusion » et ses trois objectifs spécifiques.

## Construction des PLIE

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

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

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

## Objectifs des PLIE

Le PLIE détermine un objectif partagé de résultats à atteindre sur la durée du protocole. Les indicateurs de résultats ont été élaborés en conformité avec les règles définies par les instances qui gèrent les Fonds Européens pour la période 2007-2013 et les nouvelles règles définies pour la période 2014-2020.

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

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

Cet objectif de 50 % de sorties positives a été conservé par les PLIE pour la période 2014-2020 du nouveau Programme opérationnel national du Fonds Social Européen, en accord avec l'axe prioritaire n°3 « Lutter contre la pauvreté et promouvoir l'inclusion » sur la base de trois objectifs spécifiques :

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

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

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

## Points de repère

### Dates clés :

- juin 1990 : création du 1er PLIE
- 29 juillet 1998 : loi d'orientation relative à la lutte contre les exclusions
- 21 décembre 1999 : circulaire DGEFP n°99/40 relative au « développement des PLIE »
- 8 juin 2009 : instruction DGEFP N°2009-22 sur les modalités de financements des PLIE
- 27 janvier 2014 : l'article 78 de la loi de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles (dite loi MAPAM) précise que l'autorité de gestion confiée par délégation de gestion aux départements ou aux collectivités et organismes chargés du pilotage de Plans Locaux pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE) qui en font la demande tout ou partie des actions relevant du FSE.
- 31 juillet 2014 : la loi relative à l'économie sociale et solidaire précise dans son article 13 que « Dans chaque région est conclue une convention entre le représentant de l'Etat et un ou plusieurs organismes, tels que les maisons de l'emploi et les personnes morales gestionnaires des plans locaux pluriannuels pour l'insertion et l'emploi, qui œuvrent en faveur de l'accès à l'emploi durable des personnes exclues du marché du travail, notamment en facilitant le recours aux clauses sociales dans les marchés publics. »
- 7 août 2015 : la loi portant nouvelle organisation territoriale de la République, dite loi NOTRe, précise dans son article 6 que « le président du conseil régional et le représentant de l'Etat dans la région signent avec l'institution mentionnée à l'article L.5312-1, les représentants régionaux des missions locales mentionnées à l'article L.5314 .1, des organismes spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées et des présidents des maisons de l'emploi et de structures gestionnaires de plans locaux pluriannuels pour l'insertion et l'emploi une convention régionale pluriannuelle de coordination de l'emploi, de l'orientation et de la formation ». La loi précise également dans son article 7 que « L'Etat peut déléguer à la région, dans les conditions prévues à l'article L.1111-8-1 du code général des collectivités territoriales et après avis du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, la mission de veiller à la complémentarité et de coordonner l'action des différents intervenants, notamment les missions locales, les plans locaux pluriannuels pour l'insertion et l'emploi, Cap emploi et les maisons de l'emploi, ainsi que de mettre en œuvre la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sans préjudice des prérogatives de l'institution mentionnée à l'article L.5312.1 du présent code. La région évalue le taux d'insertion dans l'emploi. La convention de délégation signée entre les présidents des régions délégataires et le représentant de l'Etat précise les objectifs et les conditions d'exercice et de suivi de la délégation, notamment les conditions de transfert par l'Etat aux régions délégataires des crédits affectés hors dispositifs nationaux des politiques de l'emploi. »

### Chiffres clés :

- 151 PLIE au 30 novembre 2015 dont 76 sont regroupés au sein de 23 OI pivots, 14 sont restés OI simples, 39 sont en convention bilatérale avec le Conseil départemental et 19 sont en convention bilatérale avec l'Etat.
- 3 995 communes couvertes
- 22 320 435 habitants

## LES FONDAMENTAUX DES PLIE, LEURS MISSIONS

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

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

### L'animation du territoire

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

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

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

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

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

## L'accompagnement très renforcé

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

*Au cours de la programmation 2007-2013, cependant, des réflexions sont mises à jour sur cet accompagnement très renforcé des participants. Les référents de parcours notent un manque de moyens face à des problématiques sociales de plus en plus lourdes et aux exigences de plus en plus importantes du monde économique. Ensuite, la promulgation et la généralisation du RSA ont eu un impact négatif pour deux tiers des PLIE qui ont répondu à une étude conduite dans l'année 2011 par Alliance Villes Emploi. Une perte du public « allocataire du RSA » est notamment évoquée, en raison des déficits du dispositif d'orientation. D'autre part, les financeurs privilégient aujourd'hui les circuits courts vers l'emploi. Il est de plus en plus difficile de construire des parcours longs avec toutes les marches nécessaires pour accéder à l'emploi. Le dernier élément est la diminution du nombre de référents de parcours liée, entre autres, à la baisse du FSE entre 2007 et 2013.*

*Dans la nouvelle programmation 2014-2020 les orientations décidées renforcent la nécessité d'un accompagnement renforcé. Cela est notamment précisé dans l'Axe prioritaire n°3, dans l'intitulé même de l'objectif spécifique n°1, « Augmenter le nombre de parcours intégrés d'accès à l'emploi des publics très éloignés de l'emploi en appréhendant les difficultés rencontrées de manière globale ». Cet objectif vient renforcer la nécessité d'un accompagnement renforcé. Cela correspond au cœur de métier des PLIE. Pôle emploi et les Conseils départementaux déclinent à leur tour une offre de service présentant la mise en œuvre d'un accompagnement global.*

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

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

### Les parcours sont :

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

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

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

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



## L'ingénierie d'actions et le développement local

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

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

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

## L'ingénierie financière

**Le PLIE est une plateforme financière.**

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

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

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

## LA PROGRAMMATION EUROPÉENNE 2014-2020

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

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

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

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

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

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

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

Les PLIE ont respecté ces engagements demandés par la Commission européenne. **Aujourd'hui, sur 151 PLIE, 76 PLIE sont regroupés au sein de 23 OI pivots, 14 sont restés OI simples, 39 sont en convention bilatérale avec le Conseil départemental et 19 sont en convention bilatérale avec l'Etat.** Ce processus de mutualisation, au-delà de la réponse aux préconisations de la Commission européenne, participe à la montée en compétences des PLIE sur la gestion du FSE. Il a été inventé, avec succès, par notre association avec les PLIE et la DGEFP.

## DES PROPOSITIONS AUX PERSPECTIVES STRATÉGIQUES

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

Participant au Service public de l'emploi, les élus locaux réunis au sein des EPCI :

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

Aujourd'hui des réponses ont été apportées sur de nombreux points et précisent les contours des nouvelles stratégies :

- **les PLIE ont été confortés**, dans leur qualité d'outils territoriaux des politiques de l'insertion et de l'emploi et comme plateformes partenariales incontournables de la mise en œuvre des politiques d'insertion et du RSA dans les territoires en prenant appui sur leur expérience et leur efficacité démontrée en matière de retour à l'emploi des populations qui en sont les plus éloignées ; c'est ce que précise notamment la loi MAPAM du 27 janvier 2014 sur les délégations de gestion du FSE ; ce sont les 37 OI PLIE, dont 23 sont des OI pivots ;
- la Loi NOTRe du 7 août 2015 qui confie le développement économique aux régions et aux intercommunalités conduira à des évolutions certaines qui impacteront les PLIE sur leurs territoires ; **le renforcement des liens des PLIE avec les services de développement économique des intercommunalités** est destiné à faciliter l'accès à l'emploi des publics en parcours, par le montage d'opérations emploi-formation lors d'implantation ou de développement d'entreprises sur les territoires ;
- **le rapprochement des PLIE avec les autres outils territoriaux Maisons de l'Emploi et Missions locales** se poursuit afin d'avoir sur chaque territoire une réelle cohérence d'intervention. Quelle que soit la forme de rapprochement de ces outils territoriaux, et sans préjudice de sa nature juridique, à laisser à l'appréciation des acteurs, la gouvernance partagée de ces outils au sein de la MDE est la forme la plus avancée et la plus cohérente de l'outil territorial. Dans ce cas, les Missions locales sont l'expression de la politique des jeunes au sein de la Maison de l'Emploi, et les PLIE sont l'expression de la politique insertion au sein des Maisons de l'Emploi.

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

## LA CONSOLIDATION 2014

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

L'équipe technique de l'Alliance Villes Emploi, Marie-Pierre Establie d'Argencé, Déléguée Générale, Loëva Labye et Sylvain Steuperaert, chargés de mission Insertion Europe, Marion Kozar, chargée de ressources et communication, et les directeurs membres du Comité des directeurs de PLIE ont animé et réalisé ce travail.

### La consolidation quantitative

La première partie du document est consacrée à la consolidation quantitative. En 2014, une nouvelle modalité a été mise en place pour la réalisation de la partie quantitative de la consolidation, avec l'utilisation d'un entrepôt de données intégré au logiciel ABC VieSION. Cet entrepôt de données est alimenté par les bases de données de chacun des PLIE utilisant ABC VieSION par le transfert (copie) automatique et régulier d'un corpus de données anonymes.

Parmi les 173 PLIE recensés en 2014, 150 PLIE étaient équipés du logiciel et donc en capacité de répondre à la consolidation.

124 PLIE ont adhéré à la consolidation, **soit un taux de participation de 82 %**.

### La consolidation qualitative

La méthode retenue pour réaliser la consolidation qualitative est fondée sur l'exploitation de « fiches actions » fournies par les PLIE pour l'année 2014. Ces actions illustrent différentes valeurs ajoutées et contributions spécifiques des PLIE. Elles sont classées dans quatre chapitres différents, correspondant aux grandes missions des PLIE :

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

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

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

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

## B | La consolidation quantitative



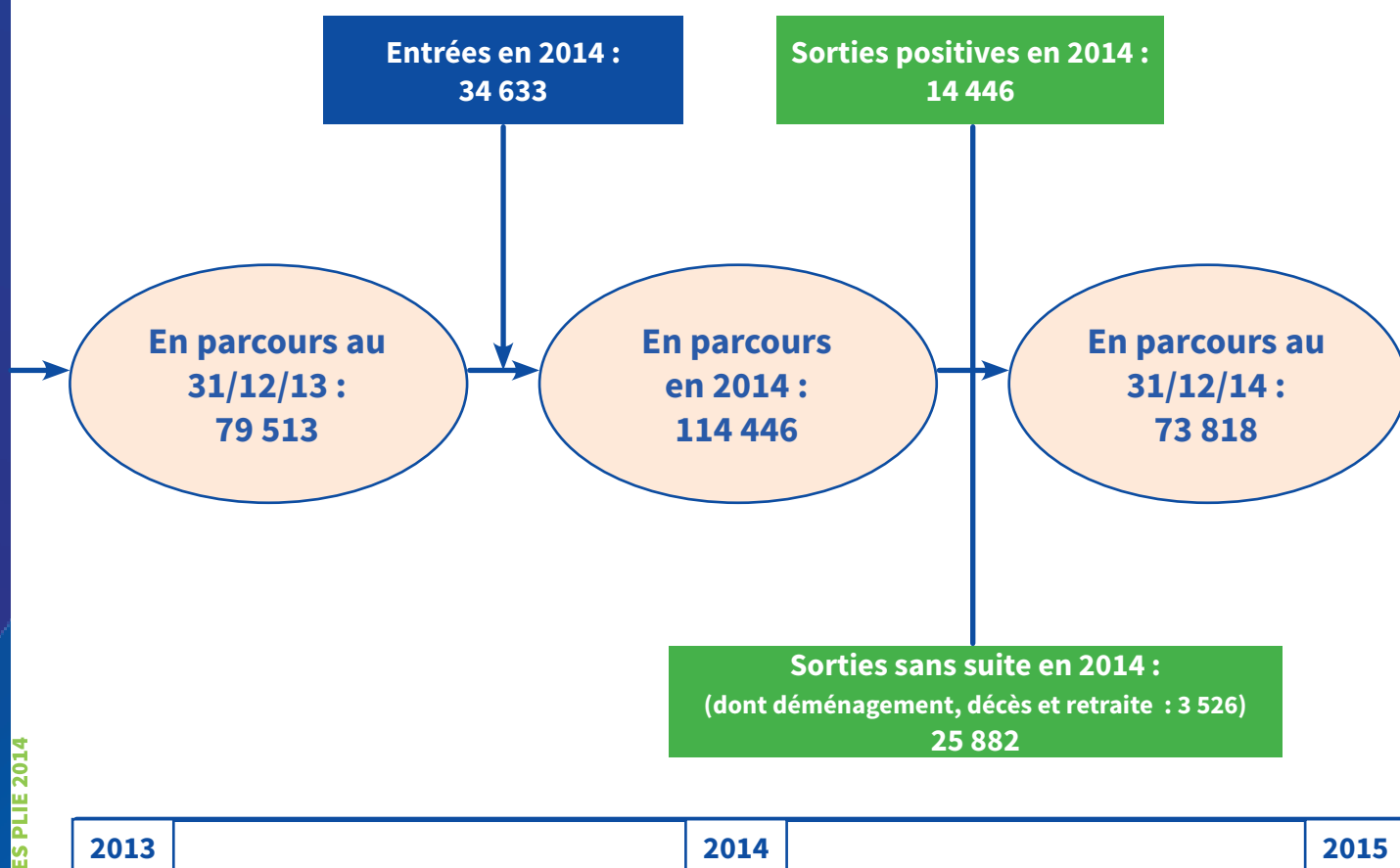
124 PLIE ont répondu en tout ou partie aux questionnaires sur les données quantitatives. Ces données sont récapitulées dans les tableaux figurant dans la partie consolidation quantitative avec indication du nombre de PLIE qui ont renseigné ces tableaux. Les analyses suivantes sont tirées de ces données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

## Les territoires

- Au total les 173 PLIE couvrent un territoire de 22 500 345 habitants et concernent 4 025 communes.
- Le territoire moyen de ces PLIE compte donc 130 060 habitants et 23 communes.

## Les parcours d'insertion professionnelle

- 114 146 personnes ont été en parcours d'insertion professionnelle en 2014 dans le cadre des PLIE analysés et 73 818 personnes étaient toujours en parcours le 31/12/14.
- Le tableau ci-dessous résume les mouvements d'entrées et de sorties qui s'inscrivent dans un flux pluriannuel :



34 633 personnes sont entrées dans l'un ou l'autre de ces PLIE en 2014. Leurs caractéristiques étaient les suivantes :

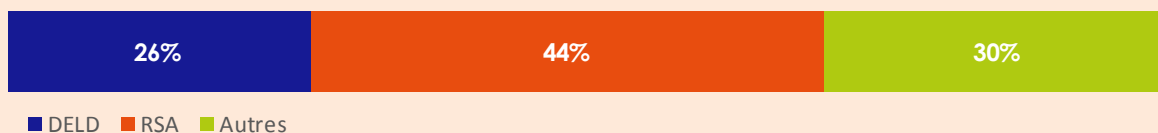
### Part des hommes et des femmes



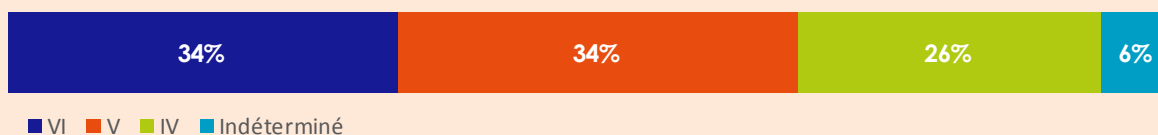
### Part des jeunes



### Typologie des publics



### Niveau d'études



## Les sorties « positives » et « sans suite »

- 14 446 « sorties positives » ont été comptabilisées en 2014 dont 11 197 sur un emploi durable (CDI ou CDD de plus de 6 mois, validés à l'issue des 6 mois), 2 583 sur une sortie qualifiante et 666 autres sorties positives.
- 25 882 sorties « sans suite » se sont produites durant cette même année 2014. Les causes de ces sorties étaient les suivantes :

Causes des sorties du dispositif	% des sorties sans suite	% du total des sorties
Abandons	37,6 %	24,1 %
Déménagements, décès, retraites	13,6 %	8,8 %
Autres (y compris évolution vers des dispositifs plus adaptés à des situations très difficiles)	48,8 %	31,2 %

Il convient de noter que 24 % seulement des participants des PLIE abandonnent leurs parcours d'insertion professionnelle de leur propre chef. Pour la moitié des sorties dites « sans suite », il y a une « suite » identifiée comme une réorientation ou une fin de la vie active sur le territoire.

*Les changements de situation des participants (déménagement, décès, retraite, etc.), comptabilisés dans les sorties sans suite, ne sont pas imputables au PLIE. Il est donc logique de les neutraliser pour calculer le taux de sorties positives qui passe alors à 39,2 %.*

En résumé, les taux de sorties positives (en 2014) sont les suivants :

- Taux de sorties positives / sur total des sorties 36 %
- Taux de sorties positives / sur total des sorties (hors déménagements, décès, retraite) 39 %
- Taux de sorties positives / total des entrées 42 %
- Le pourcentage des « abandons » varie selon les catégories comme le montre le tableau suivant :

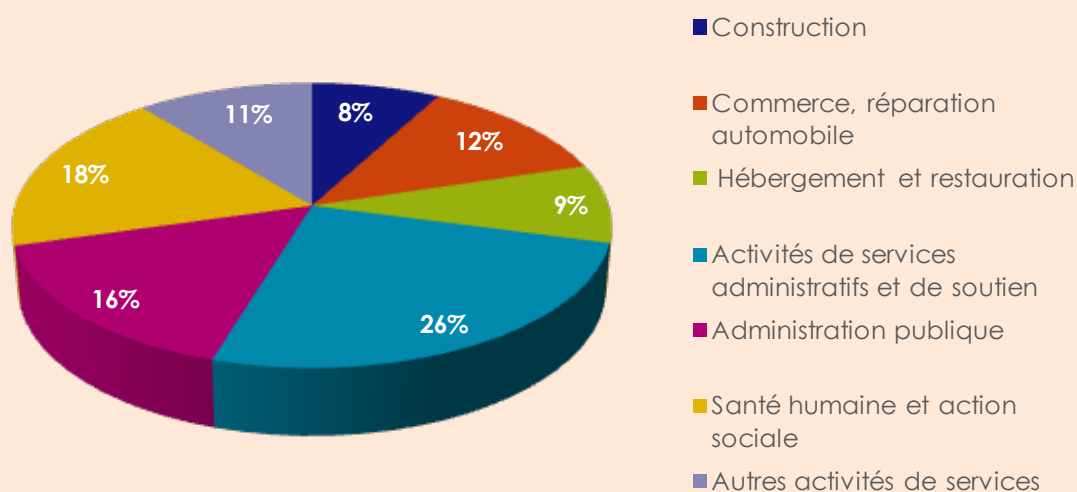
	Taux d'abandons	Taux de sorties positives
Hommes	25 %	34 %
Femmes	23 %	38 %
< 26 ans	27 %	38 %
> 26 ans	23 %	35 %
Travailleurs Handicapés	20 %	30 %
DELD	22 %	41 %
RSA	22 %	32 %
Autres	28 %	36 %
VI	27 %	26 %
V bis	29 %	30 %
V	24 %	36 %
IV et +	19 %	46 %

*Les femmes, les travailleurs handicapés et les bénéficiaires de niveau IV et plus sont ceux qui abandonnent le moins facilement. Il y a une corrélation entre le taux de sorties positives et le taux d'abandons : plus le premier est élevé, plus le second est faible.*



## Les sorties par secteur d'activité, par type d'employeur et type de contrat (Données partielles)

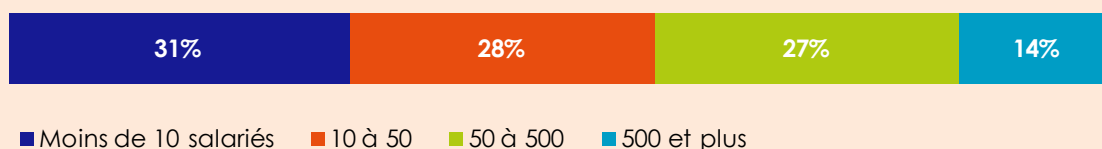
### Principaux secteurs d'activités en 2014



### Employeurs



### Nombre de salariés



### Type de contrat



*Les entreprises sont les principaux employeurs des participants des PLIE. Plus de la moitié d'entre eux trouvent un emploi dans des établissements de moins de 50 salariés. Les contrats sont majoritairement des CDD de 6 mois et plus.*

## 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 sorties positives
Hommes	34 %
Femmes	38 %
< 26 ans	38 %
> 26 ans	35 %
> 45 ans	32 %
Travailleurs Handicapés	30 %
DELD	41 %
RSA	32 %
Autres	36 %
VI	26 %
V bis	30 %
V	36 %
IV et +	46 %
<b>TOTAL</b>	<b>36 %</b>

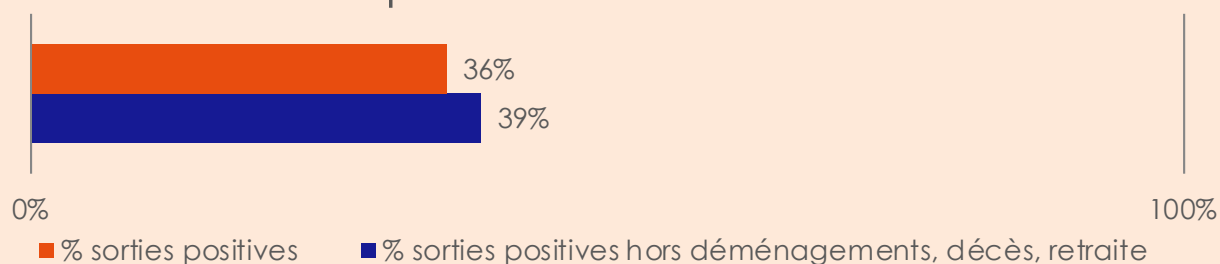
- Le taux de sorties positives se situe aujourd'hui en moyenne à 36 % (mais à 39 % si on « neutralise » les sorties pour déménagement, retraite ou décès). Mais il existe toujours des écarts entre les catégories de participants :
  - 4 points entre les hommes et les femmes, à l'avantage de ces dernières (34 % contre 38 %)
  - 9 points entre les allocataires du RSA et les DELD (32 % contre 41 %)
  - 20 points entre les niveaux VI et les niveaux IV et plus (26 % contre 46 %)

En résumé, pour l'année 2014 :

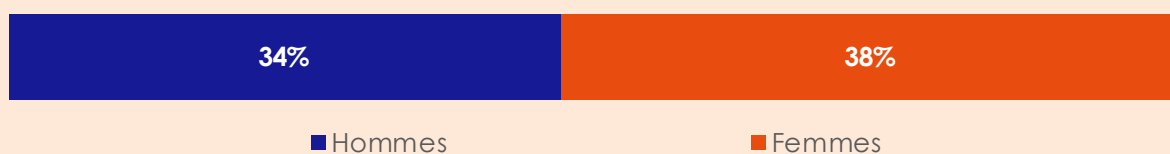
- |  |         |      |
|--|---------|------|
| ■ Participants entrés  | 34 633  |      |
| ■ Sorties « positives »  | 14 446  |      |
| ■ Sorties « sans suite »   | 25 882  |      |
| ■ Participants en parcours   | 114 146 |      |
|  |         |      |
| ■ Taux de sorties positives / total des entrées  |         | 42 % |
| ■ Taux de sorties positives / total des sorties  |         | 36 % |
| ■ Taux de sorties positives / total des sorties<br>(hors déménagements, décès, retraite) |         | 39 % |

## Taux de sorties positives

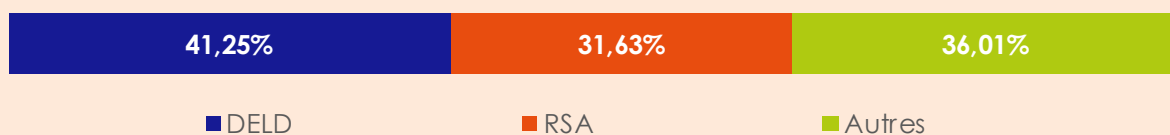
### Taux de sorties positives



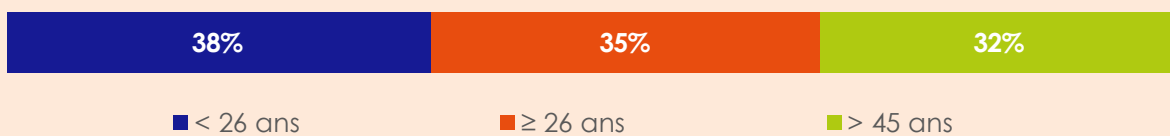
### Sexe



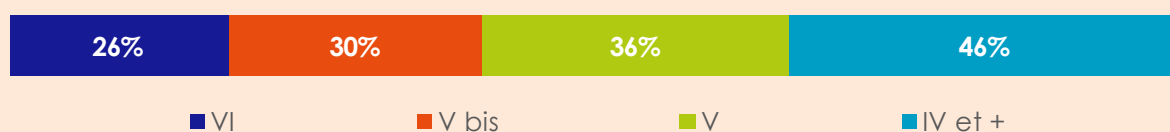
### Situation



### Age



### Par niveau d'étude



## Les actions ou étapes

- La répartition des participants en parcours au long de l'année 2014 par action ou étape principale, est la suivante :
 

● Actions de mobilisation	27 %
● Activités d'utilité sociale (contrats aidés au sein des ACI)	7 %
● Activités d'utilité sociale (contrats aidés hors ACI)	4 %
● EI, AI, ETTI	4 %
● «Emplois de parcours» en contrats non aidés (CDD courts, intérim, ...)	8 %
● Formations (qualifiantes ou certifiantes, non qualifiantes)	18 %
● «Médiation à l'emploi» (prestations spécifiques type IOD, prestations Pôle emploi, parrainage...)	18 %
● En cours de création d'entreprise	1 %
● Emploi avant sortie prévisible à 6 mois + (hors contrats aidés)	12 %
  
- L'analyse du tableau « **cumul du nombre d'étapes financées ou non par le PLIE** » durant l'année 2014 apporte les informations suivantes :
  - En moyenne, chaque participant a été positionné sur 1.45 action ou étape, avec dans l'ordre des actions les plus nombreuses :
    - ▶ les actions répondant à un besoin spécifique mises en place par le PLIE,
    - ▶ les emplois de parcours,
    - ▶ les formations,
    - ▶ les actions de médiation à l'emploi.

