



# CONSOLIDATION DES PLIE 2017



Ce guide est cofinancé par l'Union Européenne

# Sommaire

2

<b>A   INTRODUCTION</b>	<b>3</b>
<b>B   LA CONSOLIDATION QUANTITATIVE</b>	<b>11</b>
Commentaires	12
Tableaux détaillés	24
<b>C   LA CONSOLIDATION QUALITATIVE</b>	<b>36</b>
<b>1. L'ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI</b>	<b>38</b>
1.1 - Lever les freins à l'emploi	38
1.2 - Orienter le participant	45
1.3 - Proposer des «étapes emploi»	47
1.4 - Former	49
1.5 - Accompagner	52
<b>2. L'ACCÈS À L'EMPLOI ET LE SUIVI DANS L'EMPLOI</b>	<b>56</b>
<b>3. L'INGÉNIERIE DE PROJET</b>	<b>60</b>
Fiche thématique 1. L'application de la Clause sociale dans les marchés publics	62
Fiche thématique 2. Les PLIE au sein des quartiers prioritaires de la politique de la ville	69
Fiche thématique 3. Les clauses sociales et la politique de la ville	74
Fiche thématique 4. Le soutien au recrutement lors du développement ou de l'implantation d'entreprises	79
Fiche thématique 5. L'offre des PLIE dans le cadre de la mise en œuvre du RSA	82
Fiche thématique 6. Le placement des participants dans le secteur des services à la personne	85
Fiche thématique 7. L'aide à l'émergence de projet de création	89
Fiche thématique 8. La lutte contre les discriminations	91
Fiche thématique 9. L'égalité entre les femmes et les hommes	94
Fiche thématique 10. Le partenariat avec le secteur de l'IAE	97
Fiche thématique 11. L'accompagnement des seniors	102
<b>4. LES EVOLUTIONS DANS L'ORGANISATION DES PLIE</b>	<b>61</b>
Fiche thématique 12. La mutualisation des Organismes intermédiaires	106
Fiche thématique 13. Les articulations PLIE / Maisons de l'Emploi	108
<b>D   CONCLUSION</b>	<b>110</b>
Liste des PLIE ayant répondu au questionnaire	112

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

### PRÉAMBULE

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

Très inspirés de l'esprit européen d'évaluation et d'atteinte des objectifs, les PLIE ont depuis 2000 démontré leur efficacité en facilitant le retour à l'emploi durable de 46 % en moyenne des publics accompagnés. Par les objectifs qui leur sont fixés, les PLIE s'inscrivent pleinement dans les priorités de la stratégie « Europe 2020 ».

Les PLIE sont l'exemple même de la cohérence des politiques sociales européennes dans la mesure où ils sont, depuis 1993, inscrits dans l'ensemble des programmations : 1993-1999, 2000-2006, 2007-2013 et 2014-2020.

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> ».

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 :

- souhaitent que leurs outils, les Maisons de l'Emploi (MDE) et les Plans Locaux pluriannuels pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE), expressions de leurs politiques « insertion emploi » sur les territoires, politiques de proximité, soient définitivement stabilisés dans l'environnement national des politiques de l'emploi ;
- 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.

Dans le cadre de la programmation 2007-2013, la Commission européenne a inscrit dans la réglementation la notion d'Organisme intermédiaire (OI), en remplacement de la convention-cadre mise en place en 2000. 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.

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 en créant une nouvelle modalité de gestion innovante : les OI pivots. 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 et a permis une bonne mise en pratique de la mutualisation pour l'ensemble des PLIE. Ce processus de mutualisation a été conforté dans la programmation 2014-2020.

<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. 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 œuvre de parcours vers l'emploi adaptés à chaque situation individuelle. Résultant d'une initiative des collectivités locales, les PLIE se définissent comme des entités opérationnelles, associant, à l'échelle d'une ou plusieurs communes, l'ensemble des acteurs institutionnels et des partenaires socio-économiques concernés. Dans cette perspective, ils ont la possibilité de contribuer au financement d'actions d'accompagnement et/ou de sélectionner des projets éligibles au FSE. »

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 Maptam du 27 janvier 2014 sur les délégations de gestion du FSE ;
- la loi NOTRe du 7 août 2015 prévoit que les représentants régionaux des PLIE sont signataires des conventions régionales pluriannuelles de coordination de l'emploi, de l'orientation et de la formation.
- 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 a permis 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.**

## 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.

Les PLIE apportent cohérence et efficacité pour structurer les initiatives territoriales, et favorisent une synergie commune des acteurs de terrain. Traduction stratégique et opérationnelle des politiques d'insertion et d'emploi sur un territoire, les PLIE s'inscrivent en ligne directe dans l'ancrage de la stratégie européenne pour l'emploi en France. Ainsi, l'action des PLIE contribue à la mise en œuvre du Programme opérationnel national 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, dits « 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 réalisation et 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 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 était 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 fixait :

- 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. **Les objectifs des PLIE sont également conditionnés par les résultats attendus par le PON 2014-2020**. En effet, les PLIE contribuent fortement à l'atteinte des cibles sur l'axe 3 en accompagnant les publics cibles que sont les chômeurs et inactifs, à travers l'accompagnement renforcé et les différentes étapes de parcours. L'atteinte des cibles est importante car elle conditionne l'attribution d'une réserve de performance qui sera attribuée aux seuls axes qui auront atteint les cibles intermédiaires du cadre de performance, au 31 décembre 2018.

## Points de repère

### Dates clés :

- juin 1990 : création du premier 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 (Loi Maptam) 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'État 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'État 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'État 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'État précise les objectifs et les conditions d'exercice et de suivi de la délégation, notamment les conditions de transfert par l'État aux régions délégataires des crédits affectés hors dispositifs nationaux des politiques de l'emploi. »

### Chiffres clés :

- 150 PLIE au 31 juillet 2018 dont 71 sont regroupés au sein de 20 OI pivots, 9 PLIE sont rattachés à 2 OI Métropoles (Lyon et Marseille), 13 sont restés OI simples, 35 sont en convention bilatérale avec le Conseil départemental, 19 sont en convention bilatérale avec l'Etat et 3 PLIE ne gèrent pas de FSE.
- 11 108 communes couvertes au 31 juillet 2018.
- Environ 30 millions d'habitants couverts.

## 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.

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.

*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 structures d'insertion, organismes 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.

8

## 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, les Conseils régionaux sont autorisés 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 autorisé de gestion pour les 65 % de FSE restants qui sont 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** (loi Maptam) 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 FSE 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 au démarrage de la **programmation 2014-2020**, l'Alliance Villes Emploi a demandé le maintien du statut d'Organisme Intermédiaire (OI) 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** sert de document d'appui dans le déploiement du partenariat entre les Conseils départementaux et les PLIE 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 en mettant en place, avec notre association et la DGEFP, la mutualisation des tâches de gestion et de contrôle du FSE autour d'OI pivot. **Aujourd'hui, sur 150 PLIE, 71 sont regroupés au sein de 21 OI pivots, 6 PLIE sont rattachés à 2 OI Métropole (Lyon et Marseille), 13 sont restés OI simples, 35 sont en convention bilatérale avec le Conseil départemental et 22 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. En effet, ce statut d'Organisme Intermédiaire est fondamental car il permet aux PLIE de jouer pleinement leur rôle de plateforme multi partenariale et de conserver la souplesse nécessaire pour adapter les actions aux besoins des publics et des territoires. Lorsque le PLIE est en convention bilatérale avec le Conseil départemental (qui est OI), ce dernier continue de remplir pleinement ses objectifs lorsque le Conseil départemental l'associe tout au long de la piste d'audit FSE (appel à projet, instruction...). Il s'agit d'une reconnaissance à la fois stratégique et technique permettant de travailler en bon partenariat (respect de la gouvernance du PLIE et dialogue de gestion entre l'équipe d'animation du PLIE et le Service Gestionnaire du Conseil Départemental...).

Les PLIE doivent conserver leur autonomie de programmation et ne pas être considérés comme de simples opérateurs des Conseils Départementaux. »

« En vue des négociations sur le budget et les orientations de programmation européenne 2021-2027, l'Alliance Villes Emploi souhaite que les PLIE puissent continuer à jouer pleinement leur rôle en mobilisant les fonds européens pour l'emploi et l'inclusion des publics plus fragiles. A l'instar des programmations précédentes, notre Association participera aux travaux relatifs à la mise en oeuvre de la nouvelle programmation, pour conforter au mieux la place indispensable de nos outils territoriaux. ».