*L'analyse des données fournies par les PLIE sur les parcours de **113 937 participants** durant l'année 2014 montre qu'au total ces participants ont accédé à **61 109 emplois** dont 41 201 emplois de « parcours » et 19 908 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.*

**44 % 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 pour 40 328 participants sortis. Cette durée est en moyenne de **27,6 mois**.

## Les budgets 2014 :

- **Le total des financements mobilisés** en 2014 par 74 PLIE s'élève à **170,8 millions d'euros** dont **74,2 millions d'euros de FSE**.
- **La répartition de ces financements** entre les financeurs a été la suivante en 2014 (montants en millions d'euros) :

Recettes	Total des financements mobilisés	Dont financements	
		directs	indirects
Communes, EPCI	32	22,2	9,8
Conseils départementaux	21,4	9,3	12,1
Conseils régionaux	7,6	3,5	4,1
Etat	26,1	0,9	25,2
Autres financements mobilisés	9,5	2,5	7
FSE	74,2	74,2	-
Total des financements mobilisés	170,8	112,6	58,2

### Commentaires :

- **Un euro apporté en direct** dans son PLIE en 2014 par la commune ou l'EPCI permet de « lever » 3,3 euros de FSE et de mobiliser au total 7,70 euros.
- Au total, **les PLIE ont permis de mobiliser 109,2 millions d'euros** qui n'auraient pas été investis dans l'insertion professionnelle si ces PLIE n'avaient pas existé (FSE 74,2 millions d'euros + collectivités territoriales 35 millions d'euros).
- **Les chiffres ci-dessous ont été calculés en tenant compte du fait que 74 sur les 124 ayant adhéré à la consolidation ont communiqué leurs données financières : le montant moyen des financements mobilisés par participant** ayant été en parcours dans un PLIE en 2014 est de **2 507,25 € dont 1 653 € de financements directs** (inclus 1 089 € de FSE).

### Remarque :

- Les financements directs viennent en additionnalité de mesures et de dispositifs de droit commun mobilisables avec ou sans PLIE qui figurent dans la colonne « financements indirects ». **Ce sont donc ces financements directs de 1 653 euros par participant pour l'année 2014 qui ont permis aux PLIE d'apporter leurs « valeurs ajoutées ».**

*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 d'actions et d'étapes de leurs parcours d'insertion professionnelle.*

Directs : financements qui passent par la structure gestionnaire du PLIE.

Indirects : financements mobilisés en contrepartie du FSE.

## 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 2014 par les PLIE qui ont saisi ces données sur VieSION pour le tableau 4, sur les participants PLIE en étape ACI et SIAE, et le tableau 7, sur les financements alloués par les PLIE aux ACI et SIAE, permettent de faire les analyses suivantes :

- Dans ces PLIE, 18 636 personnes ont bénéficié d'une étape en ACI ou SIAE dont :
  - 62 % en ACI
  - 15 % en ETTI
  - 14 % en AI
  - 6 % en EI
  - 2 % dans une Régie de Quartier ou un GEIQ
- Ces étapes ont été cofinancées par les PLIE, ceci à hauteur de 28,8 millions d'euros, pour 58 PLIE.
- Ces financements des PLIE ont été attribués comme suit :
 

● ACI	24,6 millions d'euros
● EI	1,7 million d'euros
● AI	1,2 million d'euros
● Régie de quartier	0,8 million d'euros
● ETTI	0,4 million d'euros
● GEIQ	0,06 million d'euros

## Données sur les activités et sur l'organisation des PLIE

L'analyse des données figurant dans le tableau 6 permet de compléter les informations sur l'activité et l'organisation des PLIE qui ont fourni ces données pour l'année 2014.

- **Les équipes d'animation et de gestion** de 75 PLIE ayant répondu à la question comptent au total 443 salariés (261 ETP). Leur budget total est de 18,7 millions d'euros – dont 12,9 millions d'euros de masse salariale. Soit en moyenne pour chaque PLIE 5,9 salariés (3,5 ETP) et un budget par équipe d'animation et de gestion de 280 150 euros.
- 111 289 heures (pour un budget de 4,5 millions d'euros) ont été consacrées à la fonction « **ingénierie** » – soit en moyenne plus de 2 226 heures et 98 937 euros par PLIE.
- **Les 1 200 bénéficiaires conventionnés**, avec financement, de ces PLIE ont conduit un total de 2 245 opérations. Ces opérations se répartissent comme suit :
 

● Accompagnement renforcé	16,2 %
● Activité d'utilité sociale (contrats aidés, ateliers et chantiers d'insertion, ACI, ...)	9,9 %
● Ingénierie	3,6 %
● Médiations à l'emploi	6,8 %
● Formations	58,7 %
● Structures d'insertion par l'activité économique	2,8 %
● Emploi (avant sortie 6 mois +)	1,6 %
● Création d'entreprises	0,4 %
- **4 138 entreprises** ont été des partenaires réguliers de 44 PLIE (une moyenne de 94 entreprises par PLIE).
- **4 515 réunions** ont été organisées par 65 PLIE (une moyenne de 69 réunions par PLIE, plus d'une par semaine) – dont 622 (9 par PLIE) pour les comités de pilotage et pour les instances de la structure porteuse du PLIE (conseils d'administration, etc.) et 3 577 (51 par PLIE) pour des actions dites « opérationnelles » – en particulier le comité d'agrément et de suivi.

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

## Comparaison 2000-2006 / 2007-2013

Caractéristiques des publics à l'entrée dans les PLIE	2000-2006	2007-2013
Hommes	48,4 %	50,1 %
Femmes	51,6 %	49,9 %
< 26 ans	31,4 %	24,4%
> 26 ans	68,6 %	75,5%
> 45 ans	15,5 %	21,7%
Travailleurs Handicapés	5 %	3,5 %
DELD	31,2 %	28,5 %
RSA	38,2 %	42,1 %
Autres	30,6 %	29,3 %
VI	23,4 %	15,9 %
V bis	20 %	20,1 %
V	32,2 %	33,2 %
IV et +	19,4 %	23,5 %
Indéterminé	5 %	7,3 %

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

Les financements (taux moyen par bénéficiaire)	2000-2006	2007-2013
Financements mobilisés	1 105 €	1 282 €
Financements directs	651 €	816 €
Dont FSE	473 €	482 €

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

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

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

\* Comme pour chaque début de programmation, la première année est cofinancée en partie sur les reliquats de la programmation précédente. Ceci représente les montants suivants pour le PON 2007-2013 :

- Communes, EPCI : 28 143 612 €, dont 18 672 804 € de financements directs
- Conseils départementaux : 18 369 227 €, dont 7 546 243 € de financements directs
- Conseils régionaux : 6 687 763 €, dont 2 778 486 € de financements directs
- Etat : 22 864 673 €, dont 749 466 € de financements directs
- Autres financements mobilisés : 8 368 679 €, dont 2 397 651 € de financements directs
- FSE : 64 632 131 €



# Tableaux détaillés

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

<b>Tableau 1 :</b> <b>Analyse des flux d'entrées et de sorties pour l'année 2014</b>	<b>24</b>
<b>Tableau 2 :</b> <b>Analyse des parcours 2014</b>	<b>25</b>
<b>Tableau 3 :</b> <b>Durée des parcours 2014</b>	<b>26</b>
<b>Tableau 4 :</b> <b>Nombre de participants en étapes ACI et SIAE en 2014</b>	<b>27</b>
<b>Tableau 5 :</b> <b>Nombre de participants en étapes ACI et SIAE financées en 2014</b>	<b>27</b>
<b>Tableau 6 :</b> <b>Financements mobilisés pour des PLIE en 2014</b>	<b>28</b>
<b>Tableau 7 :</b> <b>Financements alloués par 58 PLIE aux ACI et SIAE en 2014</b>	<b>29</b>
<b>Tableau 8 :</b> <b>Analyse des sorties sur emploi 6 mois - année 2014</b>	<b>30</b>
<b>Tableau 9 :</b> <b>Analyse des sorties sur formation - année 2014</b>	<b>31</b>
<b>Tableau 10 :</b> <b>Autres données pour l'année 2014</b>	<b>32</b>

Tableau 1 : Analyse des flux d'entrées et de sorties pour l'année 2014

Caractéristiques des participants (à l'entrée dans le PLIE)	Entrées	En parcours durant la période	Report des participants de l'année précédente	Sorties durant la période							Taux de sortie positive
				Sorties positives			Sans suite				
				TOTAL sorties positives	Dont sorties sur un emploi	Dont sorties sur une formation	Total sorties sans suite	Dont abandons	Dont déménagements décès, retraite	Dont autres	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
<b>Nombre total</b>	34 633	<b>114 146</b>	79 513	14 446	11 197	2 583	<b>25 882</b>	9 743	3 526	12 613	<b>35,82%</b>
<b>Dont : hommes</b>	51%	51%	51%	48%	49%	46%	52%	52%	52%	51%	<b>33,92%</b>
femmes	49%	49%	49%	52%	51%	54%	48%	48%	48%	49%	<b>37,76%</b>
< 26 ans	20%	22%	23%	25%	26%	25%	23%	26%	27%	19%	<b>38,16%</b>
≥ 26 ans	80%	78%	77%	75%	74%	75%	77%	74%	73%	81%	<b>35,10%</b>
15-24 ans	17%	19%	20%	22%	23%	21%	20%	22%	24%	16%	<b>38,71%</b>
25-44 ans	60%	58%	58%	58%	56%	64%	57%	58%	55%	57%	<b>36,24%</b>
45-54 ans	18%	18%	18%	16%	17%	13%	18%	16%	14%	21%	<b>32,80%</b>
55-64 ans	5%	5%	4%	4%	4%	2%	5%	4%	7%	6%	<b>29,35%</b>
65 ans et +	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	<b>25,00%</b>
<b>Travailleurs handicapés</b>	<b>3%</b>	<b>4%</b>	<b>4%</b>	<b>3%</b>	<b>3%</b>	<b>3%</b>	<b>4%</b>	<b>3%</b>	<b>3%</b>	<b>5%</b>	<b>29,73%</b>
<b>Participants inscrits à Pôle emploi</b>	<b>88%</b>	<b>89%</b>	<b>89%</b>	<b>92%</b>	<b>92%</b>	<b>92%</b>	<b>88%</b>	<b>85%</b>	<b>89%</b>	<b>90%</b>	<b>36,78%</b>
• <b>DELD</b>	<b>26%</b>	<b>27%</b>	<b>28%</b>	<b>32%</b>	<b>33%</b>	<b>28%</b>	<b>25%</b>	<b>25%</b>	<b>25%</b>	<b>26%</b>	<b>41,25%</b>
dont inscrits Pôle emploi	26%	27%	28%	31%	33%	28%	25%	24%	25%	25%	<b>41,41%</b>
• <b>RSA</b>	<b>44%</b>	<b>40%</b>	<b>38%</b>	<b>33%</b>	<b>30%</b>	<b>41%</b>	<b>40%</b>	<b>35%</b>	<b>41%</b>	<b>43%</b>	<b>31,63%</b>
dont inscrits Pôle emploi	38%	35%	34%	30%	28%	37%	35%	30%	36%	38%	<b>32,53%</b>
• <b>Autres publics en difficulté</b>	<b>30%</b>	<b>33%</b>	<b>34%</b>	<b>35%</b>	<b>36%</b>	<b>31%</b>	<b>35%</b>	<b>40%</b>	<b>34%</b>	<b>31%</b>	<b>36,01%</b>
<b>Niveau</b>											
VI	14%	15%	16%	11%	12%	9%	18%	17%	15%	19%	<b>25,90%</b>
V bis	21%	22%	22%	18%	18%	19%	24%	27%	23%	23%	<b>29,89%</b>
V	35%	34%	34%	34%	34%	32%	33%	34%	35%	34%	<b>36,14%</b>
IV	17%	16%	15%	21%	20%	25%	15%	14%	16%	14%	<b>44,88%</b>
III	5%	5%	5%	7%	7%	6%	4%	4%	5%	4%	<b>48,57%</b>
II	2%	2%	2%	3%	3%	3%	1%	1%	2%	1%	<b>50,20%</b>
I	1%	1%	1%	1%	2%	1%	1%	0%	0%	1%	<b>46,50%</b>
9	5%	5%	5%	5%	4%	5%	4%	3%	4%	4%	<b>40,14%</b>
Non connu	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	<b>22,11%</b>
<b>Durée d'inactivité</b>											
< 1 an	11%	12%	12%	14%	15%	14%	11%	10%	14%	11%	<b>42,31%</b>
de 1 à 2 ans	7%	7%	7%	7%	7%	8%	6%	5%	9%	7%	<b>38,45%</b>
de 2 à 3 ans	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	3%	5%	4%	<b>34,63%</b>
de 3 à 5 ans	4%	4%	4%	3%	3%	3%	4%	3%	5%	5%	<b>29,73%</b>
plus de 5 ans	5%	4%	4%	3%	2%	3%	4%	3%	3%	5%	<b>26,58%</b>
aucune activité	21%	21%	21%	19%	18%	21%	18%	14%	21%	21%	<b>36,92%</b>

Durée moyenne d'inactivité des participants PLIE (en mois) **29,94**

## Tableau 2 : Analyse des parcours 2014

Opération ou étape	Cumul du nombre d'étapes financées ou non par le PLIE sur la période			Nombre moyen d'étapes par participant sur la période		
	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes
<b>TOTAL</b>	<b>165 208</b>	<b>82 902</b>	<b>82 306</b>	1,45	1,42	1,48
<b>Sur des opérations</b>	<b>Mobilisation</b>	<b>43 999</b>	<b>22 565</b>	<b>21 434</b>		
	<b>Emplois de parcours</b>	<b>41 201</b>	<b>22 873</b>	<b>18 328</b>		
	• <b>IAE</b>	<b>18 760</b>	<b>12 053</b>	<b>6 707</b>		
	ACI	11 475	7 371	4 104		
	EI	2 692	1 766	926		
	ETTI	1 719	1 516	203		
	AI	2 797	1 334	1 463		
	Régie de Quartier	77	66	11		
	• <b>Hors IAE</b>	<b>18 265</b>	<b>8 790</b>	<b>9 475</b>		
	<b>Contrats aidés</b>	<b>5 782</b>	<b>2 320</b>	<b>3 462</b>		
	CUI-CAE	5 229	1 977	3 252		
	Contrat en GEIQ	85	77	8		
	Emploi d'avenir	468	266	202		
	<b>Contrats non aidés</b>	<b>12 483</b>	<b>6 470</b>	<b>6 013</b>		
	CDD court	8 527	3 774	4 753		
	Contrat d'intérim	3 498	2 599	899		
	CDI à temps partiel	458	97	361		
	<b>Autres contrats</b>	<b>4 176</b>	<b>2 030</b>	<b>2 146</b>		
	<b>Emploi de sortie</b>	<b>19 908</b>	<b>9 278</b>	<b>10 630</b>		
	<b>Formation</b>	<b>29 440</b>	<b>13 495</b>	<b>15 945</b>		
Qualifiante ou certifiante	9 101	4 455	4 646			
Non qualifiante	20 339	9 040	11 299			
<b>Médiation à l'emploi</b>	<b>29 628</b>	<b>14 121</b>	<b>15 507</b>			
<b>Création d'entreprise</b>	<b>1 032</b>	<b>570</b>	<b>462</b>			

**Tableau 3 : Durée des parcours 2014**

		Sur la période concernée					
		Nombre de parcours concernés			Durée moyenne des parcours en mois		
		TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes
<b>Toutes sorties (Total)</b>		<b>40 328</b>	<b>20 350</b>	<b>19 978</b>	<b>27,63</b>	<b>27,30</b>	<b>27,95</b>
Dont :	DELD	10 809	5 311	5 498	28,52	28,22	28,81
	Allocataires du RSA	14 816	7 624	7 192	21,91	21,92	21,90
	Autres	14 703	7 415	7 288	33,07	32,34	33,84
	< 26 ans	9 750	5 498	4 252	28,69	28,55	28,87
	≥ 26 ans	30 578	14 852	15 726	27,29	26,85	27,71
	15-24 ans	8 485	4 809	3 676	29,13	28,92	29,39
	25-44 ans	23 078	11 225	11 853	27,28	26,71	27,81
	45-54 ans	6 982	3 406	3 576	28,40	28,40	28,39
	55-64 ans	1 781	908	873	22,48	22,49	22,47
	65 ans et +	2	2	0	11,25	10,50	12,00
<b>Sorties positives</b>		<b>14 446</b>	<b>6 903</b>	<b>7 543</b>	<b>24,60</b>	<b>24,11</b>	<b>25,04</b>
Dont :	DELD	4 622	2 076	2 546	25,37	24,52	26,05
	Allocataires du RSA	4 780	2 304	2 476	22,50	22,46	22,54
	Autres	5 044	2 523	2 521	25,88	25,28	26,48
	< 26 ans	3 611	2 030	1 581	23,33	23,65	22,92
	≥ 26 ans	10 835	4 873	5 962	25,02	24,30	25,61
	15-24 ans	3 169	1 789	1 380	23,76	24,04	23,40
	25-44 ans	8 431	3 910	4 521	24,92	24,16	25,57
	45-54 ans	2 300	952	1 348	25,42	25,00	25,72
	55-64 ans	545	251	294	21,08	20,55	21,54
	65 ans et +	1	1	0	8,00	8,00	0,00
<b>Sorties sans suite</b>		<b>25 882</b>	<b>13 447</b>	<b>12 435</b>	<b>29,55</b>	<b>29,00</b>	<b>30,13</b>
Dont :	DELD	6 583	3 370	3 213	31,14	30,60	31,70
	Allocataires du RSA	10 334	5 433	4 901	21,90	21,93	21,87
	Autres	8 965	4 644	4 321	37,19	36,12	38,33
	< 26 ans	5 851	3 276	2 575	32,04	31,37	32,90
	≥ 26 ans	20 031	10 171	9 860	28,82	28,24	29,41
	15-24 ans	5 018	2 828	2 190	32,55	31,75	33,58
	25-44 ans	14 837	7 466	7 371	28,85	28,23	29,48
	45-54 ans	4 712	2 453	2 259	30,22	29,74	30,74
	55-64 ans	1 312	699	613	23,54	23,60	23,48
	65 ans et +	3	1	2	12,33	13,00	12,00

**Tableau 4 : Nombre de participants en étapes ACI et SIAE en 2014**

Fonctions financées	Total	dont	
		Homme	Femme
<b>Structures :</b>			
ACI	11 625	63%	62%
EI	1 207	7%	5%
ETTI	2 882	16%	16%
AI	2 619	12%	16%
Régie de Quartier	150	1%	0,5%
GEIQ	153	1%	0,5%
<b>Total</b>	<b>18 636</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Tableau 5 : Nombre de participants en étapes ACI et SIAE financées en 2014**

Fonctions financées	Total	dont	
		Homme	Femme
<b>Structures :</b>			
ACI	4 542	85%	71%
EI	385	6%	9%
ETTI	64	0,5%	1%
AI	443	4%	15%
Régie de Quartier	229	4%	4%
GEIQ	29	0,5%	0%
<b>Total</b>	<b>5 692</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Tableau 6 : Financements mobilisés pour des PLIE en 2014

Chiffres arrondis			
	Total financements Directs + indirects	Dont financements	
		Directs(*)	Indirects Mobilisés en contrepartie du FSE
<b>Axe 2 du PON 2007-2013</b>	<b>6 041 125</b>	<b>5 998 016</b>	<b>43 109</b>
Collectivités locales (communes, communautés de communes, agglo., communautés urbaines...)	1 748 388	1 748 388	
Conseil départemental	276 150	237 550	38 600
Conseil régional	430 128	430 128	
Etat	10 000	10 000	
Autres financements publics mobilisés en contrepartie du FSE	201 409	196 900	4 509
Autres financements privés mobilisés en contrepartie du FSE	13 669	13 669	
FSE	3 361 381	3 361 381	
<b>Axe 3 du PON 2007-2013</b>	<b>138 839 828</b>	<b>86 676 582</b>	<b>52 163 246</b>
Collectivités locales (communes, communautés de communes, agglo., communautés urbaines...)	24 327 001	14 939 142	9 387 859
Conseil départemental	18 093 077	7 308 693	10 784 384
Conseil régional	6 257 635	2 348 358	3 909 277
Etat	22 854 673	739 466	22 115 207
Autres financements publics mobilisés en contrepartie du FSE	2 278 280	999 060	1 279 220
Autres financements privés mobilisés en contrepartie du FSE	5 875 321	1 188 022	4 687 299
FSE	59 153 841	59 153 841	
<b>Axe 5 du PON 2007-2013 (AT)</b>	<b>4 185 132</b>	<b>4 102 183</b>	<b>82 949</b>
Collectivités locales (communes, communautés de communes, agglo., communautés urbaines...)	2 068 223	1 985 274	82 949
FSE	2 116 909	2 116 909	
<b>Total pour le PON 2007-2013</b>	<b>149 066 085</b>	<b>96 776 781</b>	<b>52 289 304</b>
<b>Axe 3 du PON 2014-2020</b>	<b>21 425 506</b>	<b>15 512 034</b>	<b>5 913 472</b>
Collectivités locales (communes, communautés de communes, agglo., communautés urbaines...)	3 650 159	3 298 898	351 261
Conseil départemental	2 992 047	1 740 466	1 251 581
Conseil régional	917 303	763 500	153 803
Etat	3 264 676	214 463	3 050 213
Autres financements publics mobilisés en contrepartie du FSE	130 625	25 625	105 000
Autres financements privés mobilisés en contrepartie du FSE	1 041 572	39 958	1 001 614
FSE	9 429 124	9 429 124	
<b>Axe 4 du PON 2014-2020 (AT)</b>	<b>279 715</b>	<b>267 740</b>	<b>11 975</b>
Collectivités locales (communes, communautés de communes, agglo., communautés urbaines...)	189 329	177 354	11 975
FSE	90 386	90 386	
<b>Total pour le PON 2014-2020</b>	<b>21 705 221</b>	<b>15 779 774</b>	<b>5 925 447</b>
<b>SOUS-TOTAL MOBILISÉS</b>	<b>170 771 306</b>	<b>112 556 555</b>	<b>58 214 751</b>
<b>Mobilisés</b>			
Fonds privés non mobilisés en contrepartie du FSE	43 175		
Autres non mobilisés	1 035 748		
<b>SOUS-TOTAL NON MOBILISÉS</b>	<b>1 078 923</b>		
<b>TOTAL GÉNÉRAL :</b>	<b>171 850 229</b>		
<b>DONT FSE :</b>	<b>74 151 641</b>		

Directs (\*) : qui passent par la structure gestionnaire du PLIE

**Tableau 7 : Financements alloués par 58 PLIE aux ACI et SIAE en 2014**

Structures :	Total	Dont FSE
ACI	24 602 170	5 835 185
EI	1 746 255	407 839
ETTI	352 365	55 109
AI	1 262 093	743 624
Régie de Quartier	831 921	378 608
GEIQ	57 763	44 292
<b>TOTAL SIAE</b>	<b>28 852 567</b>	<b>7 464 657</b>
Pôle emploi	1 353 622	1 228 539
Mission locale	2 244 990	1 468 545
Organisme de formation	4 778 456	3 092 326
Maison de l'Emploi	1 736 142	1 178 242
CBE	75 598	60 478
Club ou Fondation d'entreprise	300 499	176 343
Opération interne	15 678 167	8 916 824
Association insertion / emploi hors IAE	6 916 824	3 487 814
CCAS et CIAS	1 183 944	814 350
Collectivité locale	1 759 733	1 023 008
Autre association ou partenaire	6 414 859	2 931 576
<b>TOTAL</b>	<b>71 295 401</b>	<b>31 842 702</b>

Tableau 8 : Analyse des sorties sur emploi 6 mois - année 2014

		TOTAL	Hommes	Femmes
Secteur d'activité de l'employeur	A : Agriculture, chasse, sylviculture, pêche	1%	2%	1%
	B, C : Industries	5%	7%	3%
	D : Production et distribution d'électricité, gaz, vapeur et air conditionné	0%	1%	0%
	E : Production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets, dépollution	1%	1%	0%
	F : Construction	6%	12%	1%
	G : Commerce, réparation automobile	9%	8%	10%
	H : Transport et entreposage	4%	6%	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	2%	3%	2%
	N : Activités de services administratifs et de soutien	19%	27%	12%
	O : Administration publique	12%	10%	15%
	P : Enseignement	6%	2%	8%
	Q : Santé humaine et action sociale	14%	7%	20%
	R : Arts, spectacles et activités récréatives	1%	1%	1%
	S : Autres activités de services	8%	6%	10%
	T : Activités des ménages en tant qu'employeur	3%	1%	4%
	U : Activités extra territoriales	0%	0%	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
Type d'employeur	Entreprise	62%	72%	51%
	Association	16%	13%	19%
	Secteur public	20%	14%	26%
	Particuliers	2%	1%	4%
		<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
Taille de l'établissement	Moins de 10 salariés	31%	34%	28%
	10 à 50	28%	27%	29%
	50 à 100	12%	11%	14%
	100 à 500	15%	14%	15%
	500 et plus	14%	14%	14%
	<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
Type de contrat	CDI	30%	27%	33%
	CDD 6 mois et +	56%	52%	61%
	Création d'entreprise - auto emploi	3%	3%	2%
	Intérim	11%	18%	4%
		<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
Mesure	CUI-CIE	6%	6%	5%
	CUI-CAE	29%	21%	37%
	Contrat de Professionnalisation	12%	15%	8%
	Contrat d'Apprentissage	5%	6%	3%
	Autres	48%	52%	47%
	<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>



**Tableau 9 : Analyse des sorties sur formation - année 2014**

		TOTAL	Hommes	Femmes
<b>Domaine de la formation</b>	Agriculture, horticulture, pêche, paysage	3%	5%	1%
	Bâtiment, travaux publics	12%	23%	2%
	Services aux entreprises et collectivités (sécurité, environnement, nettoyage, etc.)	13%	16%	11%
	Services à la personne, santé social, petite enfance	30%	10%	49%
	Métiers de l'éducation et de la formation	2%	1%	2%
	Métiers de la bouche et de l'alimentation (boucherie, boulangerie, etc.)	2%	2%	1%
	Arts, artisanats, multimédia, audiovisuel	1%	1%	1%
	Commerce, distribution	5%	4%	6%
	Tourisme, hôtellerie, restauration	5%	3%	8%
	Informatique, information, communication	1%	2%	1%
	Production, manutention, industrie	4%	7%	1%
	Secrétariat, comptabilité, gestion	6%	3%	9%
	Textile, habillement, cuir	1%	0%	1%
	Electricité, électronique	2%	4%	1%
	Transport, logistique	8%	14%	2%
	Mécanique, automatisme, transformation des matériaux	2%	4%	1%
	Métiers de l'esthétique et de la cosmétique	2%	0%	3%
	Banque, finances, assurances	1%	0%	0%
	Formation générale (sciences humaines, sciences, lettres, etc.)	1%	1%	1%
TOTAL	100%	100%	100%	
<b>Niveau de la formation</b>	VI	0%	0%	0%
	V bis	3%	4%	3%
	V	53%	58%	49%
	IV	10%	9%	12%
	III	4%	4%	5%
	II	2%	1%	2%
	I	1%	0%	0%
	9	0%	0%	0%
	Non connu	27%	24%	29%
	TOTAL	100%	100%	100%
<b>Nature de la validation</b>	Diplôme du Ministère de l'Education Nationale	18%	15%	21%
	Diplôme du Ministère de la Jeunesse et des Sports	2%	1%	3%
	Diplôme du Ministère des Affaires sociales	10%	3%	17%
	Diplôme du Ministère de l'Agriculture	2%	2%	1%
	Certificat de Qualification Professionnelle	21%	26%	17%
	Certificat de Maîtrise Professionnelle	2%	4%	1%
	Titre du Ministère de l'Emploi	39%	44%	33%
	Autres	6%	5%	7%
	TOTAL	100%	100%	100%
<b>Durée de la formation</b>	Moins de 3 mois	15%	21%	10%
	Entre 3 et 6 mois	22%	20%	23%
	Entre 6 et 12 mois	54%	52%	56%
	Plus de 12 mois	9%	7%	11%
	TOTAL	100%	100%	100%

**Tableau 10 : Autres données pour l'année 2014**

Nombre de salariés dans l'équipe d'animation et de gestion du P.L.I.E.	443
Soit en ETP	261

Masse salariale	12 926 647
Coût total (masse salariale + frais de fonctionnement)	18 770 070
Dont budget consacré à l'assistance technique	3 185 976

Ingénierie :	Nombre d'heures	Budget (en euros)
Estimation du temps passé (heures) et du budget (euros) consacré dans l'année à l'ingénierie	111 289	4 452 169

	Nombre	Montant réalisé
• Bénéficiaires partenaires (autres qu'entreprises) conventionnés avec financement.	1 200	28 926 648
• Bénéficiaires partenaires (autres qu'entreprises)	86	
• Partenaires (autres qu'entreprises) non conventionnés.	862	
• Opérations conventionnées dans l'année - TOTAL :	2 447	
Dont : - Activités d'utilité sociale (contrats aidés, - EI, AI, RQ, ETTI	223	
- formations	62	
- création d'entreprises	1 318	
- médiation à l'emploi	10	
- emploi (avant sortie 6 mois +)	153	
- accompagnement renforcé	37	
- ingénierie	365	
- ingénierie	83	
• Entreprises partenaires réguliers du PLIE	4 138	
• Réunions collectives organisées par le PLIE dans l'année	TOTAL	4 515
Dont : - "institutionnelles" (comité de pilotage, CA, etc...)	622	
- "opérationnelles" (comité d'agrément et de suivi, réunions bénéficiaires, réunions diverses)	3 577	
• Réunions collectives "institutionnelles" (exemple: SPE, CDIAE, CLI, etc...) auxquelles participent l'un ou l'autre des membres de l'équipe d'animation du PLIE chaque année	2 814	

## C | 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. »

## Le PO FSE 2014-2020 :

Le Programme Opérationnel National FSE pour l'Emploi et l'Inclusion en métropole pour la période 2014-2020 identifie au sein de l'axe prioritaire n°3 « Lutter contre la pauvreté et promouvoir l'inclusion », trois objectifs spécifiques :

- Objectif spécifique n°1 : « **Augmenter le nombre de parcours intégrés d'accès à l'emploi des publics très éloignés de l'emploi en appréhendant les difficultés rencontrées de manière globale** »
  - La situation de référence : « L'intégration des actions d'insertion dans le cadre d'un parcours d'accompagnement individualisé et renforcé s'est largement développée en France, via des dispositifs tels que le Plan local pour l'insertion et l'emploi ou le Pacte territorial d'insertion ».
- Objectif spécifique n°2 : « **Mobilisation des employeurs et des entreprises dans les parcours d'insertion** »
  - La situation de référence fait notamment lien avec le développement de la responsabilité sociale des entreprises : « Les actions permettant de développer les clauses sociales dans les marchés de l'Etat, des collectivités locales et des établissements publics et privés sont particulièrement visées ».
- Objectif spécifique n°3 : « **Développer les projets de coordination et d'animation de l'offre en faveur de l'insertion et de l'économie sociale et solidaire** »
  - Les bénéficiaires visées par ces actions : « Tous les acteurs de l'offre territoriale d'insertion, et en particulier : les employeurs, leurs réseaux, les partenaires sociaux et branches professionnelles, les établissements publics et privés... ainsi que les Départements, les structures porteuses d'un Plan local pour l'insertion et l'emploi, les maisons de l'emploi, les acteurs du Service public de l'emploi, les structures d'insertion par l'activité économique, les structures offrant des solutions pour la levée de freins sociaux ou professionnels à l'emploi ».

## La loi n° 2014-58 du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles précise que :

« L'autorité de gestion confie par délégation de gestion aux départements ou aux collectivités et organismes chargés du pilotage de plans locaux pour l'insertion par l'emploi qui en font la demande, tout ou partie des actions relevant du Fonds social européen. »

Dans le prolongement des précédents programmes, les crédits du Fonds social européen (FSE) contribuent, au titre de la période 2014-2020, à l'activité des PLIE.

Les PLIE ont deux grandes missions complémentaires :

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

**Le bilan qualitatif présenté dans les pages suivantes est illustré par une sélection d'actions réalisées au sein des différents PLIE.**

# 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 A L'EMPLOI

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

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

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

### Mobilité géographique :

**Le PLIE du Pays de l'Audomarois** a accompagné la mise en œuvre d'une auto-école sociale et la création d'une association de location de deux et quatre roues pour faciliter l'accès à l'emploi et à la formation sur un territoire où l'offre publique de transport est insuffisante. L'apprentissage du permis de conduire est combiné avec un travail sur le projet professionnel. De même le PLIE a accompagné la création d'un garage social, Audo-mobilité, afin de permettre aux plus démunis et aux allocataires de minima sociaux d'accéder à des véhicules en état de marche qu'ils auront eux-mêmes ou avec d'autres réparé.

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

**Le PLIE du Pays Vidourle Camargue** a mis en place une enveloppe d'aide individuelle qui comprend une aide individuelle à la formation et une aide à la mobilité, avec la mise à disposition dans ce cadre de véhicules à deux ou quatre roues.

**Le PLIE du Blanc Mesnil** a mis en place une action collective à destination des jeunes femmes, « Les mercredis des rencontres », afin de consolider leur parcours professionnel et de leur permettre de sortir de leur isolement et de reprendre confiance en elle-même. Des visites d'entreprises, de lieux culturels, de centres de santé sont organisées, ainsi que des ateliers d'apprentissage de la mobilité.

**Le PLIE de la Communauté d'Agglomération de « Cap Calais Terre d'Opale »** a sensibilisé les publics sur la mobilité géographique en amont d'une opération de recrutement de poseurs de voies ferrées pour Réseau Ferré de France, dans le cadre de clauses sociales d'insertion pour l'opération de modernisation de la ligne ferroviaire Calais – Dunkerque : tenir compte des déplacements hebdomadaires sur l'ensemble du territoire français, de l'impact sur la situation familiale, et des opportunités existantes y compris dans les métiers des travaux publics.

La mobilité peut également être travaillée en amenant les publics sur d'autres territoires comme le fait **le PLIE Nord Ouest 91 Atout PLIE**, 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 :**

**Le PLIE de Plaine Commune** a mis en place un « observatoire pour développer l'employabilité des publics en leur permettant de maîtriser la langue française », qui a permis de recenser et de rendre lisible le réseau des acteurs de la formation linguistique. Son travail partenarial vise à faire coïncider au mieux offre et demande de formation linguistique. Une action est également menée, « Soutien à la levée des freins en matière d'accès à la formation linguistique », afin d'identifier des solutions de garde d'enfant qui constitue l'un des freins principaux à la formation linguistique.

**Le PLIE de Roubaix Lys Lez Lannoy** a mis en place un dispositif de formation modulaire pour permettre l'acquisition des savoirs de base nécessaires à la tenue d'un poste de travail ou à l'entrée en qualification, à destination de demandeurs d'emploi en difficultés de lecture et écriture. Des ateliers techniques sont également organisés sur l'un des cinq domaines d'activité professionnelle repérés (bâtiment, logistique et transport, nettoyage, services à la personne, sécurité) qui sont complétés par une sensibilisation à l'organisation du travail et aux règles de sécurité.

**Le PLIE de la Communauté d'Agglomération Grenobloise** est mobilisé pour renforcer l'accompagnement socio-professionnel des personnes ROM concernées par le dispositif d'insertion par le logement et l'emploi, avec la mise en place d'ateliers sociolinguistiques à vocation professionnelle tout particulièrement adaptés à ces publics.

Une action de « remise à niveau » permet aux participants du **PLIE de la Communauté d'Agglomération d'Evry-Centre Essonne** d'acquérir et d'approfondir leurs connaissances de base en mathématiques, français et expression orale. A l'issue de la formation, une certification est remise par le CNAM, ce qui permet au participant de se sentir valorisé et contribue à lui redonner confiance.

#### **Maîtrise de l'informatique :**

Des ateliers collectifs organisés régulièrement permettent aux participants du **PLIE de Midi Quercy** de s'initier à l'utilisation des Nouvelles Technologies de l'Information et Communication (NTIC) représentant un moyen de maintenir, renforcer et développer leur accès aux droits, à l'information et à la mise en réseau. Les participants sont notamment initiés aux services à distance de Pôle emploi. Le PLIE souhaite développer un site internet dans lequel les participants du PLIE pourraient construire et alimenter un « Espace Web » dédié.

**Le PLIE de l'Espace Technowest** met en place des ateliers en partenariat avec des médiathèques du territoire pour les participants du PLIE : rédaction CV ou lettre de motivation, consultation des offres d'emploi, envoi des candidatures par mail, navigation sur internet, etc. Chaque cycle d'atelier comporte 6 séances de 2 heures en salles informatiques pour des groupes de 7 personnes. 70 % des participants sont revenus sur la médiathèque après les cycles.

### **Barrière linguistique :**

**Le PLIE de Limoges** porte un projet de plateforme linguistique. Ce projet vise à apporter une réponse rapide aux publics accompagnés par le PLIE pour lesquels l'apprentissage intensif du français s'avère nécessaire. Cette action constitue pour eux une première étape dans la construction de leur parcours d'insertion. Sans ce temps d'apprentissage intensif, il ne serait pas envisageable à court terme pour ces publics d'intégrer des dispositifs d'insertion ou de formation ou même d'intégrer un emploi direct du fait de la barrière de la langue. La PALIP apporte donc une nouvelle réponse et vient compléter les dispositifs d'apprentissage de la langue française déjà existants sur le territoire. Cette action est une réelle plus-value pour les participants. Elle constitue également une première étape de parcours importante qui peut parfois conditionner la mobilisation d'autres actions, indispensables pour un retour vers l'emploi durable.

### **Image de soi :**

**Le PLIE de Lens Liévin** a mis en place une prestation alternant des séances individuelles et collectives et destinées à permettre aux personnes en manque de confiance en elle-même de se sentir plus dynamique et de s'ouvrir aux autres, tant par le soin du corps et du visage, que par les conseils vestimentaires. Une socio-esthéticienne, une diététicienne et une infirmière ont été mobilisées.

**Le PLIE de la Communauté d'Agglomération de « Cap Calaisis Terre d'Opale »** propose un atelier « Conseil en image » aux femmes et aux hommes participants du PLIE, afin qu'ils améliorent leur image et leur communication, par une valorisation ou revalorisation de l'image de soi. Alternent des ateliers collectifs (gestuelle, soins, relaxation, visite du CFA) et entretiens individuels personnalisés, avec l'intervention d'une socio-esthéticienne.

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

**Le PLIE de Valenciennes** propose une démarche d'accompagnement de type « coaching » visant à travailler sur l'estime de soi. Il s'agit d'aider les participants à prendre conscience des freins psychologiques qu'ils ont élaborés à la suite d'échec dans le domaine de l'emploi. L'accompagnement proposé permet aux individus de surmonter ces situations d'échecs et de réparer les reflexes parasites qu'ils ont mis en place. L'objectif est que le participant retrouve une place d'acteur dans sa recherche d'emploi.

### **Divers :**

**Le PLIE du Blanc Mesnil** propose aux publics les plus fragiles, notamment les allocataires du RSA et les seniors, les « ateliers du changement », dans lesquels une dynamique collective permet à chacun d'apprendre à chercher un emploi, en acquérant au préalable une meilleure connaissance de soi, de son environnement et du monde du travail, par des ateliers spécifiques, allant de la découverte du fonctionnement de son cerveau, jusqu'à l'apprentissage du fonctionnement du marché du travail, et aux ateliers consacrés aux « réseaux » ou à la communication, avec l'intervention d'un comédien et d'une association qui intervient sur l'apparence.

**Le PLIE de Plaine Commune** propose à l'ensemble des acteurs économiques une offre de services adaptée pour lutter contre les discriminations, en commençant par une information aux usagers sur la législation en matière de discrimination et en les orientant vers les partenaires compétents. Les intermédiaires de l'emploi sont ensuite sensibilisés en s'appuyant sur les usagers. Les bonnes pratiques en entreprises et en collectivité sont valorisées. La charte Entreprise Territoire est adaptée en incluant une offre d'information.

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

## 1.2 - ORIENTER LE PARTICIPANT

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

### Exemples :

**Le PLIE du Pays de Brest** propose aux participants du PLIE présentant une difficulté récurrente d'insertion professionnelle d'intégrer la prestation « S.E.B. Action - Stage Evaluation Bilan ». Une évaluation professionnelle et psychosociale est réalisée en se basant sur l'expression orale et écrite, afin de favoriser ou de poursuivre l'élaboration d'un projet professionnel et l'accès à l'emploi. Une équipe de formateurs et une psychologue interviennent en lien avec les référents de parcours.

**Le PLIE de Saint-Quentin-en-Yvelines** accompagne les participants du PLIE dans les démarches d'élaboration et de validation d'un projet professionnel réaliste à court ou moyen terme. Il s'agit d'un accompagnement individuel inscrit dans une méthodologie d'analyse des parcours personnels et professionnels. L'action dure en moyenne 16 heures sur une amplitude d'environ 5 semaines. Elle est composée de séances d'entretiens individuels au cours desquels le participant fera l'analyse de ses compétences, de ses centres d'intérêts et saura identifier ses points forts et lacunes éventuelles. Le participant du PLIE est encouragé à mener des démarches complémentaires de recherche d'informations métiers pour compléter sa connaissance et les choix qu'il devra faire dans la définition de son projet professionnel. Le PLIE de Saint-Quentin en Yvelines a souhaité que la méthodologie dite de bilan, soit adaptée à la spécificité du public PLIE et aux difficultés de mobilisation qui sont parfois les siennes. Les outils utilisés par le porteur de l'action sont également adaptés aux publics migrants ne maîtrisant pas pleinement la langue française ou la culture du marché de l'emploi et des différents métiers qui s'exercent en France

**Le PLIE de Grasse** co-organise des rencontres trimestrielles avec la Direction de Pôle emploi et le soutien des communes. Une réponse multiple est proposée à tout demandeur d'emploi dont le souhait métier est en rapport au secteur ciblé. Durant une matinée le demandeur d'emploi se voit proposer : des entretiens d'embauche avec les responsables de recrutement des entreprises, des offres de formation dans le domaine pour un emploi différé, un service de mobilité professionnelle, un espace dédié au speed-meeting avec DRH du territoire, un cyber espace pour création et mise à jour d'outils de recherche d'emploi et des ateliers de mobilisation (débat, coaching en image, photographe...).

**Le PLIE de Roubaix Lys Lez Lannoy** 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 Lys Lez Lannoy** 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.

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



### 1.3 - PROPOSER DES «ÉTAPES EMPLOI»

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

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

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

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

**Durant l'année 2014, les PLIE ayant renseigné ces informations font état d'un total de 41 201 emplois de parcours occupés par leurs participants – dont 30,3 % avec des contrats non aidés.**

**Exemples :**

**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 avec l'appui, pour 50 % d'entre eux, de collectivités ou d'associations. Les autres 50 % ont intégré l'entreprise après 2 immersions dans le cadre d'Évaluations en milieu de travail (EMT) longues et d'une formation mentorat-tutorat de 2 semaines financée par l'AGEFOS PME.

**Le PLIE du Beauvaisis** a positionné :

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

Le « Comité de validation IAE » du **PLIE du Pays d'Artois** permet d'orienter des participants vers l'Insertion par l'activité économique (IAE) et le recrutement en ACI. Les prescripteurs améliorent ainsi leurs orientations vers les ACI, ne considérant plus le contrat aidé dans la structure comme un simple contrat de travail mais comme un véritable tremplin pour construire un parcours. En 2014, sur 680 dossiers étudiés, 308 candidatures ont été orientées vers l'IAE et 169 personnes ont été recrutées.

**Le PLIE de l'agglomération Chambérienne** porte des Contrats d'insertion professionnelle intérimaire (CIPI). Cette action a un double objectif :

- favoriser la montée en compétences des intérimaires dans le cadre de leur parcours d'insertion professionnelle ;
- proposer du personnel qualifié en amont du démarrage des chantiers sur lesquels les entreprises travaillent afin de les accompagner sur la valorisation des heures d'insertion.

10 intérimaires ont bénéficié de 165 heures de formation, 225 heures de mission Acquisition du module de formation pratique des bases du métier de constructeur professionnel en béton armé - 1 module sur 4 du Titre Professionnel - maçon N1P2.