## LA CONSOLIDATION 2017

Pour la dix-huitième année consécutive, une consolidation des résultats des PLIE est 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, Maud Chauffin, chargée de mission PLIE, Loëva Labye, cheffe de projet Insertion Europe, Johann Rafanoharana, 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. Depuis 2014, la partie quantitative de la consolidation, est réalisée grâce à l'utilisation d'un entrepôt de données alimenté par les bases de données de chacun des PLIE utilisant ABC VleSION par le transfert automatique et régulier d'un corpus de données anonymes.

Parmi les 150 PLIE recensés en 2017, 144 PLIE étaient équipés du logiciel et donc en capacité de répondre à la consolidation.

115 PLIE ont adhéré à la consolidation, **soit un taux de participation de 77 % en 2017.**

### 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 2017. 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 11 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.**

**Nathalie DELATTRE,**  
Présidente Alliance Villes Emploi  
Sénatrice  
Conseillère municipale de Bordeaux

**Jean-Marc GUILLEMBET,**  
Vice-président Alliance Villes Emploi délégué aux PLIE

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

## B | La consolidation quantitative



# Commentaires

115 PLIE ont répondu à tout ou une partie du questionnaire 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 :

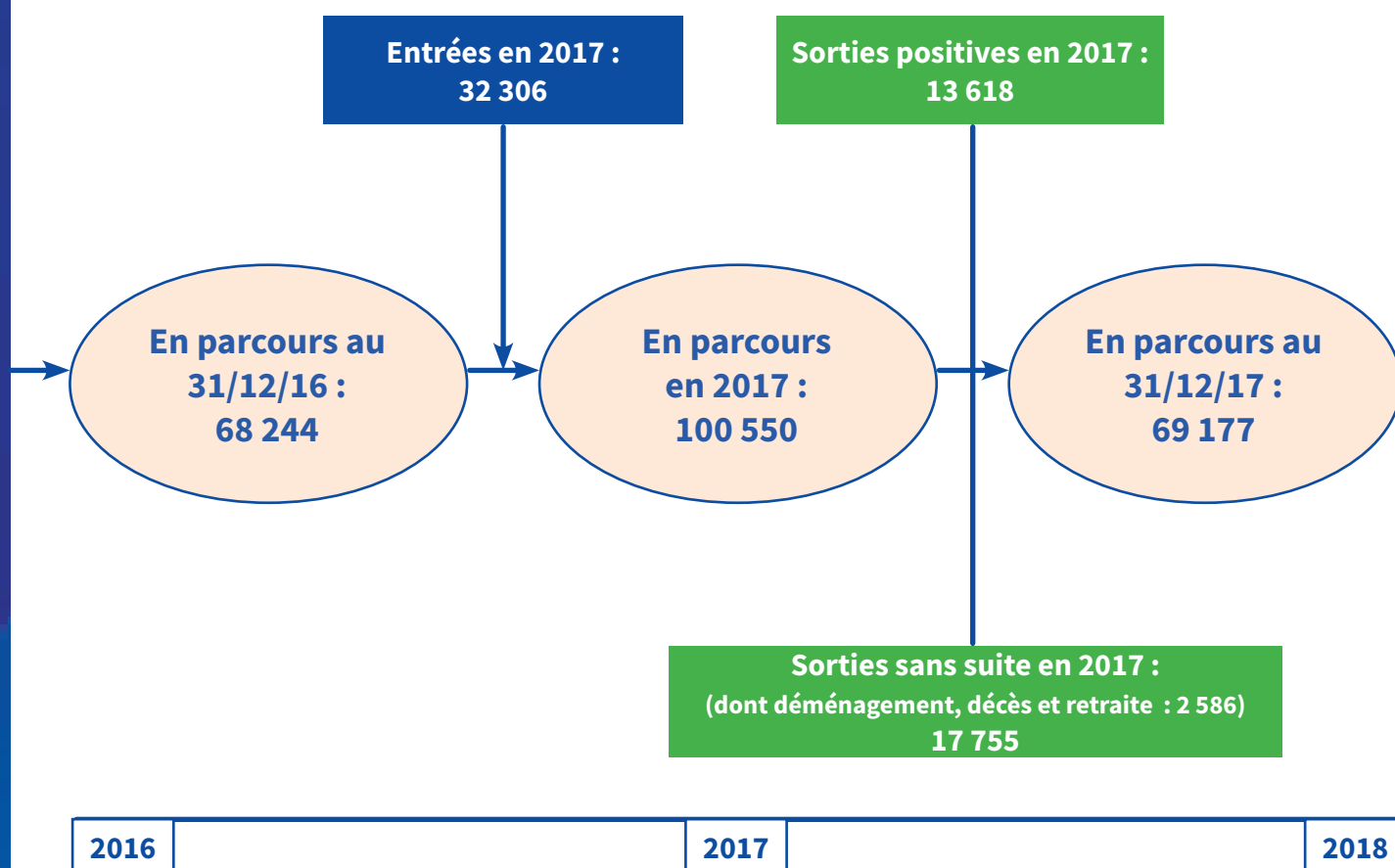
12

## Les territoires

- Au total 150 PLIE couvrent un territoire de 11 108 communes (données à jour au 31 juillet 2018).
- Un PLIE couvre donc en moyenne 74 communes, soit environs 2 700 habitants.

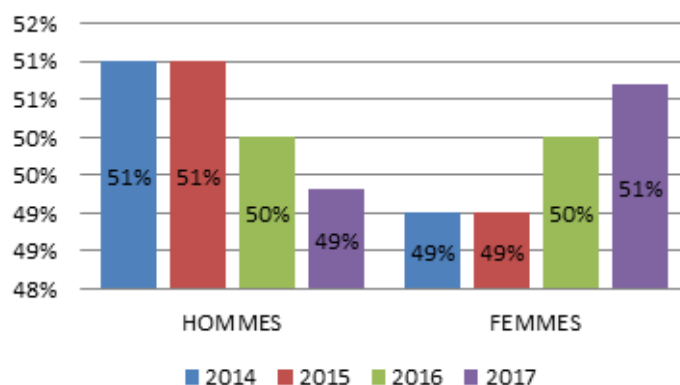
## Les parcours d'insertion professionnelle

- 100 550 personnes ont été en parcours d'insertion professionnelle en 2017 dans le cadre des PLIE analysés et 69 177 personnes étaient toujours en parcours le 31/12/2017.
- Le tableau ci-dessous résume les mouvements d'entrées et de sorties qui s'inscrivent dans un flux pluriannuel :

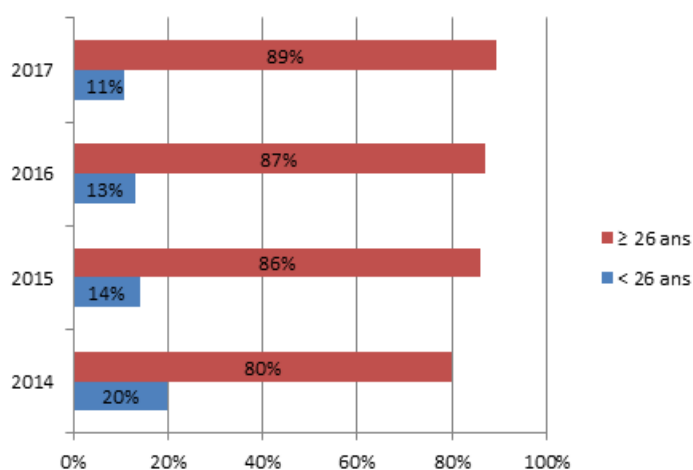


## 129 668 personnes sont entrées au sein d'un dispositif PLIE depuis 2014. Leurs caractéristiques étaient les suivantes, année par année :