C'est un Chantier d'insertion « hygiène et maintenance » exclusivement féminin qui est porté par **le PLIE du Pays de Brest**. 8 candidates en recherche d'insertion professionnelle par prescription du PLIE et du Conseil départemental acquièrent par des mises en situation professionnelle les techniques de nettoyage sous le contrôle de l'encadrante technique. Chaque salariée est rencontrée individuellement par la conseillère insertion toutes les semaines. Cet accompagnement est formalisé dans un livret de suivi. Le référent de parcours PLIE rencontre la structure toutes les 6 semaines, et avant la fin du chantier un entretien tripartite avec le salarié et le chargé d'insertion est réalisé pour la suite du parcours.

#### 1.4 - FORMER

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

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

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

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

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

##### **Exemples :**

**Le PLIE de Dunkerque**, avec la Maison de l'Emploi, a construit un « Pôle formation » qui assure une gestion centralisée des prescriptions de formation des actions conventionnées sur le territoire : offre de la Région, AFPA, 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.

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

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

**Le PLIE de Dunkerque** gère une enveloppe spécifique, financée par la Communauté urbaine au profit des salariés en contrats aidés qui sont participants du PLIE.

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

**Le PLIE du Grand Poitiers** organise 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.

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

**Le PLIE de Saint-Quentin-en-Yvelines** met en place une action sur le développement d'un réseau professionnel. Il s'agit de comprendre les droits et les devoirs en entreprise (intégrer les codes de comportement au travail). Le porteur de l'action mobilise son réseau professionnel (entreprises adhérentes du Club FACE) et s'ouvre à de nouveaux partenaires en fonction de l'objectif de l'étape de parcours : recherche d'un stage, enquête métier, simulation d'entretien ou toute autre action visant à permettre au participant de se rapprocher du milieu professionnel et de l'entreprise plus spécifiquement.

**Au PLIE de Toulouse Métropole** l'opération « Français des métiers » est portée depuis 2013. Cette action consiste à apporter aux participants (entre autres) un vocabulaire professionnel et technique adapté au métier choisi ainsi que des notions de mathématiques, d'hygiène et de sécurité au travail pour réduire les risques liés à la pénibilité des tâches et les problèmes de santé. Des programmes d'alphabétisation et d'apprentissage du Français langue étrangère (FLE) existant ciblent principalement un niveau général de savoirs à atteindre. Ils nécessitent de ce fait un apprentissage plus long et ne peuvent couvrir la terminologie détaillée correspondant à chaque type d'emploi. Face à ce constat, TRAVAIL DIFFERENT a conçu le dispositif « Français des Métiers ». Des modules ont été mis en œuvre sur les domaines de la restauration collective, agent de service hospitalier, propreté, grande distribution. Chaque module s'est déroulé sur une période de trois semaines + 1 journée supplémentaire soit 112 heures par apprenant. Cette journée de restitution permet d'avoir un retour d'expérience des stagiaires, de préparer les stagiaires à l'après formation et par conséquent, d'ouvrir davantage l'action sur l'emploi.

## 1.5 - ACCOMPAGNER

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

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

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

### Localisation des référents :

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

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

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

## Fonctions :

Le référent de parcours PLIE :

- établit un **diagnostic** de la situation sociale et professionnelle de la personne et de son environnement, de ses compétences et de ses qualités ;
- assure une **veille active** et permanente de **l'offre d'insertion, de formation, d'emploi**, sur le territoire ;
- construit ou co-construit des parcours d'insertion professionnelle ;
- accompagne la personne tout au long de son parcours d'insertion professionnelle et est le garant de ce parcours (y compris durant les 6 premiers mois dans le contrat de travail durable). Cet accompagnement implique :
  - un suivi individuel ;
  - l'exploration des besoins de la personne ;
  - la coordination des opérateurs ;
  - la mise en cohérence et l'articulation entre les étapes ;
  - la hiérarchisation des priorités de la personne et leur confrontation avec la réalité économique ;
  - la mobilisation de mesures et d'actions ;
  - l'ingénierie financière du parcours (en lien avec l'équipe d'animation du PLIE ;
  - la mise en œuvre des étapes ;
  - la mise en relation avec les opérateurs partenaires et avec des employeurs (à toutes les étapes de parcours) ;
- assure la mise à jour régulière du dossier administratif du participant et fournit à l'équipe d'animation du PLIE toutes les pièces justificatives - avec notamment en perspective une bonne « lisibilité » des parcours dans une démarche qualité et d'évaluation ;
- participe aux travaux de l'équipe d'animation du PLIE (ingénierie de création d'activités et d'actions spécifiques, évaluation d'actions, échanges d'informations et de pratiques, ...) :
  - communique au sein de la structure qui l'emploie sur ses activités (et éventuellement sur celles du PLIE...);
  - assure la responsabilité de la traçabilité du parcours ;
- communique vers les prescripteurs et bénéficiaires du PLIE, notamment en témoignant de ses activités ;
- a une activité transversale et permanente d'écoute, d'aide et de soutien pour les personnes qu'il accompagne et de coordination de l'accompagnement global.

## Facteurs de réussite :

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

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

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

- la légitimité locale permettant de « mettre autour de la table » chaque acteur qui détient une clef du dispositif, pour avoir le maximum d'efficacité autour du demandeur d'emploi ;
- des liens et des pratiques avec les acteurs économiques ;
- une capacité d'ingénierie qui permet de construire des réponses adaptées aux besoins à la fois des publics et des acteurs économiques ;
- un environnement de partenaires animés par une volonté commune d'actions ;
- une implication des élus et des collectivités territoriales de proximité et des Conseils régionaux et départementaux 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 :**

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

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

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

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

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

**Le PLIE du Pays d'Auge Nord** élabore des parcours d'insertion et assure un accompagnement pour chaque participant du PLIE durant toute la durée du parcours et pendant 6 mois jusqu'au positionnement en emploi. Après l'accueil et le diagnostic des candidats, les parcours sont élaborés. Outre les techniques de recherches d'emploi, les mesures, prestations et formations présentes sur le bassin d'emploi sont utilisées. Le chargé de contact entreprise assure le positionnement en emploi.

**Le PLIE de Hérault Méditerranée** accompagne dans les démarches de recherche d'emploi des publics sans référents identifiés. Il s'agit de mobiliser des dispositifs de droits commun et de mettre en place des ateliers spécifiques afin de créer une dynamique de la recherche d'emploi pour le public en parcours PLIE.

**Le Plie de Roubaix Lys Lez Lannoy** anime des ateliers pour les chercheurs d'emploi en collaboration avec la Maison de l'Emploi. En supplément des apports théoriques et pratiques de Techniques de recherche d'emploi (TRE), les échanges au sein du groupe permettent de créer une dynamique, d'éviter l'essoufflement et d'enrichir les connaissances du marché du travail afin d'augmenter les chances de retour à l'emploi.

**Le PLIE de Dunkerque** s'est inscrit dans un pacte territorial d'insertion « 10 000 solutions pour l'emploi ». L'enjeu est double : accompagner ces publics jusqu'à l'insertion et anticiper la reprise économique par des mesures permettant de maintenir et développer les compétences en adéquation avec les besoins du territoire. Cette action s'articule autour de 3 axes :

- saisir les opportunités d'emplois disponibles sur le territoire ;
- préparer les compétences pour les métiers en tension et porteurs ;
- renforcer la qualité de l'information et de l'orientation, réduire les freins socioculturels à l'emploi.

## 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 :
  - évolution des besoins et potentiels des participants ;
  - évolution des besoins et potentiels des employeurs locaux ;
  - évolution des dispositifs et mesures de droit commun ;
  - évolution 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 dans le domaine de l'accès à l'emploi et du suivi dans l'emploi.

Le parrainage est une méthode largement utilisée par les PLIE.

Par exemple, le **PLIE Espace Technowest** a développé son réseau de parrains parmi les dirigeants d'entreprises du territoire en lien avec le MEDEF Gironde. 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 de la Porte du Hainaut** constitue et anime un réseau d'entreprises citoyennes pour permettre aux demandeurs d'emploi et aux entreprises de modifier leur représentation. Au sein du réseau, chaque entreprise et plus particulièrement les cadres actifs prennent sur le temps de travail pour recevoir un chercheur d'emploi (orienté par les partenaires) et lui donner un maximum de conseils pour accéder à un emploi. Un outil extranet est utilisé pour animer le réseau et fluidifier un maximum d'informations entre les entreprises et les structures d'accompagnement à l'emploi.

**Le PLIE de la Métropole Nantaise** a mis en place un dispositif baptisé Personnalisation et accompagnement des intervenants à domicile (PACID). 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 Certificat de qualification professionnelle (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.

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

L'action « Training intensif » du **PLIE de Roubaix Lys Lez Lannoy** 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 dans sa recherche d'emploi.

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

**Le PLIE Marseille Provence Métropole Centre** anime un important réseau d'entreprises partenaires, avec 3 « animateurs » à temps plein. Les entreprises du réseau ont été mobilisées 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...

**Le PLIE du Grand Poitiers** a préparé les participants à la rencontre des entreprises qui recrutent lors de « Forums Emploi » ou « Rencontres de l'Emploi ».

**Au Plie de Roubaix Lys Lez 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 d'Ouest Provence** mène une action de suivi et soutien en emploi du participant. Pendant cette période, l'accompagnateur à l'emploi se positionne en soutien de la personne et le cas échéant mobilise les étales ou aides nécessaires (mesure Pôle emploi, formation, sollicitation moyen de garde, aides financières annexes...). Il ou elle peut intervenir également en tant que médiateur entre le participant et l'employeur. Pour réaliser sa mission, l'accompagnateur à l'emploi est soutenu techniquement par l'équipe d'animation du PLIE dans la formalisation des modes d'intervention et la coopération avec l'ensemble des partenaires. En outre il peut prendre appui sur un réseau d'employeurs en s'appuyant sur les moyens mis à disposition par la structure d'animation du PLIE et le dispositif relation entreprise du PLIE baptisé Médiation emploi.

**Le PLIE de la Communauté d'Agglomération d'Evry – Centre Essonne – Dynamique Emploi** a organisé un « Salon Jobs d'été » en ciblant des jeunes demandeurs d'emploi de moins de 26 ans, habitant dans les quartiers de la politique de la ville en majorité, en les préparant et en les coachant avant les entretiens



organisés avec des entreprises également ciblées. L'accès aux emplois saisonniers a pour objectif de favoriser l'employabilité et l'insertion professionnelle ou la reprise d'études à la rentrée.

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

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

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

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

**Le PLIE Portes du Sud** organise mensuellement des « Café CV », temps de convivialité réunissant des employeurs autour d'un café sur un créneau horaire réduit (13 h-14 h) pour échanger sur des CV présentés par la personne en charge des relations entreprises.

## 3. L'ingénierie de projet

48

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 onze fiches thématiques :

### Fiche thématique 1.

**L'application de la Clause sociale dans les marchés publics** p. 50

### Fiche thématique 2.

**Les PLIE au sein des quartiers de la « politique de la ville »** p. 55

### Fiche thématique 3.

**Les clauses sociales et la politique de la ville** p. 61

### Fiche thématique 4.

**Le soutien au recrutement lors du développement ou de l'implantation d'entreprises** p. 65

### Fiche thématique 5.

**L'offre des PLIE dans le cadre de la mise en œuvre du RSA** p. 69

### Fiche thématique 6.

**Le placement des participants dans le secteur des services à la personne** p. 71

### Fiche thématique 7.

**L'aide à l'émergence de projet de création** p. 75

### Fiche thématique 8.

**La lutte contre les discriminations** p. 77

### Fiche thématique 9.

**L'égalité entre les femmes et les hommes** p. 79

### Fiche thématique 10.

**Le partenariat avec le secteur de l'IAE** p. 83

### Fiche thématique 11.

**L'accompagnement des seniors** p. 87

## 4. Les évolutions dans l'organisation des PLIE

Deux autres fiches présentent les évolutions dans l'organisation des PLIE :

### Fiche thématique 12.

**La mutualisation des Organismes intermédiaires**

**p. 91**

### Fiche thématique 13.

**Les articulations PLIE /Maisons de l'Emploi**

**p. 93**

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

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

## 1 - ENJEUX ET PROBLÉMATIQUES

La commande publique peut être utilisée comme levier pour faciliter la recherche de solutions d'insertion sociale et professionnelle pour des personnes éloignées du marché du travail. Cela se traduit dans le code des marchés publics par toute une série de dispositifs identifiés sous l'appellation de « clauses sociales d'insertion dans les marchés publics ».

Le code des marchés publics prévoit quatre catégories de mise en œuvre des clauses sociales d'insertion et de promotion de l'emploi<sup>1</sup> :

■ **l'article 14** (l'insertion, condition d'exécution du marché)

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

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

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

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

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

■ **L'article 53, alinéa 1** (l'insertion, critère de choix, ou la prise en compte des performances de l'entreprise en matière d'insertion professionnelle des publics en difficulté)

Il est possible de retenir parmi les critères d'attribution d'un marché « les performances de l'entreprise en matière d'insertion professionnelle des publics

en difficulté ». Il est conseillé une utilisation combinée des articles 14 et 53.

■ **L'article 30, l'achat de prestation d'insertion** (l'insertion, objet du marché : les marchés de services de qualification et d'insertion professionnelles)

- 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.

Dans un premier temps, **le PLIE de Lens Liévin** s'est approprié le mode opérateur au travers de temps de formation et d'échange avec d'autres PLIE. Dans un second temps, il y a eu une : sensibilisation des élus et des techniciens des services concernés puis la mise en œuvre pratique. Le PLIE se charge avec la collectivité qui souhaite faire un article 30 de certifier la faisabilité au regard de la technicité et l'offre d'insertion. Le PLIE réalise le DCE dans son intégralité, excepté l'annexe technique « Descriptif des travaux ». Le PLIE se charge de l'évaluation des réponses.

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

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

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

- travaux d'entretien des parcs, squares et jardins, de locaux, de gestion de proximité, confection et pose de tringles et de rideaux, prestations traiteur (**PLIE de Lyon**) ;
- marchés de traitements des déchets (**PLIE de Lens – Liévin**) ;
- travaux publics avec **les PLIE du Grand Lyon, de Bordeaux et de Cambrai** ;
- entretien du patrimoine et des espaces

1 Les correspondances entre le code des marchés publics et l'ordonnance n°2005-649 du 6 juin 2005, relative aux marchés passés par certaines personnes publiques ou privées non soumises au code des marchés publics, figurent dans le **Recueil des Fondamentaux de la Clause Sociale d'insertion et de Promotion de l'Emploi**, Alliance Villes Emploi, décembre 2014. La transposition de la directive européenne marchés publics de février 2014, avec l'application de l'ordonnance du 23 juillet 2015 et du projet de décret rendu public le 5 novembre 2015, doit être effective avant avril 2016.

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**) ;
- travaux de nettoyage des cours d'école (**PLIE de Valence**).

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

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

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

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

- avec les associations intermédiaires et les entreprises de travail temporaire d'insertion (**PLIE de la Communauté d'Agglomération Valenciennes Métropole, PLIE du Sénonais, le PLIE de l'Agglomération Chambérienne**) ;
- avec les ateliers et chantiers d'insertion et les entreprises (PLIE de Lille, d'Ajaccio, de Nîmes Métropole, de Strasbourg) ;
- avec les entreprises d'insertion (PLIE de Lyon).

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

- la volonté politique et la mobilisation des services de marchés et des techniciens des collectivités ;
- la mobilisation des facilitateurs de la clause sociale ;

- la bonne perception par les entreprises soumissionnaires ;

- la préexistence ou la mise en place d'une organisation spécifique des intermédiaires de l'insertion et de l'emploi.

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

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).

## 2 - DESCRIPTION

Son rôle est :

### 2.1. En amont de la consultation :

Le repérage des opérations dans la commande publique, qui permettraient la mise en œuvre de clauses sociales ;

La rencontre des interlocuteurs du donneur d'ordres, afin de présenter la démarche et de valider le principe de la mise en œuvre de la clause sociale ;

Le diagnostic et l'identification des publics potentiellement concernés ;

L'aide apportée au donneur d'ordres, dans la rédaction de la clause sociale dans les pièces administratives.

### 2.2. Pendant la consultation

L'information apportée aux entreprises soumissionnaires, strictement en matière d'outils et de dispositifs d'insertion, de formation et d'emploi ;

La formalisation d'une offre de service globale en direction de l'entreprise : présélection de candidats, évaluation et bilan, formation, présentation à l'entreprise, aide au choix du contrat, suivi dans l'emploi, etc.

### 2.3. En aval de la consultation

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

### 3 - PARTENAIRES

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

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

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

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

### 4 - PLUS-VALUES

Six plus-values peuvent être dégagées :

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

**Le PLIE de Lyon, le PLIE du Vermandois et le PLIE de la Communauté d'Agglomération du Boulonnais** considèrent que les clauses sociales ont permis « de proposer d'avantages de solutions emploi et de resserrer les liens entre les participants du PLIE et le marché du travail ».

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

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

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

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

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

**A Beauvais**, ce sont des travaux de maçonnerie : rejointoiement des murs de briques, travaux de peinture extérieurs et intérieurs, réfection de calvaires, aménagement de pièces qui sont réalisés dans le cadre d'un chantier d'insertion.

**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 départemental des Pyrénées Atlantiques, le **PLIE de Pau** a construit une offre de service commune avec les **PLIE de Lacq et du Béarn Adour et la Maison de l'Emploi de l'Agglomération Bayonnaise et du Pays Basque**, pour accompagner les clauses d'insertion de ce maître d'ouvrage.

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

**A Calais**, le développement du partenariat entre les structures d'insertion par l'activité économique du Calaisis et une entreprise attributaire d'un marché ANRU permet :

- de mettre en place un partenariat entre les SIAE du territoire et une entreprise située en dehors de notre territoire attributaire d'un marché ANRU ;
- d'optimiser les parcours d'insertion des bénéficiaires de cette clause ;
- d'associer des habitants à la remise en valeur des bâtiments de leur quartier ;
- d'ouvrir la clause à de nouveaux métiers ou secteurs.

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

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

Le Conseil départemental du Pas de Calais et le

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

**A Valence**, en partenariat avec Pôle emploi et Constructys, le **DIEDAC PLIE** participe à la mise en œuvre d'une POEC (Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective), afin de préparer les publics aux futures clauses.

## 5 - FACTEURS DE RÉUSSITE

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

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

## 6 - RÉSULTATS DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA CLAUSE EN 2014

En 2014, les 153 PLIE et MDE dotés du logiciel commun ABC Clause pour la gestion des parcours et le suivi des marchés, ont facilité la réalisation de **9,1 millions d'heures d'insertion (+18 % par rapport à 2013)** correspondant à **33 840 contrats de travail (+15 % par rapport à 2013)** au profit de **23 157 participants (+ 19 % par rapport à 2013)**.

L'évolution positive des clauses sociales est à souligner :

- **1 733** maîtres d'ouvrage concernés sur l'année ;

- **5 744** opérations en cours sur la période ;
- **26 983** marchés en cours sur la période ;
- **11 769** entreprises impliquées.

La consolidation nationale annuelle des résultats de la Clause sociale d'insertion et de promotion de l'emploi a été réalisée et publiée pour la troisième fois par l'Alliance Villes Emploi en novembre 2015.

## 7 - 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.

■ Il est opportun d'élargir la mise en œuvre des clauses sociales d'insertion et de promotion de l'emploi à la commande privée. Ce développement peut s'appuyer sur l'accompagnement des entreprises à l'élargissement de la prise en compte de leur RSE dans leur activité, notamment.

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

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

***Une troisième consolidation de la clause sociale est produite en novembre 2015 pour l'année 2014.***

***L'Alliance Villes Emploi a mis en place et animé un groupe de travail institutionnel, associant des représentants de l'Etat, des entreprises, des SIAE, des facilitateurs et des experts de la clause sociale d'insertion, qui a réalisé et publié fin de l'année 2014 le Recueil des Fondamentaux de la Clause sociale d'Insertion et de Promotion de l'Emploi. Ce recueil a pour ambition de constituer le socle de référence de la mise en œuvre du dispositif de la clause sociale, là où le cadre réglementaire demeure silencieux.***



# Fiche thématique

■ 2 ■

Les PLIE au sein des quartiers de la « politique de la ville »

## 1 - ENJEUX ET PROBLÉMATIQUES

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

Dans le cadre de l'action de la politique de la ville<sup>1</sup> en matière de lutte contre le chômage dans les ZUS, un certain nombre de dispositifs économiques et de cohésion sociale ont été mis en place dans les quartiers prioritaires, favorisant, d'une part, l'accès ou le retour à l'emploi des personnes fragilisées sur le marché du travail et, d'autre part, le maintien et le développement de l'activité économique dans ces territoires pour satisfaire une partie de la demande d'emploi locale et soutenir la mixité fonctionnelle dans ces quartiers.

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

## 2 - DESCRIPTION

Les réponses développées par les PLIE sont de plusieurs niveaux :

Pour les publics en ZUS et ZFU :

- proposer un accompagnement spécifique pour les publics vulnérables ;
- lever les freins à l'emploi ;
- initier l'ingénierie de projets partenariaux de lutte contre les discriminations ;

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

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

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

- favoriser le retour des personnes vulnérables sur les dispositifs de droit commun ;
- établir des passerelles entre les publics ZUS et les entreprises des ZFU.

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

- favoriser l'émergence de projets de création d'activité ;
- soutenir les entreprises lors de leur développement et leur implantation dans ces quartiers ;
- proposer des services d'aide au recrutement spécifique au bénéfice des populations de ces quartiers ;
- accroître et créer des liens entre les entreprises et les publics et favoriser une meilleure connaissance mutuelle.

### 2.1 Accompagner des publics en ZUS et ZFU

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

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

- orienter ;
- proposer des « étapes emploi » ;
- former ;
- accompagner.

**Le PLIE d'Angers Loire Métropole** mobilise les outils de l'insertion professionnelle au profit des habitants d'un quartier Programme national pour la rénovation urbaine (PNRU), avec la mise en œuvre d'un accompagnement renforcé, d'une information sur les métiers concernés par la mise en œuvre des clauses sociales d'insertion, par la mobilisation du réseau des partenaires pour activer le droit commun. Un chantier d'avenir a également été mis en œuvre et destiné à 8 jeunes du quartier en grande difficulté d'insertion, en lien avec des bailleurs et collectivités, ainsi que les ETTI et les GEIQ pour la mise en œuvre des clauses sociales d'insertion.

**Le PLIE Artois Emploi Entreprise** réalise un diagnostic lié à l'emploi sur les quartiers en contrat de ville. Il s'agit de renforcer la connaissance des problématiques rencontrées sur un quartier, de

mettre en place des actions adaptées au besoin des publics et enfin d'optimiser les orientations vers les dispositifs adaptés. Ainsi, 396 dossiers étudiés et 321 mises à jour ont permis à 134 personnes rencontrant une problématique emploi / formation de suivre un plan d'action. De plus cette action a permis un repérage de public non connu et l'orientation vers les partenaires adaptés pour les bénéficiaires sans référent.

## 2.2 Lever les freins à l'emploi

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

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

**Le PLIE d'Angers Loire Métropole** agit sur la professionnalisation des contrats d'avenir en mettant en œuvre avec le jeune des actions d'accompagnement vers un emploi durable à l'issue de son emploi d'avenir. Des actions autour de la définition de projet professionnel, de formation (remise à niveau des savoirs de base, formations professionnalisantes ou diplômantes), actions de remobilisation vers l'emploi (confiance en soi, techniques de recherche d'emploi, simulations d'entretien...)

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

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

La lutte contre toutes les formes de discrimination n'est pas seulement une question de respect de la loi. C'est aussi et surtout affaire de dialogue et de pédagogie auprès de tous les acteurs concernés :

chefs d'entreprises, directeurs de ressources humaines, élus et responsables institutionnels, personnes issues de l'immigration, et autres catégories de populations concernées.