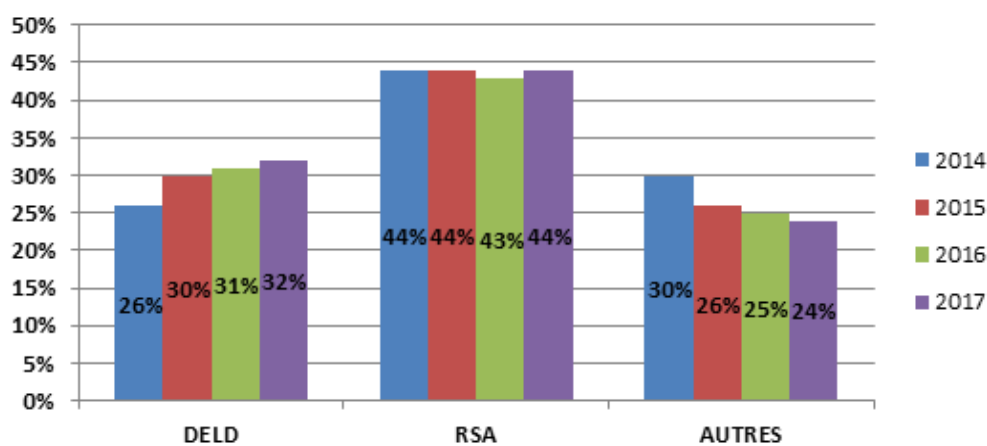
Part des hommes et des femmes

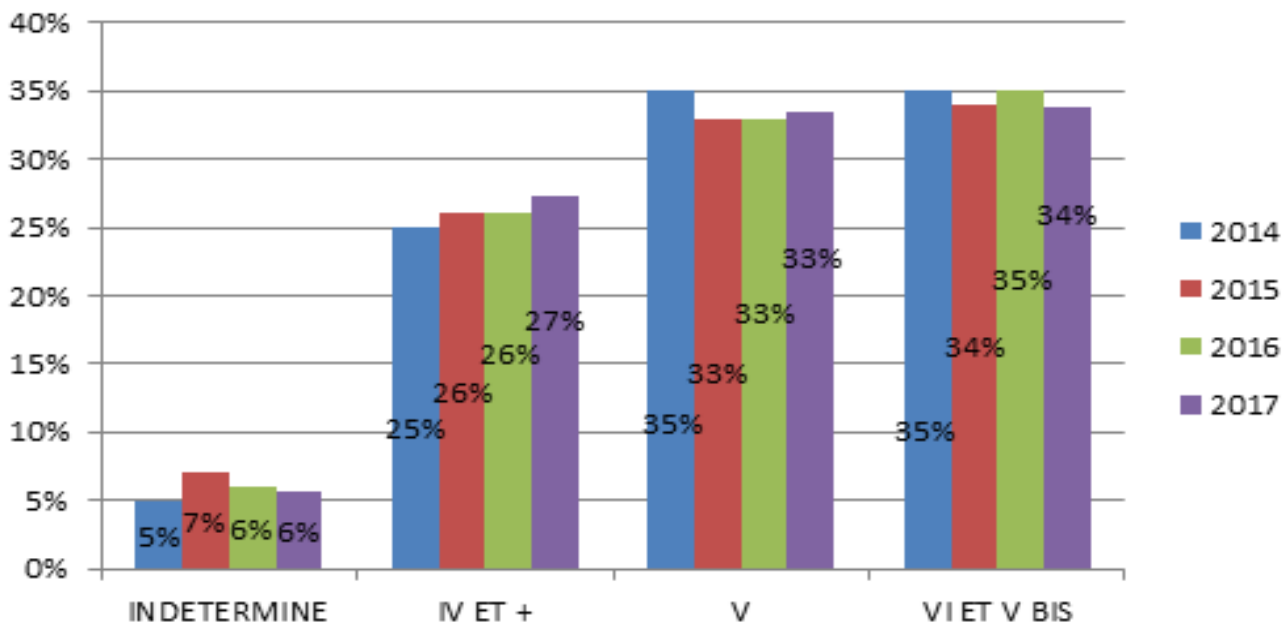


Part des jeunes



Typologie des publics





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

- 13 618 « sorties positives » ont été comptabilisées en 2017 dont 10 484 sur un emploi durable (CDI ou CDD de plus de 6 mois, validés à l'issue des 6 mois), 2 450 sur une sortie qualifiante et 684 autres sorties positives.
- 17 755 sorties « sans suite » se sont produites durant cette même année 2017. Les causes de ces sorties étaient les suivantes :

Causes des sorties du dispositif	% des sorties sans suite	% du total des sorties
Abandons	36 %	20 %
Déménagements, décès, retraites	14 %	8 %
Autres (y compris évolution vers des dispositifs plus adaptés à des situations très difficiles)	50 %	28 %

Il convient de noter que 20 % 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 47 %.*

En résumé, les taux de sorties positives (en 2017) sont les suivants :

- Taux de sorties positives / sur total des sorties 43 %
- Taux de sorties positives / sur total des sorties 47 % (hors déménagements, décès, retraite)
- 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**
	2014	2015	2016	2017	2017
Hommes	25 %	24 %	22 %	22 %	41 %
Femmes	23 %	21 %	20 %	18 %	45 %
< 26 ans	27 %	23 %	26 %	25 %	43 %
> 26 ans	23 %	22 %	20 %	20 %	44 %
Travailleurs Handicapés	20 %	18 %	15 %	19 %	38 %
DELD	22 %	21 %	19 %	18 %	48 %
RSA	22 %	23 %	21 %	20 %	39 %
Autres publics en difficultés	28 %	23 %	21 %	22 %	45 %
VI	27 %	26 %	24 %	24 %	35 %
V bis	29 %	26 %	24 %	24 %	36 %
V	24 %	22 %	21 %	24 %	43 %
IV et +	19 %	18 %	16 %	16 %	53 %

\*Le taux d'abandons se mesure comme suit :

Nombre d'abandons par catégorie  
Nombre total de sorties par catégorie

\*\*Le taux de sorties positives se mesure comme suit :

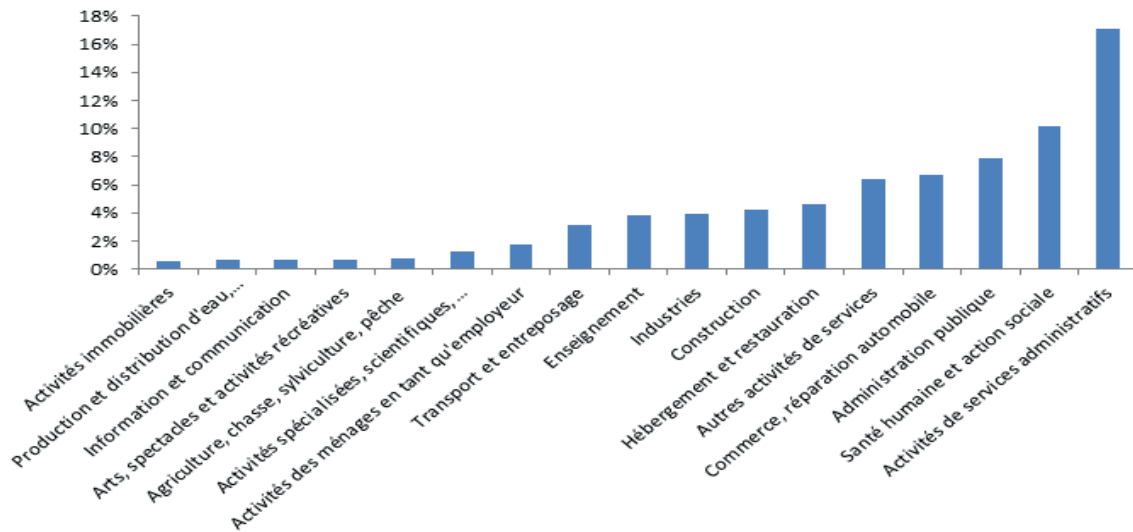
Nombre de sorties positives par catégorie  
Nombre total de sorties par catégorie

*Les femmes, les travailleurs handicapés, les bénéficiaires de niveau IV et plus, et les demandeurs d'emploi de longue durée 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 (à l'exception des travailleurs handicapés).*

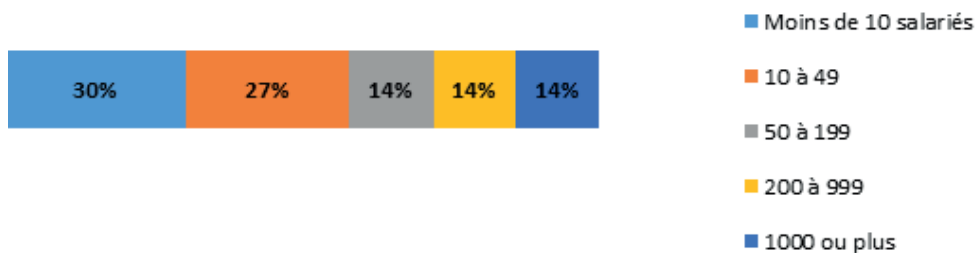
# Les sorties par secteur d'activité, par type d'employeur et type de contrat en 2017 (Données partielles)

16

Principaux secteurs d'activité en 2017



Nombre de salariés chez l'employeur



Employeurs



Type de contrats



Les entreprises sont les principaux employeurs des participants des PLIE. Plus de 60 % 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 participants