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

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

### ► Accompagnement spécifique des publics potentiellement victimes de discrimination

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

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

En partenariat avec les Missions locales, Le défenseur des Droits, IRDSU, IS CRA, Villes, Région Ile-de-France, le **PLIE de Plaine Commune** sensibilise des professionnels de l'emploi aux discriminations. Il s'agit de :

- donner une première information aux usagers sur la législation en matière de discrimination et de les orienter vers les partenaires compétents. En s'appuyant sur ces derniers, sensibiliser les intermédiaires de l'emploi à l'égalité de traitement (non-discrimination) et à la promotion de la diversité ;
- valoriser les bonnes pratiques en entreprises et dans les collectivités ;
- mettre à disposition de l'information aux acteurs économiques et aux collectivités ;
- adapter la Charte Entreprise Territoire en incluant une offre d'information ;

- articuler l'ensemble dans le cadre d'un plan de communication ;
- offrir une expertise sur la Lutte contre les discriminations, notamment dans le cadre de la Démocratie locale et de l'Agenda 21 de Plaine Commune.

## 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 ;
- créer du lien entre les entreprises et la population locale.

### ► 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.

En lien avec un projet pédagogique porté par la couveuse du territoire Créactive 06, le **PLIE de la Communauté d'Agglomération du Pays de Grasse** offre à ses couvés un espace test de commercialisation de leurs produits et d'apprentissage des techniques de vente à travers l'ouverture saisonnière d'une boutique en centre-ville de Grasse : L'Autre Boutique. Parallèlement, en novembre 2012 la Communauté d'Agglomération du pays de Grasse, a signé avec la Région Provence Alpes Côte d'Azur un Contrat local de développement de l'Economie sociale et solidaire.

L'Autre Boutique répond ainsi à plusieurs objectifs prioritaires :

- compléter et diversifier l'offre d'insertion sur le territoire avec 12 postes en insertion

sur des métiers en tension dans le secteur de la vente, inscrit sur une démarche d'innovation : démarche spécifique sur le thème de la consommation responsable et qui va explorer tous les modes de vente jusqu'à l'e-commerce ;

- donner une lisibilité et une visibilité aux offres de produits, de services et aux producteurs responsables du territoire ;
- soutenir le développement et la pérennisation des acteurs de l'Economie Sociale et Solidaire du territoire ;
- développer les synergies (mutualisations, coopérations) entre acteurs dans un esprit de coopération économique ;
- contribuer à la dynamique économique du territoire, à la revitalisation du centre-ville ;
- soutenir l'entrepreneuriat et notamment sensibiliser à l'entrepreneuriat social ;
- éveiller et accompagner l'évolution des habitudes de consommation des « consom'acteurs » en l'ouvrant à un plus large public (avec une priorité sur le public CUCS) ;
- valoriser les nouvelles technologies au service d'une démarche écoresponsable.

### ► 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 ;
- accompagner les entreprises dans la réponse à leur besoin RH.

**Le PLIE Nord Essonne** a initié la création d'un réseau susceptible de répondre à tout moment aux questions des entrepreneurs situés sur la ZFU de Grigny (anticipation de l'extension du périmètre de la ZFU par des démarches menées en partenariat avec le développement économique). Le PLIE assure la mobilisation d'un réseau constitué d'avocats, conseillers à l'URSSAF, assureurs, notaires, experts comptables, etc.

Ainsi le PLIE est en capacité de répondre efficacement à l'ensemble des problématiques juridiques, comptables, patrimoniales, d'URSSAF..., rencontrées par les TPE ou PME et de les informer ou de les orienter très rapidement vers le bon interlocuteur. Dans ce cadre, « la proposition de services » auprès des entreprises n'est plus nécessairement axée sur l'offre d'emploi mais sur une gamme plus élargie de conseils permettant ainsi de se différencier. Le PLIE favorise l'information relative au périmètre géographique (ZFU, ZUS, ZRU).

**Le PLIE d'Angers Loire Métropole** a créé la Box Services : Un lieu d'accueil d'activités à vocation principale de stockage pour des Très petites entreprises (TPE). Ce lieu bénéficie d'une offre de services mutualisés pour les occupants (responsable/animateur du site, salle pour des réunions ou des rendez-vous professionnels ...). Un animateur de la relation entreprise pour le quartier, orienté TPE et référent pour la création d'entreprise, est l'interlocuteur visible pour les acteurs économiques de proximité et intégré à la dynamique de quartier.

► **Proposer une offre de recrutement spécifique en ZUS et ZFU.**

Afin d'assurer le lien entre l'offre et la demande, les PLIE veillent à ce que les entreprises soient activement accompagnées dans le cadre de leurs projets de recrutement.

L'action des PLIE a pour objectif de :

- aider l'émergence d'offres d'emploi ou d'insertion, là où le marché est dans un ordinaire plutôt caché ;
- répondre rapidement et efficacement aux entreprises qui ont d'importants besoins en recrutement et qui doivent respecter les critères d'exonération ;
- identifier et anticiper le plus en amont possible avec les entreprises existantes ou en cours de création, leurs besoins prévisibles de recrutement ;
- organiser, créer des espaces de rencontres, des événements, clubs...

**Le PLIE de l'Agglomération Chambérienne** porte la mise en œuvre de Contrat d'insertion professionnelle intérimaire (CIPI) permettant de proposer du personnel qualifié en amont du démarrage des chantiers sur lesquels les entreprises travaillent, afin de les accompagner sur la valorisation des

heures d'insertion. La valorisation des heures effectuées en formation et en mission dans le cadre des clauses d'insertion.

**Le PLIE de Blanc-Mesnil** a initié un réseau d'entreprises pour créer une dynamique économique territoriale et pour avoir un interlocuteur qui constitue l'interface entre la collectivité locale, la Maison de l'Emploi / le PLIE et les entreprises.

### 3 - PARTENAIRES

- Les entreprises de la zone parfois regroupées en association ou club d'entreprises ;
- Pôle emploi ;
- Les acteurs emploi/insertion/formation du territoire ;
- Le tissu associatif local ;
- Le délégué du préfet ;
- Le service économique de la collectivité locale ;
- Le chef de projet de la politique de la ville.

### 4 - PLUS-VALUES

Sont repérées :

Des plus-values pour les PLIE en ZUS et ZFU :

- le renforcement du partenariat avec les entreprises ;
- la constitution d'un réseau multi partenarial ;
- une meilleure anticipation des besoins en termes de recrutements ;
- le renforcement de la transparence du marché du travail par la captation d'offres d'emploi locales ;
- le positionnement des participants du PLIE sur les offres ;
- une dynamique créée dans le quartier : les habitants ne sont pas recrutés en fonction de leur origine mais de leurs capacités ;
- le développement économique qui est existant dans les quartiers est connu et se traduit en propositions concrètes pour les habitants en recherche d'emploi sur ces mêmes quartiers ;
- un renforcement de la cohérence et de la crédibilité du réseau des acteurs de l'emploi.

Des plus-values pour les participants des PLIE en ZUS et ZFU :

- moins de mise en concurrence avec d'autres candidats ;
- des offres d'emploi durables destinées à des publics issus des quartiers en difficulté et cumulant souvent plusieurs freins (faible niveau de qualification, peu ou pas d'expérience professionnelle) ;
- la découverte de nouveaux métiers ;
- le suivi renforcé au sein de l'entreprise.

## 5 - FACTEURS DE RÉUSSITE

- Un diagnostic fin des forces et faiblesses du territoire est nécessaire en amont.
- L'action doit s'appuyer sur toutes les opportunités possibles en matière d'emploi. L'implication du service économique de la collectivité est déterminante.
- L'identification voire la création d'une structure opérationnelle pilote en charge des relations avec les entreprises.
- Le diagnostic et la connaissance des opportunités économiques partagés par les acteurs emploi du quartier, le PLIE ainsi que les animateurs de la politique de la ville.
- L'association des habitants par le biais de leurs représentants dans les différents projets est très importante.

### ► Les nouveaux quartiers prioritaires

L'arrêté du 29 avril 2015 du Ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports a fixé une liste de 216 quartiers prioritaires présentant les dysfonctionnements urbains les plus importants et visés en priorité par le nouveau Programme national pour la rénovation urbaine (PNRU).

72 PLIE et 49 Maisons de l'Emploi interviennent au sein de 165 de ces quartiers. Cela signifie que les Maisons de l'Emploi et les PLIE interviennent sur plus de 76 % des territoires concernés.

## 6 - POINTS DE VIGILANCE

- S'assurer que l'ensemble des partenaires est mobilisé .
- Veiller à toucher l'ensemble des habitants concernés par les opérations menées.

## 1 - ENJEUX ET PROBLÉMATIQUES

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

**L'un des axes de ce partenariat vise à développer les clauses sociales au profit des habitants des quartiers de la ville. Pour mener à bien cet objectif, les PLIE s'organisent autour de 4 thématiques : l'animation territoriale et partenariale, l'accompagnement des donneurs d'ordre, la mobilisation des entreprises, la préparation des publics.**

### ► L'animation territoriale et le partenariat

La volonté affichée que les marchés de l'ANRU profitent majoritairement aux habitants des territoires concernés par ces opérations et le ressenti des habitants, persuadés que les emplois liés aux travaux de l'ANRU leur « échappent » ont amené les PLIE et les Maisons de l'Emploi à élargir le champ de leurs partenaires susceptibles d'apporter l'information au plus près des habitants. L'enjeu est de mobiliser des publics dits « cachés » et à préparer spécifiquement les publics repérés pour leur permettre d'intégrer des parcours clause.

A côté des prescripteurs classiques que sont les conseillers Pôle emploi, Missions locales, formateurs..., il s'est agi de mobiliser les animateurs de centres sociaux, les salariés des services jeunesse des villes, les assistants sociaux du Conseil départemental, les associations de quartier, les clubs de prévention, etc. Il a donc été nécessaire de mettre en place très en amont et dans la durée, des actions d'information et de sensibilisation de ces partenaires et, pour les maintenir mobilisés dans la durée, de les associer aux résultats.

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

Dans le cadre du programme national « insertion/rénovation », l'Etat a créé une enveloppe exceptionnelle en faveur de l'emploi dans les quartiers de la politique de la ville. Véritables garants de l'application des clauses sociales dans les marchés publics, les guichets uniques de gestion de la clause sociale, majoritairement portés par les PLIE et les MDE ont une fonction de coordination des interventions des SIAE sur le territoire.

Le rôle d'ensemblier des PLIE et des MDE permet de transformer « la contrainte » des clauses sociales en un véritable outil de recrutement et de montée en compétences pour les entreprises, une formidable opportunité de réussir l'intégration des personnes en insertion.

### ► L'accompagnement spécifique des donneurs d'ordre

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

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

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

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

### ► La mobilisation et l'accompagnement des entreprises

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

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

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

#### ► Le montage d'opération spécifique visant la montée en qualification des publics

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

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

## 2 - DESCRIPTION

Les PLIE mènent différents types d'action relatives à l'accompagnement spécifique des donneurs d'ordre :

- Information et mobilisation des élus en amont du travail technique

Dans le cadre d'une opération d'intérêt national (OIN) portant sur la construction de salles de spectacle sur l'agglomération bordelaise, engagée sur le territoire de la ville de Floirac, en partenariat avec les Villes de Bordeaux et de Bègles, le **PLIE des Hauts de Garonne**, avec les **PLIE de Bordeaux et des Graves**, a établi une note stratégique promouvant la clause d'insertion sur les

grands projets urbains tout en permettant de favoriser les habitants du quartier situé en territoire politique de la ville, à moins de 500 mètres de la zone de construction, afin d'aider à la décision de l'Etat, des élus des Villes concernées et de l'Etablissement Public Bordeaux Euratlantique.

- La construction d'opérations spécifiques

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

- Des actions de suivi et de restitution des résultats

**Le PLIE des Hauts de Garonne** organise régulièrement avec ses donneurs d'ordre, des rencontres sur le terrain pour permettre à ces derniers de se rendre compte concrètement de la mise en œuvre des clauses d'insertion.

- L'animation du partenariat (élus, acteurs de proximité, acteurs de l'IAE) : mise en place de réunions d'information et de sensibilisation auprès des acteurs de proximité

**Le PLIE des Hauts de Garonne** intervient dans les équipes des deux clubs de prévention de son territoire pour présenter le PLIE et le dispositif clauses d'insertion. Le PLIE tient les éducateurs régulièrement informés des opérations à venir afin que ceux-ci puissent orienter des jeunes sur les opportunités liées à la clause. Il réunit également tous les deux mois les partenaires emploi d'une commune pour un temps de travail autour des opérations clauses et des situations des habitants en parcours d'insertion.

Dans le cadre d'un marché ANRU (article 14) et d'un marché d'insertion et de qualification professionnelle (article 30), tous deux lancés par un bailleur social pour une même opération portant sur la réhabilitation énergétique de différents bâtiments de l'OPH, le **PLIE de la Communauté d'Agglomération du Calais** a réuni l'ensemble des structures d'insertion par l'activité économique (ACI, AI, ETTI) dont l'ACI attributaire du marché d'insertion et de qualification, le GEIQ

BTP et l'entreprise attributaire du marché article 14 afin que chaque structure d'insertion puisse présenter son offre de service à l'entreprise afin que celle-ci puisse éventuellement faire intervenir d'autres ACI en sous-traitance. L'entreprise attributaire du marché passé via la procédure de l'article 14 assure la rénovation extérieure (activité d'étanchéité bardage) tandis que l'ACI sélectionné pour le marché de qualification et d'insertion professionnelle intervient sur la rénovation intérieure de logements permettant aux personnes en insertion, locataires du bailleur social sur le même territoire de développer leurs compétences et d'acquérir de l'expérience.

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

- Mobilisation et accompagnement des entreprises en organisant des événements de communication et en mettant en place des actions de sous-traitance co-construites avec l'entreprise adjudicataire

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

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

parcours en formation continue à l'AFPA pour valider le titre professionnel de plaquiste.

- Après des publics, les PLIE mènent des actions de mobilisation, de préparation du public et assurent le suivi et l'observation des parcours

**Le PLIE de Lille-Lomme-Hellemmes** s'est associé au principal bailleur social pour afficher dans les halls d'immeubles les opérations clausées à venir et leurs potentiels d'emplois, incitant les habitants à déposer leurs CV dans des urnes mises à cet effet, dans les agences du bailleur, dans les mairies des quartiers concernés, dans les antennes de la Mission Locale situées sur les quartiers politique de la ville.

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

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

**Le PLIE de l'Arrondissement de Béthune** a organisé des préparatoires à l'accès à l'emploi pour des jeunes habitant un quartier situé en politique de la ville. L'action menée avec le CIBC et l'appui du réseau Etincelle (« Aidons les jeunes à devenir entrepreneur de leur vie ») prévoit des mises en situation professionnelle et un module de techniques de recherche d'emploi. Les jeunes ainsi préparés sont positionnés sur des parcours clause. Le PLIE a également mis en place une action intitulée « Réussite professionnelle des demandeurs d'emploi » cofinancée par le CGET et le PLIE pour 7 personnes résidant en ZUS.



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

**142 PLIE sont équipés du logiciel ABC Clause qui permet d'assurer le suivi spécifique des cohortes inscrites dans le dispositif Clause, en ciblant les habitants situés en quartier politique de la ville. Les entretiens et l'analyse de leurs parcours permettent de leur proposer une aide à la mise en œuvre du projet professionnel, des contrats de travail, des actions de formation.... L'utilisation de l'outil ABC Clause permet de tirer les leçons de cet observatoire des publics.**

### 3 - PARTENAIRES

- Les élus en charge du développement économique, de l'insertion et de l'emploi, de la politique de la ville, de l'économie sociale et solidaire au sein des communes ou des EPCI ;
- Les services techniques des Communes, des EPCI ;
- Les Bailleurs sociaux ; les gardiens d'immeubles ;
- Les SEM d'aménagement ;
- L'Etat (DIRECCTE, Sous Préfecture) ;
- Pôle emploi ;
- Commissariat Générale à l'Egalité des Territoires (CGET) ;
- L'ANRU ;
- Conseils régionaux et départementaux ;
- Les services jeunesse et politique de la ville des collectivités ;
- Les référents RSA ;
- Les Centres Sociaux et leurs animateurs jeunesse et famille ;
- Les assistantes sociales des Conseils départementaux ;
- Les associations de quartier (banque alimentaire, association d'entraide, clubs sportifs...);
- Les clubs de prévention ;
- Les personnels des bailleurs (gardiens d'immeubles) ;

- Les entreprises et les branches professionnelles ;
- Les Clubs FACE ;
- Les Clubs d'entreprises, les réseaux de chefs d'entreprises ;
- Les DDJSCS ;
- L'URIAE ;
- Les SIAE ;
- Les organismes de formation et CIBC ;
- Les OPCA (Constructys, FAF TT, AGEFOS PME ...).

### 4 - PLUS-VALUES

- La connaissance du territoire et de ses acteurs (donneurs d'ordre, entreprises et structures de l'IAE, branches professionnelles, OPCA, Pôle emploi ...) ;
- La mise en réseau de ces acteurs en capacité de mieux mobiliser les bénéficiaires ultimes ;
- La proximité avec les élus, les services techniques ;
- La vision globale des chantiers en œuvre sur le territoire, des besoins des entreprises et des publics ;
- Une méthodologie d'accompagnement des donneurs d'ordre expérimentée depuis 1995 ;
- L'information concernant les futurs marchés apportée notamment à toutes les SIAE du territoire ;
- Le travail de rapprochement SIAE/Entreprise a ainsi pu faire naître sur certains territoires des besoins sur des postes à responsabilité qui sont beaucoup moins courants sur la clause d'insertion ;
- La maîtrise du dispositif de la clause sociale sur le territoire ;
- La capacité d'animation et d'ingénierie y compris financière.

## 5 - FACTEURS DE RÉUSSITE

- La validation politique des élus ;
- La construction d'un partenariat adapté au projet ;
- Impliquer l'ensemble des partenaires dans la mise en œuvre et le suivi des programmes d'actions (techniciens au sein des donneurs d'ordre, maître d'ouvrage, entreprises, SIAE...);
- Une programmation des rencontres et actions communiquées largement en amont avec des rappels ;
- La régularité et la simplicité des informations apportées et des circuits à suivre ;
- Des comptes-rendus des rencontres qui permettent d'assurer l'information auprès des structures absentes ;
- Donner de la visibilité aux prescripteurs sur les résultats ;
- Une volonté forte du Maître d'ouvrage de sensibiliser, avec la MDE, l'entreprise attributaire du marché ;
- De bons outils juridiques et pratiques, toujours réactualisés pour offrir une offre de service pertinente et cadrée ;
- Un travail approfondi avec l'entreprise et les SIAE sur les supports de travaux pour offrir une activité pertinente et qualifiante aux bénéficiaires ;
- La mobilisation des conseillers emploi et insertion des différents dispositifs d'accompagnement vers l'emploi pour un meilleur repérage du public concerné et un relais efficace d'information et de motivation ;
- Avoir de la visibilité sur les offres générées par les clauses d'insertion afin d'offrir de réelles perspectives aux publics ;
- Des contenus de formation construits avec les branches et leurs représentants ;
- Des possibilités de mises en situation d'emploi longue durée à l'issue.

## 6 - POINTS DE VIGILANCE

- La complexité liée à ces grands projets ;
- Etre attentif à faciliter les échanges et à prendre en compte la remontée des besoins par les acteurs en y donnant suite ;
- Faire en sorte que le fonctionnement du partenariat reste très opérationnel tout au long du projet ;
- Ne pas mettre les SIAE en concurrence et veiller au rôle de chacun ;
- Créer du lien avec les autres entreprises intervenant sur l'opération (sur les différents lots de travaux) afin de créer des passerelles possibles pour les bénéficiaires du chantier et de partager l'intérêt et la compréhension d'une telle démarche ;
- le facilitateur doit être le seul à valider les candidats pour une entrée en étape clause ;
- Assurer un suivi très précis avec les acteurs du territoire, des habitants ainsi mobilisés pour ne pas recréer un sentiment d'abandon ;
- Bien lier formation et emploi.

# Fiche thématique

■ 4 ■

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

## 1 - ENJEUX ET PROBLÉMATIQUES

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

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

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

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

Exemples de secteurs professionnels :

- Bâtiment, Travaux Publics et grande distribution - **PLIE de Lille Lomme Hellemmes**
- Construction navale (9 entreprises) - **PLIE de Lorient Agglomération**
- Grande distribution, agro-alimentaire et sécurité - **PLIE en Pays d'Artois**
- Hôtellerie restauration, commerce et télé-conseillers - **PLIE de Lille Lomme Hellemmes**
- Agroalimentaire, restauration et métiers de la saisonnalité - **PLIE de l'Arrondissement de Béthune**
- Bâtiment, travaux d'accès difficile (Jade) - **PLIE Val de Marque**
- Industrie - Construction du terminal Méthanier - **PLIE de Dunkerque**
- Commerce - Centre commercial - **PLIE du Blanc Mesnil**
- Logistique - **PLIE Ouest Provence**
- Service aux entreprises, service à la personne, santé - **Atout PLIE Nord-Ouest 91**
- Accompagnement au développement des TPE de l'Avesnois - **PLIE Réussir en Sambre Avesnois**
- Automobile - **PLIE de la Région Mulhousienne**

## 2 - DESCRIPTION

L'objectif de cette opération est triple :

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

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

Quelques exemples de méthodes employées :

- Information et présélection des candidats en fonction des différents postes, mise en relation avec l'entreprise et suivi des nouveaux salariés, en amont de sessions de contrats de qualification - **PLIE de Lille Lomme Hellemmes** ;
- Découverte des métiers, formation, contrat de qualification - **PLIE de Lorient Agglomération** ;
- Repérage et analyse des besoins de l'entreprise, formation, repérage et mobilisation des personnes, recrutement - **PLIE en Pays d'Artois**
- Mise à disposition d'un consultant financé 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 - **PLIE de Lyon**
- Construction, par les médiateurs emploi du PLIE, d'un outil dynamique de présentation de l'entreprise et des postes à pourvoir, en direction des publics mais aussi en direction des référents de parcours ; préparation collective aux tests de sélection MRS - **PLIE Ouest Provence**

- Placement de groupes « insertion » (2 groupes en 2014) de 15 personnes en formation, puis en contrat de 6 mois avec une possibilité de renouvellement du contrat pendant encore 6 mois, en fonction du carnet de commandes de la ligne de production de l'entreprise de construction automobile – **PLIE de la Région Mulhousienne**

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

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

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

### 3 - PARTENAIRES

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

Exemples de partenaires impliqués :

- Etat, Pôle emploi, OPCA, Partenaires sociaux, **MDE - PLIE de Lille Homme Hellemmes** ;
- Région, Etat, Pôle emploi, OPCA, UIMM, structures d'insertion par l'activité économique - **PLIE de Lorient Agglomération** ;
- Région, Pôle emploi, Mission locale, OPCA - **PLIE en Pays d'Artois** ;
- Missions locales, Département, Direction cohésion sociale, Préfecture, Chambre de métiers, Chambre d'agriculture – **PLIE de l'Arrondissement de Béthune** ;
- Pôle emploi, Région, AFPA, Mission locale – **PLIE de la Région Mulhousienne**.

### 4 - PLUS-VALUES

#### ► 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 Agglomération** ;
- 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 l'Arrondissement de Béthune** ;
- Afin de s'assurer que la prise de poste s'est bien déroulée, un suivi du salarié est réalisé pendant les 6 premiers mois du contrat - **PLIE de Lorient Agglomération** ;
- Les participants recrutés correspondaient bien aux critères définis par l'entreprise - **PLIE de la Région Mulhousienne**.

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

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

#### ► Plus-values pour les participants du PLIE :

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

Exemples :

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

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

## 5 - FACTEURS DE RÉUSSITE

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

- La Direction Générale de l'entreprise doit être fortement mobilisée ;
- La totalité de la ligne hiérarchique doit être informée de la démarche et sensibilisée à sa mise en œuvre. Les tuteurs doivent suivre une formation spécifique ;
- Un comité de pilotage avec les partenaires institutionnels et l'entreprise doit être mis en place ;
- Un accompagnement renforcé à la recherche d'emploi dans d'autres entreprises, pour les participants du PLIE qui n'auront pas été choisis, doit être mis en place par l'équipe d'animation du PLIE.

## 6 - POINTS DE VIGILANCE

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

## 1 - ENJEUX ET PROBLÉMATIQUES

En 2014, 45 170 bénéficiaires du RSA ont été en parcours d'insertion professionnelle dans le cadre d'un PLIE ; et cette même année, 33 % de ceux qui ont terminé leur parcours ont trouvé un CDI ou un CDD de plus de 6 mois, ou ont validé une formation qualifiante.

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

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

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

- la cohérence des actions dans le cadre des parcours permet davantage de lisibilité et une offre de services au public clairement déclinée ;
- des résultats en matière de retour à l'emploi stable et durable ;
- le partage des pratiques professionnelles des différentes institutions apporte échanges, confrontations et avancées sur les modes de fonctionnement des uns et des autres dans l'intérêt du public ;
- l'implication financière des Conseils départementaux 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, etc.

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

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

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

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

**Le PLIE du Douaisis** a créé une plaquette informative relative à la mise en place du RSA avec l'antenne locale du Département. La plaquette a été validée par les services centraux du Conseil départemental 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 Ouest Provence** réalise un premier accueil des bénéficiaires du RSA orientés par la CAF - qui élabore le premier diagnostic et oriente les bénéficiaires nécessitant un accompagnement renforcé vers le PLIE - dans le cadre d'une information collective animée par les référents de parcours : information sur l'action d'accompagnement, sur l'intervention du FSE, sur les différentes actions mobilisables et sur les droits et devoirs des allocataires du RSA.

#### ► Une notion d'accompagnement global pour une insertion socioprofessionnelle réussie

**Le PLIE de la Petite Camargue Héraultaise** agit sur deux territoires (deux EPCI correspondant à deux services RSA différents). Sur l'un des deux territoires, le PLIE porte une action expérimentale du Conseil départemental baptisée « Accompagne-

ment global vers l'emploi ». Cette action a généré un surcroît d'entrées en PLIE de bénéficiaires du RSA. Sur l'autre territoire, la même action expérimentale est portée par un opérateur local. Cela a généré une forte baisse des entrées en PLIE de bénéficiaires du RSA.

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

#### ► Le partage des pratiques professionnelles pour avancer dans l'intérêt du public

La mise en réseau qui permet d'enrichir les pratiques et d'accroître l'efficacité des interventions se retrouve 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 départemental qui permet de rendre compte et suivre les orientations/intégrations/réorientations mises en œuvre. Le Conseil départemental cofinance le dispositif d'accompagnement à l'emploi du PLIE.

#### 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 de l'Audomarois**, par la création d'outils d'aide à la Mobilité (Auto-Ecole Sociale, association de location de véhicules 2 et 4 roues et garage social) permet aux publics allocataires du RSA d'accéder plus aisément aux offres emploi-formation du son bassin et au-delà.

**Le PLIE en Pays d'Artois** facilite l'accès aux offres d'emploi par le renforcement des positionnements. Partant du constat d'une part, qu'une personne qui cumule des expériences professionnelles a plus de chance d'aller vers l'emploi durable et que d'autre part, certains participants se démobilitent quand ils sont seuls face à leurs démarches d'emploi, une action de médiation à l'emploi a été mise en place de manière expérimentale en septembre 2013, avec la constitution de groupes de chercheurs d'emploi réunis une fois par semaine avec mise à disposition de matériels informatiques afin d'avoir accès à tous types d'offres d'emploi (Pôle emploi, sites spécialisés, cabinets de recrutements, presse...).

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

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

### 3 - PARTENAIRES

Les Conseils départementaux 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 départemental 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 ».



#### 1 - ENJEUX ET PROBLÉMATIQUES

Utilisés ponctuellement par plus de la moitié des Français, les services à la personne pourraient être requis demain par la quasi-totalité (91 %), ce qui démontre qu'ils peuvent potentiellement répondre à des attentes très diversifiées mais toujours plus importantes. Il y a donc, avec ces nouvelles activités, aussi nombreuses, diversifiées qu'évolutives, un important potentiel de créations d'emplois et d'entreprises.

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

Le secteur de l'aide à domicile bénéficie depuis plusieurs années d'une croissance dynamique, grâce à une progression régulière de la demande.

Les services relevant des organismes de services à la personne et de l'emploi direct couvrent aujourd'hui les besoins de 4 millions de ménages. Mais TNS Sofres estime que, au regard des besoins exprimés aujourd'hui et non couverts, 2,8 millions de ménages supplémentaires pourraient avoir recours à ces services.

**Chiffres clés** (Source Ministère de l'Économie, des finances et du numérique) :

- 1,4 million de professionnels en 2013 (salariés de particuliers-employeurs et salariés d'organismes, DARES),
- **888 millions d'heures rémunérées en 2013** (DARES),
- 449 000 emplois équivalents temps plein en 2013 (DARES),
- 1,99 million de particuliers employeurs, décembre 2014 (Acosstat),
- 2,5 millions de particuliers ont eu recours aux services des organismes prestataires au cours du 2<sup>e</sup> trimestre 2013 (DARES),
- 33 100 organismes de services à la personne au 1<sup>er</sup> janvier 2015 : 40 % d'entreprises, 19 % d'associations, 37 % d'auto-entrepreneurs, 4 % d'établissements publics (nOva),
- 806 millions de titres Cesu préfinancés émis pour 958 000 bénéficiaires (APECESU) en 2014.

Avec **1,4 million de professionnels**, le secteur des services à la personne représente aujourd'hui un poids économique important dans l'économie française. Son essor accompagne les évolutions de la société.

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

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

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

Le nombre de prestataires privés (entreprises dont auto-entrepreneurs) est ainsi passé d'environ 500 en 2005 à 33 100 au 1<sup>er</sup> janvier 2014. Ceux-ci représentent désormais 75 % des structures prestataires de services à la personne et plus de la moitié a été créée au cours de ces deux dernières années. Enfin, les particuliers-employeurs jouent un rôle important : ils emploient directement 910 000 salariés.

Les services à la personne constituent un secteur d'activité et des métiers à part entière. Ils font appel à diverses compétences. Ces métiers sont encore, sinon socialement dévalorisés, du moins mal appréciés. On pense souvent qu'il s'agit de faire du ménage, d'aider les familles, de faire des toilettes... Des travaux qui ne requièrent ni qualification ni compétence particulière. Des compétences techniques et spécifiques sont requises pour exercer ces métiers. Le secteur des services à la personne couvre une palette d'activités très large, de la garde d'enfants aux petits travaux de jardinage en passant par l'accompagnement au quotidien d'une personne handicapée ou de l'assistance informatique à domicile.

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

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

- Favorisant l'utilisation des contrats aidés

par les organismes employeurs via, notamment, la signature de conventions cadres nationales avec les grandes fédérations d'aide à domicile ;

- Élargissant le champ des activités éligibles à l'agrément (nécessaire à la réduction fiscale pour le consommateur) telles que l'informatique à domicile, les soins esthétiques à domicile... ;

- Ouvrant le marché aux entreprises avec un taux de TVA à 5,5 % favorisant le développement d'une offre en direction des familles (entretien du cadre de vie, garde d'enfants, soutien scolaire, cours à domicile... ) ;

- Créant des enseignes nationales de mise en relation de l'offre et de la demande de services, afin de dynamiser le marché ;

- Assurant la promotion du secteur et du CESU (chèque emploi service universel) préfinancé, contributif à la solvabilisation de la demande.

Par ailleurs, les Conseils départementaux 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.

Avec près de deux millions de salariés pour dix-huit métiers et près de soixante certifications, les services à la personne offrent de nombreuses opportunités professionnelles aux diplômés comme aux non diplômés et permettent d'effectuer de réels parcours professionnels. Ce secteur constitue donc une véritable opportunité pour les PLIE en termes de placement de participants.

## 2 - DESCRIPTION

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

- L'information des réseaux de prescription et des demandeurs d'emploi sur les spécificités de ce secteur et notamment des « modes d'emploi » : prestataire, mandataire, emploi direct et auto-emploi.

**Le PLIE de Lille Lomme Hellemes** a formé ses référents sur les métiers des services à la personne avec l'appui de l'Institut de Développement des Activités de Proximité.

Dans le cadre du centre associé de sa Cité des Métiers, les participants du **PLIE du Pays du Vermandois** s'appuient sur des témoignages de professionnels du secteur des services à la personne pour découvrir ou se perfectionner sur la connaissance des métiers par le biais de zooms métiers, de témoignages, qui vont également permettre aux participants de se constituer

un réseau de professionnels notamment pour les périodes de mises en situation professionnelle .

- L'identification des employeurs (association, entreprise, CCAS et particulier) et des typologies d'emplois (H/F) proposés et niveau requis (assistant de vie, assistant maternel, employé de maison, technicien d'intervention sociale et familiale, auxiliaire de vie sociale, homme toutes mains...) au regard des conventions collectives existantes ;

- La création et l'animation d'un dispositif spécifique de rapprochement offre-demande d'emplois avec les différents réseaux de prescription compte tenu des zones élargies d'intervention des employeurs.

**Le PLIE de Lille Lomme Hellemes** 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 départemental du Nord dans une première phase (2005-2010), puis par l'Etat et la Communauté d'Agglomération à compter de 2011.

**Le PLIE du Grand Nancy** soutient les actions de 3 bénéficiaires, structures d'insertion, dans la mise en œuvre de passerelles, au profit des personnes en insertion, vers le secteur des services à la personne.

**Le PLIE du Pays du Vermandois** utilise le support d'un chantier d'insertion à destination de public principalement féminin pour valider des projets professionnels pertinents, soutient la formation des participants et a créé des passerelles vers ce secteur.

- La mise en œuvre de parcours emploi-formation, avec une alternance adaptée au rythme de la montée en charge du temps d'intervention propre à ce secteur, s'appuyant notamment sur les contrats aidés et contrats de professionnalisation.

**Le PLIE de l'Agglomération Orléans Val de Loire** a mis en œuvre une opération emploi formation avec l'association Domicile Services en formant 12 personnes au DEAVS sur la base d'un contrat de qualification adulte suivi d'une embauche en CDI.

**Le PLIE de la Communauté d'Agglomération Territoire de la Côte Ouest (Réunion)** a mis en œuvre une action de formation visant à préparer des femmes aux métiers d'assistante maternelle et à constituer leur dossier d'agrément.

**Le PLIE de Lille Lomme Hellemes** 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 des 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 des sessions composées chacune de 5 ateliers pour faciliter la recherche et l'accès à l'emploi de ses participants sur les métiers des SAP ; il en est de même sur le **PLIE du Pays du Vermandois** qui s'appuie sur l'association intermédiaire AVES qui met en place des formations pour ses publics de type « Intervenant à domicile » ou en encore le chantier d'insertion Savoir Fer avec la mise en place de période de professionnalisation en DEAVS ou en mention complémentaire.

On retrouve également sur des actions similaires le **PLIE de la Métropole Nantaise** qui accompagne des salariés en Association Intermédiaire sur un dispositif de professionnalisation et de qualification visant, dans un premier temps, à confirmer leur orientation dans le secteur puis dans un second temps à les mobiliser sur l'entrée en formation qualifiante en vue de l'obtention du titre Assistant de Vie aux Familles.

**Le PLIE de Bordeaux** a créé 20 parcours personnalisés pour 20 participants, démarrant par un forum de découverte des métiers de la petite enfance et de l'aide à la personne et poursuivi par une session d'approfondissement pour valider l'orientation et une formation CAP petite enfance.

**Le PLIE Intercommunal Nord Essonne** met en place une action de qualification au métier d'Aide Médico Psychologique (AMP) : d'une durée de 600 heures (incluant 140 heures de stage en entreprise et 460 heures de formation théorique). Cette action prépare les participants à réussir les épreuves d'admission pour l'entrée en formation d'AMP.

### 3 - PARTENAIRES

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

### 4 - PLUS-VALUES

Les résultats observés sont les suivants :

- Optimisation des positionnements 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.

## 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 :

Plusieurs référents du **PLIE du Cotentin** participent au réseau des « Capteurs d'initiatives » animé par « Balise » et « Cité Lab » et regroupant des conseillers emploi et des référents sociaux de différentes structures d'accompagnement de demandeurs d'emploi. Lieu d'échanges, ce réseau a pour objectif d'apporter aux conseillers et référents un premier niveau d'information sur la création d'activité (modalités, dispositifs, aides, actualités...) afin qu'ils puissent mieux détecter les porteurs de projets potentiels et ensuite les orienter vers les structures d'accompagnement à la création.

**Le PLIE de l'Arrondissement de Béthune** soutient l'Action « Etincelle : aider les jeunes à devenir entre-

preneur de leur vie », qui invite les stagiaires à se « mettre dans la peau d'un entrepreneur ». Il s'agit d'une session de sensibilisation à l'esprit d'initiative professionnelle à l'issue de laquelle le participant présente son « entreprise fictive » à un jury d'entreprises et de partenaires.

**Le PLIE Intercommunal Nord Essonne** a développé une action destinée aux demandeurs d'emploi qui ont l'ambition de se lancer dans une activité économique qui non seulement leur permettra de promouvoir leurs talents culinaires ainsi que leur culture tout en redynamisant la vie de leur quartier. Sous la coordination d'un adulte-relais, les participants sont accompagnés dans leur projet de création et de gestion d'activité économique selon le principe du coworking. Au sein de la cuisine aménagée par la MJC, des repas payants sont concoctés par les participants du quartier et organisés autour d'activités culturelles et citoyennes. Des ateliers pour les parents et leurs enfants sont mis en place autour de différentes thématiques telles que la nutrition, la lutte contre le gaspillage alimentaire. L'action a concerné 5 participants, avec un taux d'embauche de 40 %.

**Le PLIE du Pays du Vermandois** a lancé une « Fabrique à initiatives » afin de détecter les besoins et opportunités socioéconomiques du territoire, de valider la pertinence d'un projet sous forme d'entreprise sociale et d'accompagner le porteur et la démarche jusqu'à la création.

**Le PLIE d'Angers Loire Métropole** a mis en place l'action « Box-Services », un lieu d'accueil à vocation principale de stockage pour des TPE, avec une offre de services mutualisés pour les occupants (animateur de la relation entreprise du site et référent pour la création, salle pour des réunions ou des rendez-vous professionnels...).

- Accompagner la construction des projets et leur suivi post-crétion :

**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 travail-

lant avec eux sur l'adéquation personne/projet. Les projets susceptibles de se concrétiser sont ensuite orientés vers d'autres structures d'accompagnement et de financement (Boutique de Gestion...).

**Le PLIE de l'Agglomération Nazairienne** réalise un suivi post-crétion jusqu'à 18 mois après la création d'activité selon un rythme adapté aux besoins de la personne.

- Accompagner la création et le développement d'outils :

**Le PLIE de l'Agglomération Nazairienne** a financé la création d'un poste de « conseillère création unique » au sein de la Maison de la Création, qui poursuit une démarche visant, en plus d'accompagner les créateurs, à former et sensibiliser les référents PLIE à la démarche de création d'entreprise et forme les acteurs de la création à la démarche du PLIE. Un outil pédagogique de Business Plan en ligne est utilisé. Celui-ci est accessible au porteur de projet à tout moment de son parcours. Il permet d'avancer dans les étapes (étude de marché, plan de communication, chiffrage du projet, choix juridiques...) tout en formalisant son projet. Le dossier est personnalisé et confidentiel.

### 3 - PARTENAIRES

- Les prescripteurs (référents RSA et référents PLIE, conseillers professionnels des Missions locales et de Pôle emploi, structures de quartier, centres sociaux) ;
- Les acteurs de la création d'entreprise (Chambres Consulaires, Boutiques de Gestion, Plateformes d'Initiative Locale, structures associatives 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 ;
- Les collectivités territoriales.

### 4 - PLUS-VALUES

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

### 5 - FACTEURS DE RÉUSSITE

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

### 6 - POINTS DE VIGILANCE

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

## 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 initiales 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, appliqués de façon discriminatoire :

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

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

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

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

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

**La problématique** pour les participants consiste, en partant d'un cadrage conceptuel et méthodologique précis, à construire une lecture commune du système de coproduction des discriminations, à développer un langage commun, et à se doter d'outils de méthodes et de moyens d'intervention adaptés. Ce qui est incontournable, quelle que soit la nature de l'action ou le public concerné, c'est que les concepts soient clarifiés (pour comprendre la spécificité de la discrimination) et que les apports du

droit soient intégrés (pour réaliser pleinement que la discrimination est un délit). C'est sur la base de ces deux fondamentaux que peut s'engager un travail de transformation et d'évolution des pratiques professionnelles.

#### 2 - DESCRIPTION

- Informer et former collectivement les intermédiaires de l'emploi d'un territoire pour permettre l'adoption de nouveaux positionnements professionnels face aux demandeurs d'emploi, employeurs, partenaires et au sein des structures intermédiaires elles-mêmes.

**Les PLIE de Roubaix Lys Lez Lannoy 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 Lomme Hellemmes** participe au plan d'action « lutte contre les discriminations » animée par la MDE Lille Lomme Hellemmes en mobilisant notamment ses prescripteurs et référents sur les actions de sensibilisation mises en place.

- Informer les demandeurs d'emploi de leurs droits

**Le PLIE des Hauts de Garonne** a expérimenté avec 22 participants un atelier visant à transmettre les savoirs et savoir-agir qui leur permettront d'anticiper et d'apporter des réponses adaptées face aux éventuels barrages, liés aux attitudes discriminatoires, vécues soit dans le monde de l'entreprise soit dans des situations liées à l'accès à l'emploi ou à la formation.

- Sensibiliser les partenaires publics et les entreprises en construisant des partenariats engagés.

**Le PLIE du Pays de Brest** a organisé 3 tables rondes pour les élus, les partenaires de l'emploi et les entreprises du territoire du PLIE afin de les sensibiliser sur le retour à l'emploi des seniors, avec notamment une présentation des mesures d'aide à l'embauche aux seniors par un représentant de Pôle emploi, des témoignages d'entreprises et des témoignages de participants seniors du PLIE ;

**Le PLIE d'Evry** organise des rencontres avec des personnalités (élus et monde économique) afin de permettre au public d'échanger sur les solutions mises en place en matière d'emploi et d'in-

sertion sur les territoires

- Mener des actions lisibles avec les entreprises engagées (dans la charte de la diversité par exemple) et communiquer pour faire avancer la problématique par l'exemple :

**Le PLIE de Lyon** a organisé avec la mission égalité de la ville de Lyon la signature d'une charte d'engagement dans la démarche « Egalycité » : 70 structures d'insertion se sont engagées à mettre en œuvre un plan d'action en faveur de la discrimination. Des outils spécifiques ont été spécialement conçus pour les structures d'insertion : clé USB, affiches, logo. Cette boîte à outils doit permettre aux structures d'insertion de disposer d'informations et d'outils leur permettant de conduire leur propre démarche égalité. Elle rassemble les outils collectés et réalisés par la mission égalité et les présente de façon ludique et interactive par une animation flash. Elle contient aussi un espace « tableau de bord » que les structures peuvent renseigner par elles-mêmes pour suivre tout ce qui touche aux discriminations dans leur activité : situations problématiques analysées, nombre de personnes formées, participation à des événements, groupes de travail, etc. Des sessions de formation sont proposées aux professionnels afin de faciliter la mise en place de la démarche. A l'issue de cette démarche, le droit d'usage du macaron « Acteur de l'égalité » est attribué pour une durée de 2 ans à la structure qui fait état des progrès réalisés pour conserver le droit d'utiliser le sigle « Egalycité ».

**Le PLIE de la Métropole Nantaise** participe depuis avril 2009 à un « groupe ressource de lutte contre la discrimination à l'emploi ». Ce groupe, qui se réunit 7 fois par an, composé de 9 professionnels (3 de la Maison de l'emploi, un du PLIE, 4 de la Mission locale, un de Pôle emploi), a pour mission :

- De veiller à la formation des intermédiaires de l'emploi sur la question de l'égalité de traitement ;
- D'assurer une veille ;
- D'être en appui lorsqu'un professionnel doit gérer une situation qui lui apparaît comme discriminatoire à l'emploi.

Il a élaboré des outils à disposition des professionnels et du public avec notamment un guide d'entretien à usage des professionnels pour les aider à conseiller et orienter les victimes réelles

ou supposées ; des affiches, des plaquettes d'information... Grâce à cette action, le PLIE contribue à « changer le regard » de l'entreprise sur les publics en grande difficulté.

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

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

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

### 3 - PARTENAIRES

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

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

### 4 - PLUS-VALUES

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

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

### 5 - FACTEURS DE RÉUSSITE

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

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

### 6 - POINTS DE VIGILANCE

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



#### 1 - ENJEUX ET PROBLÉMATIQUES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### 2 - DESCRIPTION

Les PLIE ont accueilli en 2014 quasiment autant de femmes que d'hommes (49 % contre 51 % en parcours comme dans les entrées). Les PLIE contribuent à la mise en place de dispositifs ou d'actions pour leurs participantes.

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

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

##### 2.1 Accueil et accompagnement

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

**Le PLIE du Blanc Mesnil** finance une action permettant de consolider les parcours professionnels de femmes de moins de 26 ans. Cette action collective permet à ses femmes de découvrir leur territoire et ses ressources tout en développant leur autonomie et leur sens de l'initiative pour une reprise de confiance en soi.

## 2.2 Insertion professionnelle sur des compétences spécifiques

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

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

**Le PLIE Intercommunal Nord Essonne** a mis en place une action coworking « mon emploi se mijote en cuisine » visant à structurer un projet professionnel autour du développement de compétences en cuisine. Ce projet collectif est structuré autour d'ateliers de cuisine proposant des ventes à emporter ou sur place. Basée sur la valorisation de compétences acquises dans la vie privée, cette action vise le retour par la création d'auto-entreprises.

**Le PLIE du Pays de Brest** propose aux participants du PLIE présentant des difficultés récurrentes d'insertion une évaluation professionnelle et psychosociale pour favoriser et/ou poursuivre l'élaboration du projet professionnel afin d'optimiser l'accès à l'emploi.

## 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 du Pays de Brest** a créé un chantier d'insertion exclusivement féminin au sein d'un CHRS pour préparer les femmes aux métiers de l'hygiène et la maintenance.

## 2.4 Articulation des temps de vie

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

**Le PLIE Espace Technowest** développe en partenariat avec le département une action ciblant les participantes en situation monoparentale. L'objec-

tif est de travailler avec elles sur une insertion professionnelle choisie, en favorisant leur autonomie (mobilité, santé, parentalité ...) par une approche les repositionnant en tant qu'actrices de leur intégration sociale et professionnelle.

## 3 - PARTENARIATS

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 de Beauvais** a développé un partenariat spécifique avec le CIDFF pour l'accompagnement renforcé de 100 participants PLIE ;

A l'occasion de la journée internationale des femmes, le 8 mars, le **PLIE du Pays du Vermandois** organise des temps forts professionnels mais également des temps festifs.

## 4 - PLUS-VALUES

Grâce à leur ancrage territorial, les PLIE apportent :

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

## 5 - FACTEURS DE RÉUSSITE

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

## 6 - POINTS DE VIGILANCE

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

## 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 2014 ont permis à 18 636 personnes de bénéficier d'une étape en ACI ou SIAE dont :

- 62,4 % en ACI
- 14 % en AI
- 15,5 % en ETTI
- 6,5 % en EI
- 1,6 % dans une Régie de Quartier ou un GEIQ

Ces étapes ont été cofinancées par les PLIE, à hauteur de 28,8 millions d'euros.

Ces financements des PLIE ont été attribués comme suit :

- ACI : 24,6 millions d'euros
- EI : 1,7 million d'euros
- AI : 1,3 million d'euros
- Régie de quartier : 0,8 million d'euros
- GEIQ : 0,05 million 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 contrat de travail en IAE se situe comme un tremplin pour construire un projet professionnel.

Le passage par une structure de l'IAE doit permettre aux participants du PLIE de :

- Avoir le statut de salarié ;
- S'approprier ou se réappropriier les codes de l'entreprise ;
- Reprendre confiance en soi, créer du lien social ;
- Développer des compétences professionnelles ;
- Elaborer un projet professionnel cohérent, envisager une formation ;
- Résoudre des difficultés d'ordre social (problème de logement, de santé, d'isolement...).

## 2 - DESCRIPTION

### 2.1 Soutenir l'IAE

Le soutien apporté aux SIAE mobilise en premier lieu la fonction d'ingénierie des PLIE : il s'agit d'aider les SIAE à s'implanter, à se structurer et à se développer sur les territoires et ce, en lien avec les collectivités.

**Le PLIE des Terres de Lorraine** a accompagné les SIAE de son territoire dans leur valorisation en créant une plaquette visant à mieux faire connaître leurs activités ;

**Le PLIE de Lille Lomme Hellemmes** 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 ;

**Le PLIE de le Mans Métropole** a mené un travail avec les partenaires locaux en lien avec l'insertion socio professionnelle afin de produire un outil de communication des actions et des acteurs du PLIE ;

**Le PLIE de Toulouse Métropole** a accompagné le développement d'une Ressourcerie sur son territoire avec 20 postes d'insertion sur des fonctions de tri, de valorisation et de revente ;

Le chantier d'insertion « Autour du livre » est né d'une réflexion partagée entre le **PLIE de Saint-Quentin-en-Yvelines**, l'association « Bleu Oxygène Développement » et la Ligue de l'enseignement concernant la récupération de livres usagers des médiathèques de Saint-Quentin, lors du renouvellement des stocks. Le chantier d'insertion est basé sur la gestion d'une librairie de livres d'occasion et sur l'activité de restauration des livres usagers et sur la production manuelle d'articles de cartonnerie, vendus ensuite dans la librairie.

Les PLIE, plateformes territoriales, ont la possibilité de mobiliser l'ensemble des acteurs locaux de l'emploi, de l'insertion et de la formation (SPE, PLIE, Maison de l'Emploi, Mission locale, Cap Emploi, Conseil départemental, Conseil régional) pour soutenir les SIAE et assurer le lien avec les acteurs économiques du privé.

**Le PLIE en Pays d'Artois** optimise les orientations des publics vers les chantiers d'insertion et les associations intermédiaires en mobilisant les acteurs d'une part lors du recensement des besoins et d'autre part lors de l'étude des candidatures. Les acteurs concernés sont impliqués autour d'un partenariat actif. En conséquence, les participants PLIE mettent en œuvre un projet d'insertion professionnelle pendant leur contrat.

**Le PLIE Nord-Ouest 91 Atout PLIE** a mis en place avec 6 partenaires l'opération « partir pour rebondir ». Des publics en chantier d'insertion ont pu se mobiliser en travaillant un projet professionnel et en découvrant un autre environnement économique en dehors de l'Ile-de-France.

**Le PLIE de Marseille Provence Métropole Centre** porte le projet « Club d'entreprises mécènes » en faveur de l'IAE. Ce projet va au-delà de la mobilisation de fonds privés pour l'IAE. Il vise à établir un outil territorial de soutien au secteur de l'IAE, notamment en développant les passerelles entre acteurs économiques et SIAE ;

**Le PLIE de Toulouse Métropole** a formalisé un partenariat avec l'UREI Midi Pyrénées pour optimiser l'embauche et l'intégration des participants suivis par le PLIE ;

**Le PLIE de Melun Val de Seine** mène une prospection ciblée dénommée Tempo Emploi, confiée à un chargé de relation entreprises. Cette prospection est faite pour 30 participants, salariés en IAE, à minima 3 mois avant la fin du contrat afin d'organiser des périodes d'immersion en entreprise et de préparer la sortie à l'emploi.

### 2.2 Partenariat dans le cadre de la clause sociale

Véritable garant de l'application des clauses sociales d'insertion et de promotion de l'emploi 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, ré-

férents socioprofessionnels, ETTI, El...).

**Le PLIE de l'Agglomération de Pau** a accompagné dans le cadre de la construction d'un complexe aquatique l'intégration d'une clause sociale d'insertion en lien avec une prestation intellectuelle. Cela permis l'embauche d'une personne qui a été l'interlocuteur entre la maîtrise d'œuvre et les entreprises, qui intervenait sur la gestion des déchets et sur le volet environnemental du chantier.

**Le PLIE de la Communauté d'Agglomération de « Cap Calaisis Terre d'Opale »** a permis la mise en place d'un travail en partenariat entre les SIAE du territoire et une entreprise attributaire d'un marché ANRU. Non seulement les habitants sont parties prenantes de la rénovation de leur quartier mais les parcours des participants sont optimisés.

**Le PLIE du Beauvaisis** a utilisé la clause sociale pour permettre à des publics en situation précaire de reprendre un travail en répondant à une mission d'utilité collective. Le chantier d'insertion « Bâtiment Nature » a permis à des publics de régler certaines problématiques d'ordre social.

**Le PLIE de Toulouse Métropole** a mis en place avec l'UREI un module de formation pour professionnaliser les SIAE dans leurs réponses aux marchés publics intégrant des clauses d'insertion.

### 2.3 Orientation des participants PLIE vers l'IAE - financement des étapes de parcours

Les PLIE orientent des publics vers les structures de l'IAE. Les structures qui pratiquent directement la mise à disposition de personnels, sont soumises à un agrément pour chacun des participants. C'est Pôle emploi qui délivre cet agrément.

L'agrément donne un sens au parcours de l'intéressé.

#### ► Les Ateliers et Chantiers d'Insertion

Généralement, les référents de parcours des PLIE positionnent les participants sur le chantier d'insertion après avoir levé certains freins à l'emploi (mobilité, garde d'enfants...) et après avoir travaillé sur une ébauche de projet professionnel. Cette période passée en chantiers d'insertion permet de déclencher une formation mais également de s'approprier les codes de l'en-

treprise (respect des horaires, des consignes, des contraintes, de la hiérarchie...). Au-delà du travail même du chantier, les participants peuvent bénéficier d'outils complémentaires soit de la programmation PLIE sur le temps libre, soit spécifique aux chantiers.

**Le PLIE du Pays d'Auge Nord** travaille en relation avec un chantier d'insertion porté par « Etre et Boulot » qui intègre une phase d'innovation dans l'accueil des publics PLIE en réservant deux heures de formation sur les 24 h de travail hebdomadaire pour effectuer un travail individuel sur le projet de formation.

**Le PLIE en Pays d'Artois**, a mis en place une opération permettant à des publics en chantiers d'insertion d'obtenir le permis B en parallèle de leur contrat de travail. Optimiser la mobilité des publics est une priorité. Les salariés du chantier d'insertion ont bénéficié d'aménagement d'horaires pour suivre les cours de code/conduite à l'auto-école sociale.

**Le PLIE de l'Agglomération Chalonaise** a favorisé la mise en œuvre un chantier d'insertion où les publics peuvent tester des compétences en entreprises par le biais d'immersions dans des entreprises pendant la durée du chantier d'insertion. Cette action permet de collaborer avec les entreprises du territoire pour favoriser le recrutement des publics à l'issue du contrat à durée déterminée d'insertion.

**Le PLIE Réussir en Sambre Avesnois** soutient l'activité de trois chantiers d'insertion grâce à la mise en place d'une action de coordination qui permet de maintenir une veille active sur les objectifs de régularisation mais aussi d'animer les commissions de régularisation.

**Le PLIE du Cambrésis** a permis à des salariés en chantier d'insertion d'être formés sur les nouvelles technologies de l'Eco Construction. Les salariés ont développé des compétences en cours d'emploi sur des techniques modernes.

**Le PLIE de la Communauté de Communes du Pays des Trois Rivières** soutient un chantier itinérant consacré à la réfection du petit patrimoine, des chapelles et des églises, et qui est porté par une association intermédiaire. Le chantier est destiné à accueillir en priorité des allocataires du RSA socle.

**Le PLIE de Saint Quentin en Yvelines** poursuit depuis plusieurs années un partenariat avec l'ACI « autour du Livre » qui travaille avec la librairie

sociale « le Millefeuille » : sur un aspect technique, un travail de manutention par la récupération, la remise en état, l'organisation, la gestion du stock, la vente de livres usagers et la production d'articles de cartonnerie et un aspect lié aux apprentissages, à la lecture et l'écriture, par le biais d'activités autour du livre : ateliers d'écriture notamment, lecture de contes et participation à des manifestations culturelles. Cette action entend faire perdurer des activités de vente, de reliure, de récupération de matériau et de recyclage de matériaux pour la fabrication d'articles de cartonnerie, de promotion du livre.

Sur la base d'un chantier d'insertion valorisant, **le PLIE de la Communauté d'Agglomération du Bassin d'Aurillac** utilise des méthodes de coaching professionnel pour favoriser le retour à l'emploi des participants PLIE. Autour d'une activité de valorisation, de préservation de l'environnement et du patrimoine par la réalisation de chantiers paysagers apportant une plus-value touristique au territoire, les participants bénéficient d'une action de « coaching professionnel » qui consiste à les accompagner individuellement et personnellement afin de découvrir leur potentiel, d'améliorer des comportements, de leur donner plus d'assurance et surtout plus d'autonomie.

Il s'agit également, par cette méthode, d'acquérir des compétences, des savoir-faire et des savoir-être apportant des réponses aux difficultés qu'ils rencontrent. Pour cela, un cabinet externe intervient sur la formation à la communication relationnelle et à l'accompagnement du changement pour une insertion efficace et durable de la personne. Pour animer les ateliers de « savoir-être » et « travail sur soi », une conseillère en emploi complète l'accompagnement social et le coaching professionnel. A l'issue du chantier, les participants possèdent une autre image de soi, une confiance nouvelle pour entrer en recherche active d'emploi.

**Le PLIE du Pays de Brest** finance un chantier d'insertion exclusivement féminin au sein d'un Centre d'hébergement et de réinsertion sociale. Les objectifs du chantier d'insertion sont de :

- Favoriser la mise en situation dynamique de travail des salariées ;
- Permettre aux salariées d'acquérir des bases techniques dans les métiers de l'entretien et de la restauration ;
- Élaborer avec chaque salariée, un projet pro-

fessionnel individuel réaliste et réalisable ;

- Accompagner chaque salariée dans sa recherche d'emploi ou de formation professionnelle.

En 2014, et depuis quelques années, le **PLIE du Pays du Vermandois** soutient un chantier d'insertion essentiellement féminin « SAVOIR FER » dont le support d'activité s'appuie sur le repassage et la retouche, qui est considéré comme un prétexte à l'insertion et non comme une formation à ces métiers. L'atelier est considéré comme une « entreprise d'entraînement » qui travaille sur la production, la qualité, le service client, la livraison et l'accueil. En dehors de la formation technique sur l'atelier, les salariés en insertion sont amenés à se former à l'extérieur : en conditionnement, vente, accueil, chauffeur de bus, employé libre-service... et à travailler leur mobilité et dans le cas le PLIE vient aider en complément des autres aides. Par ailleurs, ces participants sont amenés à réaliser des périodes d'immersion dans l'entreprise.

#### ► 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 salariée. 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 du Vermandois** propose à ses participants une étape emploi au sein de l'entreprise d'insertion « Soli\*bois & Co » dont l'activité est la récupération, la transformation, la remise en état, la maintenance et le négoce de palettes de bois. La mission du responsable de site projet vise à former les publics à la manutention (réhabilitation et recyclage de palettes), aux règles de l'entreprise/ de l'industrie (sécurité, cadence, travail en équipe...), à la conduite d'engins et de véhicules (CACES, permis B, etc.) et leur permettre d'acquérir une expérience professionnelle significative et transférable afin d'aboutir à un retour à l'emploi durable.

#### ► Les Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion

L'entreprise de travail temporaire d'insertion présente l'intérêt pour des participants en parcours PLIE d'être mis en situation de travail sur des durées graduellement variables leur permettant une adaptation ou une réadaptation à un environnement de travail. Cette approche médiane de retour à l'emploi prépare le participant dans son retour à l'emploi classique tout en lui assurant un accompagnement technique dont il peut s'enrichir professionnellement.

Les ETTI sont également des outils utilisés par le PLIE pour permettre une réponse dans le cadre des clauses sociales des marchés publics.

**Le PLIE de l'Arrondissement de Béthune** travaille avec les ETTI de son territoire. Les actions conjointes avec les ETTI valorisent la qualification et favorisent le placement à l'emploi des participants intérimaires en insertion. Les ETTI sont soumises à la même réglementation que les entreprises de travail temporaire.

En 2014, le **PLIE du Pays du Vermandois** dispose d'un référent d'étape à temps partiel provenant d'une entreprise de travail temporaire d'insertion Emploi 02 qui intervient sur la mise en place de passerelles avec les entreprises en travaillant au préalable sur les codes, la prévention sécurité... Cette personne est basée dans les locaux du PLIE pour sa mission.

#### ► Les Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification

Les GEIQ sont des outils permettant non seulement de consolider de l'emploi à temps plein en mutualisant des besoins d'activité de plusieurs employeurs sur des périodes de travail complémentaires mais également de former et de consolider les savoir-faire et savoir-être des publics pour s'adapter aux besoins des entreprises. Cela passe par des contrats en alternance dont les contrats de professionnalisation.

La période passée au GEIQ présente aussi l'opportunité (la phase d'essai) pour les demandeurs d'emploi d'intégrer l'une des entreprises du groupement sur un poste pérennisé.

Les GEIQ sont également mobilisés par les PLIE lorsque les clauses sociales permettent de construire un parcours d'insertion passant par la

qualification (contrat de professionnalisation).

### ► Associations intermédiaires

Une association intermédiaire est une des structures de l'insertion par l'activité économique : son but est de rapprocher les personnes au chômage depuis longtemps (allocataires du RSA, 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 Rochefort Océan** oriente des participants sur une opération « l'emploi au cœur de l'action » vers une AI. Celle-ci propose aux publics des missions courtes grâce à leur réseau d'entreprises clientes. Ceci permet aux publics de reprendre une activité de manière progressive, de valider des compétences professionnelles, de reprendre confiance en soi, d'organiser sa vie familiale et professionnelle. Des évaluations de l'AI sont rapportées aux participants et aux référents PLIE.

Des participants du **PLIE du Pays du Vermandois** sont placés en étapes de parcours dans l'association intermédiaire AVES, ils sont une quinzaine chaque année à se tester chez le particulier, dans l'entreprise ou encore dans les collectivités très souvent pour un premier emploi ou une reprise du travail.

### ► Les Régies de quartiers

Les activités de la régie visent l'amélioration des relations humaines, par des modes de gestion urbaine partagée de proximité, et surtout l'implication et la responsabilisation des habitants pour une citoyenneté active sur le territoire de la Régie.

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

**Le PLIE Rochefort Océan** finance une action en faveur des participants en parcours PLIE au sein d'une régie inter quartiers. Les publics en CDDI acquièrent des compétences professionnelles, effectuent des

formations en cours d'emploi (Sécurité, entretien bâtiment, nettoyage...). De plus, les hommes et les femmes durant leur temps de travail bénéficient gratuitement d'un atelier socio esthétique afin de valoriser l'image de soi et mieux gérer les situations stressantes.

## 3 - LES PARTENAIRES

- Les structures représentatives des SIAE : URIAE, COORACE, Chantier Ecole, la Fédération des entreprises d'insertion, l'UNAI ... ;
- Le CDIAE ;
- Pôle emploi.

## 4 - PLUS-VALUES

- 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 ;
- Le développement et l'appui de projets innovants sur ce champ.

## 5 - FACTEURS DE RÉUSSITE

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

Une recherche permanente de cohérence avec les différents partenaires et financeurs de l'IAE.

## 6 - POINTS DE VIGILANCE

- Veiller à anticiper en permanence les suites de parcours des participants ;
- Etre associé aux dialogues de gestion des SIAE ;
- Etre associé aux Comités Techniques d'Animation avec Pôle emploi ;
- Etre associé aux CDIAE auprès de l'Etat.



#### 1 - ENJEUX ET PROBLÉMATIQUES

Le taux d'emploi des seniors en France est inférieur à celui de la moyenne européenne à 27 : 45,6 % contre 50,3 % en 2013.

La part de chômage de longue durée augmente continuellement avec l'âge : selon l'INSEE, en 2014, 29,2 % des chômeurs de 15 à 24 ans et 42,6 % des chômeurs de 25 à 49 ans le sont depuis au moins un an, contre 58,5 % des chômeurs de 50 ans ou plus.

La part de chômeurs de très longue durée en catégorie A, s'élevait, en mars 2014, à 42 % pour les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans, contre seulement 17 % pour les moins de 49 ans.

Comme le souligne la Mission IGAS sur le retour à l'emploi des seniors au chômage à partir d'une enquête conduite conjointement par Pôle emploi et la DARES, le taux de retour à l'emploi des demandeurs d'emploi présents à la fin du mois précédent dans les listes de Pôle emploi est deux fois moins important pour les seniors de plus de 50 ans par rapport à la classe d'âge des 25 à 49 ans et trois fois moins important par rapport à la classe d'âge des moins de 25 ans en juin 2012.

*(Extraits du Rapport du Conseil d'Orientation pour l'Emploi « L'éloignement durable du marché du travail » - 1er octobre 2014).*

**L'importance du chômage de longue durée et de très longue durée chez les seniors traduit des probabilités de retour à l'emploi plus faibles par rapport aux autres classes d'âge.**

Face à ce constat, l'Etat et les partenaires sociaux ont mis en place des politiques nationales en faveur de l'emploi des seniors :

- Plan national concerté pour l'emploi des seniors 2006 – 2010 ;
- Accords et plans d'actions en faveur de l'emploi des salariés âgés (article 87 de la loi 2008-1330 de financement de la Sécurité Sociale pour 2009) ;
- Accord National Interprofessionnel du 19 octobre 2012 et loi du 1er mars 2013 portant création du Contrat de Génération ;
- Plan pour l'emploi des seniors, présenté par le Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue social, François Rebsamen, le 23 juin 2014.

Le «vieillessement actif» fait par ailleurs partie des sept priorités transversales qui ont été définies au niveau communautaire pour le Fonds social européen, en 2007-2013. Plus spécifiquement, le FSE cible des actions qui visent l'appui aux dispositifs de maintien des seniors dans l'entreprise :

- des bilans de compétence à mi-carrière ou des entretiens professionnels de deuxième partie de carrière ;
- l'actualisation et le développement des compétences ou la reconnaissance des acquis de l'expérience ;
- l'enrichissement des pratiques professionnelles par le partage et l'échange des savoir-faire entre générations en développement le tutorat dans l'entreprise ;
- l'amélioration des conditions ou de l'organisation du travail tout au long de la vie professionnelle ;
- des mesures d'accompagnement, d'aide au conseil et approches intégrées sur l'ensemble du cycle de la vie professionnelle.

**Le public sénior (+ de 45 ans) représentait 15,5 % en 2000-2006 et 21,7 % en 2007-2013 (22 % en 2013) des publics accompagnés par les PLIE. Il représente 23 % des publics en parcours en 2014.**

**Ce public est en constante augmentation.**

L'accompagnement de ce public, au regard de la situation globale du marché de l'emploi nécessite des prestations spécifiques.

## 2 - DESCRIPTION

### 2.1 . Un accompagnement renforcé, prenant en compte le travail sur la confiance en soi

Face au marché du travail de plus en plus concurrentiel, les freins à l'emploi se cumulent, le plus important étant la perte de confiance en soi et le sentiment d'exclusion professionnelle lié à l'âge qui pouvant accentuer la démobilité dans la recherche d'emploi.

Les actions spécifiques menées auprès des publics seniors en recherche d'emploi combinent souvent accompagnement individuel et accompagnement collectif permettant d'atteindre plusieurs objectifs :

- reprendre confiance en soi ;
- bénéficier d'une dynamique et d'une entraide de groupe ;
- développer une stratégie de recherche d'emploi ;

**Le PLIE Intercommunal Nord Essonne** a développé une action destinée aux chercheurs d'emploi seniors de plus de 45 ans. L'action a démarré par une phase de diagnostic sur le projet et les outils, redynamisation et team building – une phase de bilan professionnel puis une préparation des entretiens. Les participants s'inscrivent sur les réseaux sociaux et les moteurs de recrutement. A l'issue, des matinales Seniors ont été organisées entre employeurs et chercheurs d'emploi afin de les informer des mesures pour l'emploi des seniors et inciter les chefs d'entreprises à recruter. L'action a concerné 10 participants, avec un taux d'embauche de 56 %.

**Le PLIE de l'Espace Technowest** a mis en place une action de « coaching emploi » collectif destinée à des seniors ayant validé un projet professionnel. L'objectif est de dynamiser leur parcours et leur recherche d'emploi par des actes concrets et positifs. Ils bénéficient par ailleurs du soutien du groupe, d'un coach et d'un conseiller en image.

L'action « Optimisation des parcours professionnels des +45 ans » du **PLIE de Nîmes Métropole** est un accompagnement qui mixe le collectif (un jour par semaine) et l'individuel (1 h par semaine). En groupe, les participants travaillent sur un projet commun, à savoir la rédaction d'un journal dont le contenu est varié au gré des expériences professionnelles et personnelles de chacun des participants. Pendant ce temps sont travaillées également les représentations du travail et de l'entreprise. Le temps individuel permet un travail plus approfondi

sur l'accompagnement au projet même si celui-ci est tout de même abordé en collectif.

**Le PLIE de la Communauté d'Agglomération d'Aurillac** a initié et anime un « Plan seniors », qui prend en charge plus de 100 demandeurs d'emploi, à majorité des femmes. Le plan s'articule autour d'un accompagnement renforcé à 3 niveaux : prise en compte des problèmes psycho-sociaux, mise en étapes de parcours et coaching vers l'entreprise. Dans le cadre de ce plan, le PLIE a créé plusieurs nouveaux outils d'insertion :

- « mission 45+ » : 30 demandeurs d'emploi seniors ajustent leur positionnement sur le marché de l'emploi et se présentent en « offreurs de compétences » ;
- création d'un chantier d'insertion dans le maraîchage biologique pour 10 participants seniors ;
- création d'un « Club 45+ parallèle », réservé à 30 participantes du PLIE, permettant aux femmes, en parallèle de l'accompagnement de résoudre des difficultés psycho-sociales ;
- 60 demandeurs d'emploi seniors sont regroupés dans l'association CARE (Cinquantennaires Actifs en Recherche d'Emploi) avec des seniors actifs.

Le parcours « Seniors Attitude » du **PLIE du Pays Grassois** est composé de plusieurs étapes sur une durée de 7 semaines :

- Etape 1 : Module mobilité (demi-journée)
- Etape 2 : Ateliers collectifs de mobilisation (10 demi-journées)
- Etape 3 : Atelier « Carte Merveille » (demi-journée) (CV, LM, entretiens...)
- Etape 4 : EMT en entreprise (à la demande)

Chaque étape fait l'objet d'un bilan tri partite entre le participant, l'intervenant (plateforme mobilité, psychologue, chargé relation entreprise...) et le référent de parcours PLIE.

L'équipe des référents de parcours du **PLIE de Pau-Pyrénées** a été sensibilisée aux techniques narratives pour la co-animation d'une dizaine d'ateliers auprès d'un groupe de seniors en recherche d'emploi. Durant l'atelier, un praticien narratif invite chaque personne à raconter l'histoire des actions qu'elle a entreprises (exposé de son projet). Les autres participants du groupe font ensuite part de leur expertise sur le projet présenté, dans un cadre fixé par le praticien narratif. Une réelle dyna-

mique de groupe a été créée, qui s'est prolongée par des contacts entre les participants après l'action. La rupture de l'isolement a été un des résultats notables.

**Le PLIE du Pays du Vermandois**, en partenariat avec la Cité des Métiers, met en place des ateliers d'échange intitulés « Seniors et alors ? » qui permettent de regrouper des publics seniors demandeurs d'emploi et d'échanger sur les difficultés à retrouver un emploi en raison de l'âge mais également de transformer certaines compétences de l'âge en plus-values.

**Le PLIE de Lyon** a mis en œuvre une « action objectif emploi 45+ » se déroulant par sessions de 5 semaines (8 ateliers collectifs et un entretien individuel tripartite). La fréquence est de deux ateliers collectifs hebdomadaires, plus une demi-journée de démarches extérieures de prospection en binôme de préférence.

- Atelier 1 : Identifier et mettre en valeur ses atouts et ses compétences professionnelles
- Atelier 2 : Une dynamique positive
- Atelier 3 : Elargir sa connaissance du marché de l'emploi, des métiers porteurs, des secteurs qui recrutent et mesures pour l'emploi des seniors
- Atelier 4 : Mise en place des espaces de rencontres employeurs-demandeurs d'emploi
- Atelier 5 : Valider un projet réaliste et réalisable
- Ateliers 6 et 7 : Connaître les TRE et les mettre en œuvre (CV, lettre de motivation, entretien...)
- Atelier 8 : Organiser sa communication professionnelle et sa recherche d'emploi

## 2.2 La valorisation des compétences personnelles et professionnelles

Que les personnes viennent de perdre leur emploi ou qu'elles soient sans emploi depuis plusieurs mois ou années, la question de l'évaluation des compétences acquises est un facteur déterminant dans leur recherche d'emploi ou de formation.

Il est capital de mettre en avant les compétences techniques, professionnelles et comportementales.

Le « bilan de compétences seniors » proposé par le **PLIE de Melun Val de Seine** permet aux participants seniors d'établir un bilan de compétences et d'approfondir une phase de projection

vers une nouvelle recherche d'emploi. Il s'agit de réaliser une photographie à l'instant « T » : des compétences, des qualités personnelles et professionnelles d'une personne, des potentialités d'évolution professionnelle et d'établir un plan d'action en vue d'un retour à l'emploi.

## 2.3 La sensibilisation des entreprises

Il est important d'agir auprès des entreprises par des actions de sensibilisation et d'information permettant à tous les acteurs de mesurer les enjeux actuels et à venir de l'emploi des seniors.

De nombreuses représentations persistent dans le monde du travail (les seniors auraient du mal à s'adapter aux évolutions technologiques, coûteraient plus cher qu'un jeune, ne seraient pas mobiles, pourraient faire preuve de résistance face au changement, accepteraient mal la hiérarchie...).

Les actions à mener envers les entreprises consistent non seulement à leur présenter les différentes mesures en faveur de l'emploi des seniors mais également à agir sur les stéréotypes.

**Le PLIE du Pays Grassois** a sensibilisé les entreprises à l'application du plan sénior, et à la RSE et leur a proposé la signature d'un acte d'engagement senior. Une mobilisation des entreprises locales a été conduite : prospection des entreprises de plus de 50 salariés (présentation de l'acte d'engagement, identification des perspectives de recrutement, organisation de visites de découverte d'entreprises).

### 3 - PARTENAIRES

- Organisme de formation ;
- Entreprises, groupement d'entreprises ;
- Maisons de l'Emploi ;
- OPCA ;
- Centres de bilan ;
- SIAE ;
- Autres : Compagnie de théâtre, psychologues, Clubs FACE...

### 4 - PLUS-VALUES

- Les actions collectives répondent aux besoins des participants de sortir de leur isolement et de se dynamiser. Le collectif est nécessaire pour partager ses expériences, créer du réseau ;
- La remobilisation collective sert d'appui à l'accompagnement individuel et à la mise en œuvre d'une recherche active d'emploi ;
- Les entreprises sont accompagnées dans leurs démarches de recrutement.

### 5 - FACTEURS DE RÉUSSITE

- L'importance du repérage du public ;
- Travailler avec les personnes accompagnées sur la confiance en soi et en ses capacités ;
- Travailler sur les représentations et les résistances ;
- Travailler sur l'identification et la valorisation des compétences acquises ;
- Valider un projet professionnel réaliste et réalisable pour mettre en place une recherche d'emploi active ;
- Sensibiliser les entreprises et mobiliser les réseaux d'entreprises (prospection, bourse d'offres...) ; permettre des espaces de rencontre employeurs-demandeurs d'emploi.

### 6 - POINTS DE VIGILANCE

- Le repérage du public senior ;
- La mobilisation du public senior sur l'ensemble du parcours ;
- Eviter des parcours stagnants : remobiliser et développer une stratégie active de recherche d'emploi ;
- Une attention particulière aux difficultés spécifiques rencontrées par les femmes (éloignement prolongé du marché du travail ; personnes à charge ; pénibilité de certains métiers dits « féminins », accentuée par l'âge...) ;
- Difficulté à mobiliser les entreprises sur des questions comme l'égalité, la mixité professionnelle (manque de temps).

#### 1 - ENJEUX ET PROBLÉMATIQUES

En 2000, la France avait mis en place une modalité de gestion : la convention cadre, pour les PLIE, Conseils régionaux, Conseils départementaux 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.

**Dès 2009**, à 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.

Les PLIE ont respecté ces engagements demandés par la Commission européenne.

La diffusion en avril 2010 du « **Guide pour la création et la mise en œuvre d'un organisme intermédiaire, structure Pivot** » (élaboré par la DGEFP en partenariat avec l'Alliance Villes Emploi) a été fondamentale pour le bon déroulement du processus de mutualisation. L'accompagnement de nombreux PLIE dans la phase de création des OI pivots (production de la première demande de subvention globale de l'OI mutualisé, rédaction du DSGC) a permis une bonne mise en pratique de la mutualisation pour l'ensemble des PLIE.

Des réunions d'information ont été organisées à la demande des PLIE, auprès de l'ensemble de leurs opérateurs et partenaires, afin de mettre en place une action de sensibilisation concernant les règles de gestion et plus particulièrement la

notion de piste d'audit et de contrôle de service fait.

**Dans le cadre du démarrage de la programmation 2014-2020**, ce processus de mutualisation s'est amplifié, le regroupement des PLIE en OI pivots étant un impératif pour garder le statut d'Organisme intermédiaire à partir de 2015, comme le précise la note de la DGEFP du 10 juin 2013.

En effet, au cours des discussions sur la nouvelle architecture de gestion du FSE pour 2014-2020, l'Alliance Villes Emploi a demandé le maintien du statut d'Organisme intermédiaire pour les PLIE et réaffirmé l'objectif de regroupement des PLIE au sein des OI pivots.

Tout au long de l'année 2014, l'Alliance Villes Emploi a ainsi accompagné les PLIE dans ce processus.

**Au 30 novembre 2015, sur 151 PLIE, ce sont 76 PLIE qui sont regroupés au sein de 23 OI pivots.**

#### 2 - DESCRIPTION

Le processus de construction se fait en **2 phases** :

- La première phase est celle de la rencontre des présidents de PLIE, du diagnostic partagé et de la décision politique de mettre en place l'OI pivot ;
- La seconde phase est celle de la construction de l'OI pivot, avec la possibilité de recourir à de l'assistance technique. Précédés d'une mise à plat des procédures de chaque PLIE, les travaux d'une durée de 2 à 8 mois aboutissent à l'écriture des statuts et des règlements intérieurs, ainsi qu'à la construction de l'organisation et de la structure financière.

**L'organisation :**

- Les OI pivots fonctionnent majoritairement avec des personnels mis à disposition par les PLIE, et une personne responsable de la coordination selon les préconisations de l'Alliance Villes Emploi et de la DGEFP.

### 3 - ETAT DES LIEUX DES OI PIVOTS

Aujourd'hui, les 23 OI pivots se répartissent comme suit sur le territoire national :

- Aquitaine : 4 OI pivots regroupant 15 PLIE
- Basse-Normandie : 1 OI pivot regroupant 3 PLIE
- Ile-de-France : 5 OI pivots regroupant 17 PLIE (un des OI pivot est commun avec un Conseil départemental)
- Limousin : 1 PLIE regroupé en OI pivot avec le Conseil départemental
- Lorraine : 1 OI pivot regroupant 3 PLIE
- Nord-Pas-de-Calais : 5 OI pivots regroupant 22 PLIE
- PACA : 1 OI pivot regroupant 3 PLIE
- Pays de la Loire : 2 OI pivots regroupant 4 PLIE
- Picardie : 1 OI pivot regroupant 4 PLIE
- Poitou-Charentes : 1 OI pivot regroupant 2 PLIE
- Rhône-Alpes : 1 OI pivot regroupant 2 PLIE

### 4 - PLUS-VALUES

#### 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.

### 5 - 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).

### 6 - CONDITIONS DE RÉUSSITE

- Des élu(e)s qui s'impliquent. Leurs motivations pour participer effectivement à la gouvernance de l'OI sont multiples et pour certaines doivent être entretenues. On relève notamment dans ce qui est fait pour favoriser l'implication des élus :
  - La mise en valeur des plus-values qu'apporte à leur PLIE et à eux-mêmes l'OI pivot ;
  - La présidence tournante ;
  - L'attractivité des réunions de CA.
- Des directeurs / directrices qui s'impliquent et qui assurent à tour de rôle la coordination de l'OI pivot ;
- Une bonne entente entre les élus et entre les directeurs ;
- Des statuts et un règlement intérieur qui clarifient bien les champs d'intervention et les responsabilités de chacun ;
- Le professionnalisme, la cohérence et le bon « management » de l'équipe de l'OI pivot ;
- Un bon niveau de vigilance ;
- Le respect de l'autorité de chacun des PLIE sur son territoire ;
- Une bonne gestion de la relation entre OI pivot et PLIE. Il faut éviter les ingérences tout en sachant « alerter » lorsqu'il y a des dysfonctionnements. Il faut aussi un contrôle de cohérence. Tout ceci exige une grande transparence...

#### 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 30 novembre 2015 :

- 35 PLIE sont portés juridiquement par des Maisons de l'Emploi ;
- 33 PLIE sont partenaires d'une Maison de l'Emploi : dans ce cas les PLIE et Maisons de l'Emploi sont des entités juridiques différentes mais collaborent au quotidien dans la mise en œuvre de leurs actions respectives. 9 ont un Président commun, 1 a un directeur commun et 2 ont un Président et un directeur commun.

Lorsqu'il n'existe pas de Maison de l'Emploi, les PLIE restent garants d'une bonne gouvernance en matière de politique d'insertion et d'accès à l'emploi sur un territoire.

Lorsque les Maisons de l'Emploi existent, la gouvernance est souvent conjointe entre les deux dispositifs territoriaux.

A ce titre, si la stratégie territoriale peut se construire, à terme, au sein de la Maison de l'Emploi, elle ne se fera qu'avec une présence active du PLIE, tant dans l'élaboration des plans d'actions de l'axe : «Contribuer au développement de l'emploi local de l'emploi» que dans l'affectation de moyens qui permettent la concrétisation de ces actions.

#### 2 - DESCRIPTION

##### ► **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 sociale**

Initiée par les PLIE dès 1993, l'offre de service est activée par les facilitateurs de clause, avec l'articulation suivante, lorsque le PLIE est porté juridiquement par la Maison de l'Emploi :

- le facilitateur de la MDE apporte son appui aux donneurs d'ordre puis aux entreprises ad-

judicataires 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'y a pas de MDE, le facilitateur assume l'ensemble des missions.

Ces articulations se sont révélées particulièrement fructueuses pour atteindre les objectifs de publics ciblés par l'ANRU.

### 3 - PLUS-VALUES

#### **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 - DIFFICULTÉS RENCONTRÉES

- Des élus différents à la présidence du PLIE et de la MDE, avec des visions politiques qui peuvent diverger ;
- Des territoires différents, difficiles à harmoniser.

### 5 - CONDITIONS DE RÉUSSITE

- Des élu(e)s et des directrices et directeurs qui s'impliquent avec des motivations communes en matière d'insertion et d'emploi ;
- Un binôme efficace entre les élus et entre les directeurs ;
- Le professionnalisme, la cohérence et le bon « management » ;
- Un bon niveau de vigilance.



Depuis plus de 20 ans, les PLIE, outils territoriaux des politiques d'insertion, portent 4 grandes orientations, quatre « fondamentaux » : l'animation du territoire ; l'accompagnement très renforcé des participants et sa coordination ; l'ingénierie d'actions et de développement local ainsi que la mutualisation et l'ingénierie financière. Ces 4 fondamentaux -interactifs et conjugués, ensemble- fondent la richesse et l'originalité des PLIE.

Au cœur de la politique européenne d'insertion et inspirés de l'esprit européen d'évaluation et d'atteinte des objectifs, les PLIE ont une fois de plus, en 2014, su démontrer leur efficacité en facilitant le retour durable à l'emploi (CDD et CDI de 6 mois et un jour) de 36 % en moyenne des publics accompagnés, 39 % hors déménagement, décès et retraite.

Ainsi, malgré la crise, les PLIE maintiennent des résultats de retour à l'emploi remarquables.

Reconnus dans le Programme Opérationnel National 2007-2013 « Compétitivité régionale et emploi » comme étant des acteurs essentiels de la mise en 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, etc.

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, etc.
- Sans le soutien financier direct et indirect des collectivités territoriales, des EPCI et du FSE, et le soutien indirect de l'Etat ;
- Sans l'engagement politique d'élus locaux, Maires, Adjointes aux Maires, Présidents d'EPCI, Vice-présidents d'EPCI, qui, pour répondre aux besoins de leurs concitoyens dans la proximité, ont mis en place, financent et président ces PLIE. Ces élus cherchent une cohérence locale entre le développement économique (dont ils ont la compétence), l'emploi, la formation et l'insertion. Les PLIE contribuent à cette cohérence ;
- Et sans, enfin, la forte mobilisation des partenaires dits bénéficiaires.

Les personnes qui ont d'importantes difficultés pour accéder à un emploi doivent continuer à bénéficier des services rendus par le PLIE et en particulier de parcours d'insertion professionnelle « sur mesure » avec un accompagnement individualisé très renforcé et un suivi dans l'emploi pendant 6 mois.

Les méthodologies d'accompagnement et de suivi à l'emploi très spécifiques ainsi que les méthodes d'ingénierie positionnent les PLIE comme l'une des initiatives locales à l'emploi dont l'efficacité, l'efficacité sont démontrées par les résultats obtenus.

Les PLIE sont au cœur des stratégies territoriales en matière d'insertion et d'emploi. L'organisation de l'intervention des PLIE telle qu'elle a été construite depuis 20 ans, l'adaptation de leurs actions à la précarité grandissante, l'adaptation au contexte politique (mobilisation de fonds européens et de contreparties des collectivités locales, mutualisation de la fonction d'OI, etc.), en font des acteurs opérationnels et performants dans l'accompagnement des publics les plus éloignés de l'emploi, mais aussi des acteurs incontournables dans la coordination et la réflexion sur les déclinaisons locales des politiques d'insertion.

Le Programme opérationnel national FSE 2014-2020 pour l'emploi et l'inclusion en métropole permet aux PLIE de trouver toute leur place dans l'Axe prioritaire 3, « Lutter contre la pauvreté et promouvoir l'inclusion » et dans ses trois objectifs spécifiques :

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

Si l'objectif 1 correspond au cœur du métier exercé au sein des PLIE, avec l'accompagnement renforcé des participants, l'objectif 2 correspond à la mise en œuvre des clauses sociales d'insertion et à l'invention de la fonction de facilitateur dont ils sont les maîtres d'œuvre. Pour ce qui est de l'objectif spécifique 3, les acteurs de l'économie sociale et solidaire sont des partenaires et les bénéficiaires des PLIE au sein des territoires, en croisant la même volonté de conjuguer développement économique et accès à l'emploi pour les personnes en parcours de montée en compétences et en qualification.

Aujourd'hui, forts de leurs résultats et pleinement inscrits dans ce nouveau Programme opérationnel national FSE 2014-2020, les PLIE, souhaitent poursuivre leurs actions au bénéfice des personnes très éloignées de l'emploi qu'ils accompagnent depuis des décennies avec succès.

# Liste des PLIE ayant répondu au questionnaire

ALSACE	PLIE du Pays de la Région Mulhousienne
AQUITAINE	PLIE de l'Agglomération Périgourdine
	PLIE de Bordeaux
	PLIE des Graves
	PLIE des Portes du Sud
	PLIE des Hauts de Garonne
	PLIE du Pays du Libournais
	PLIE des Sources
	PLIE de l'Espace Technowest
	PLIE de l'Agenais
	PLIE de Pau - Pyrénées
	PLIE du Bassin de Lacq
	PLIE du Béarn Adour
PLIE de l'Agglomération Bayonnaise	
AUVERGNE	PLIE de la Communauté d'Agglomération du Bassin d'Aurillac
	PLIE de l'Agglomération Clermontoise
BOURGOGNE	PLIE du Bassin Dijonnais
	PLIE de l'Agglomération de Nevers
	PLIE Cluny - Mâcon - Tournus
	PLIE de l'Agglomération Chalonnaise
	PLIE de la Communauté Creusot - Montceau
	PLIE Autunois Morvan
	PLIE du Sénonais
PLIE Auxerrois	
BRETAGNE	PLIE du Pays de Brest
	PLIE de Rennes Métropole
CENTRE	PLIE de Châteauroux Métropole
	PLIE de l'Agglomération de Tours
CHAMPAGNE ARDENNES	APAC PLIE de l'Agglomération de Charleville Mézières
CORSE	PLIE d'Ajaccio
DOM TOM - REUNION	PLIE Nord de la Réunion
	PLIE de la Communauté d'Agglomération Territoire de la Côte Ouest
FRANCHE COMTE	PLIE du Pays de Montbéliard
	PLIE du Territoire de Belfort

ILE DE FRANCE	PLIE de Melun - Val de Seine
	PLIE de la Communauté d'Agglomération de Saint Quentin en Yvelines
	PLIE de la Communauté d'Agglomération d'Evry - Centre Essonne – Dynamique Emploi
	PLIE Nord-Ouest 91- Atout PLIE
	PLIE Intercommunal Nord Essonne
	PLIE du Val d'Orge
	PLIE de Nanterre
	PLIE de Bagnole - Noisy le Sec - Montreuil - Romainville
	PLIE du Blanc Mesnil - Blanc Mesnil Développement
	PLIE Plaine Commune
	PLIE Ivry – Vitry
	PLIE de Choisy le Roi - Orly - Villeneuve Le Roi
LANGUEDOC ROUSSILLON	PLIE du Grand Narbonne
	PLIE de Nîmes Métropole
	PLIE de Carcassonne
	PLIE Cévenol
	PLIE du Pays Vidourle Camargue
	PLIE de la Petite Camargue Héraultaise
	PLIE Haut Languedoc et Vignobles
	PLIE de Béziers Méditerranée
	PLIE Hérault Méditerranée
PLIE du Pays Cœur d'Hérault	
LIMOUSIN	PLIE de la Communauté de Communes de Tulle et Cœur de Corrèze
	PLIE de la Communauté d'Agglomération de Brive la Gaillarde
	PLIE de Limoges Métropole
LORRAINE	PLIE de l'Agglomération Nancéienne
	PLIE Terres de Lorraine
	PLIE Val de Lorraine
MIDI PYRENEES	PLIE de Toulouse Métropole
	PLIE Grand Tarbes - Lourdes
	PLIE Midi Quercy

NORD PAS DE CALAIS	PLIE de Lille Lomme Hellemmes
	PLIE de Roubaix Lys Lez Lannoy
	PLIE Porte du Hainaut
	PLIE de Dunkerque
	PLIE de la Communauté d'Agglomération de Valenciennes Métropole
	PLIE de Lys – Tourcoing
	PLIE du Cambrésis
	PLIE Val de Marque AGIRE
	PLIE du Douaisis
	PLIE de Maubeuge - Val de Sambre - GIP "REUSSIR EN SAMBRE"
	PLIE d'Avesnes sur Helpe
	PLIE de Fourmies Trélon
	PLIE de Villeneuve d'Ascq
	PLIE Sud Est Métropole
	PLIE Métropole Nord Ouest (ALPES)
	PLIE en Pays d'Artois
	PLIE de la Communauté d'Agglomération Cap Calais Terre d'Opale
	PLIE de la Communauté d'Agglo du Boulonnais "Réussir Ensemble l'Emploi du Boulonnais"
	PLIE du Pays de l'Audomarois
	PLIE de l'Arrondissement de Béthune
PLIE de la Communauté d'Agglomération d'Hénin Carvin	
PLIE de Lens Liévin	
PLIE des 7 Vallées	
NORMANDIE BASSE	MEFAC PLIE
	PLIE du Pays d'Auge Nord
	PLIE du Cotentin
NORMANDIE HAUTE	PLIE de la Communauté d'Agglomération Seine Eure
PACA	Communauté d'Agglomération du Pays de Grasse - CAPG
	PLIE de la Communauté d'Agglomération de Nice - Côte d'Azur
	PLIE du Bassin Cannois
	PLIE du Pays de Martigues
	PLIE du Pays d'Aix
	PLIE Ouest Provence
	PLIE de Toulon Provence Méditerranée
PAYS DE LOIRE	PLIE de Nantes
	PLIE de la Région Nazairienne
	PLIE d'Angers Loire Métropole
	PLIE de la Communauté d'Agglomération du Choletais
	PLIE de Le Mans Métropole
PLIE de la Roche sur Yon	

PICARDIE	PLIE de la Communauté d'Agglomération de Saint Quentin
	PLIE du Pays du Vermandois
	PLIE du Sud de l'Aisne
	PLIE de la Communauté de Communes du Pays des Trois Rivières
	PLIE du Beauvaisis
	PLIE d'Amiens Métropole
	PLIE de Picardie Maritime
POITOU CHARENTES	PLIE de la Communauté d'Agglomération du Grand Angoulême
	PLIE de l'Agglomération de la Rochelle
	PLIE de Rochefort Océan
	PLIE de la Communauté d'Agglomération de Niort
	PLIE Pays de Gâtine
	PLIE de Grand Poitiers
RHONE ALPES	PLIE du Valentinois
	PLIE de la Communauté d'Agglomération Grenobloise
	PLIE de la Communauté d'Agglomération du Pays Viennois
	PLIE de Saint Etienne Métropole
	PLIE du Forez
	PLIE de Lyon





ALLIANCE VILLES EMPLOI

**Alliance Villes Emploi**

28, rue du Quatre Septembre – 75002 Paris

Tél. : 01.43.12.30.40 – Fax : 01.43.12.32.46

[www.ville-emploi.asso.fr](http://www.ville-emploi.asso.fr)

[ave@ville-emploi.asso.fr](mailto:ave@ville-emploi.asso.fr)