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

	Taux de sorties positives / nombre total de sorties ar type de participant			
	2014	2015	2016	2017
Hommes	34 %	40 %	40 %	41 %
Femmes	38 %	43 %	44 %	45 %
< 26 ans	38 %	45 %	41 %	43 %
> 26 ans	35 %	40 %	42 %	44 %
> 45 ans	32 %	37 %	39 %	42 %
Travailleurs Handicapés	30 %	32 %	39 %	38 %
DELD	41 %	46 %	47 %	48 %
RSA	32 %	36 %	37 %	39 %
Autres	36 %	44 %	43 %	45 %
VI	26 %	32 %	33 %	35 %
V bis	30 %	35 %	34 %	36 %
V	36 %	41 %	42 %	43 %
IV et +	46 %	52 %	52 %	53 %
<b>TOTAL</b>	<b>36 %</b>	<b>41 %</b>	<b>42 %</b>	<b>43 %</b>

Le taux de sorties positives se situe aujourd'hui en moyenne à 43 % (mais à 47 % 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 (41 % contre 45 %)
- 9 points entre les allocataires du RSA et les DELD (39 % contre 48 %)
- 18 points entre les niveaux VI et les niveaux IV et plus (35 % contre 53 %)

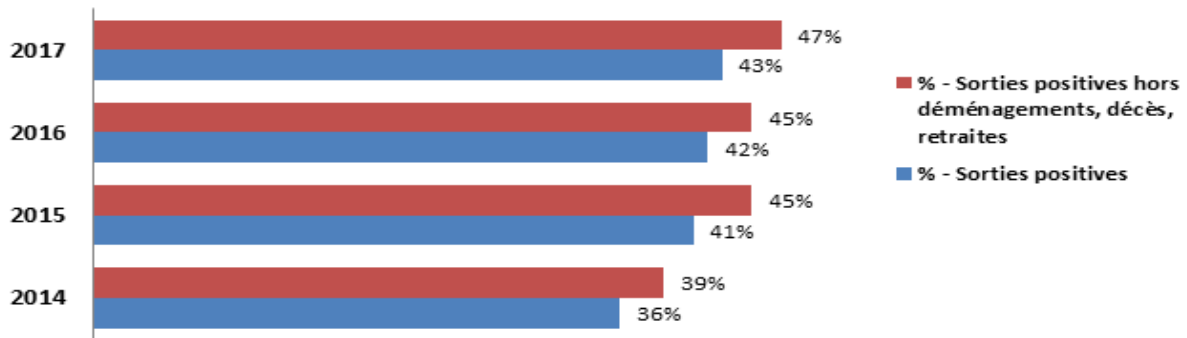
Les résultats cumulés des PLIE ayant participé à la consolidation pour les **années 2014 à 2017** sont les suivants :

- Participants entrés 129 668
  - Sorties « positives » 53 427
  - Sorties « sans suite » 79 575
  - Participants en parcours 419 169
- 
- Taux de sorties positives / total des entrées 41 %
  - Taux de sorties positives / total des sorties 40 %
  - Taux de sorties positives / total des sorties (hors déménagements, décès, retraite) 44 %

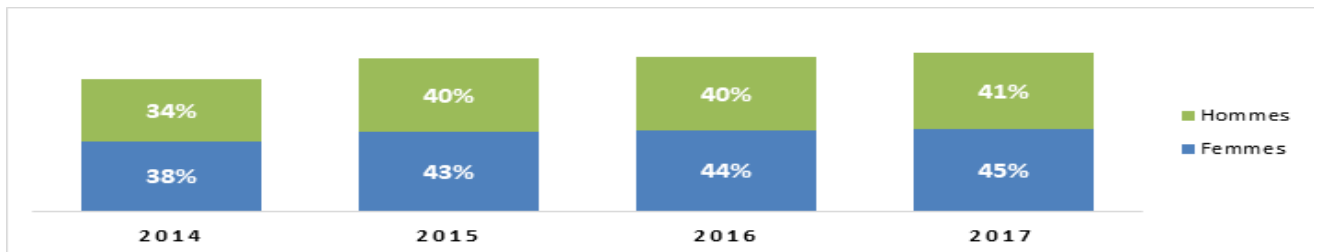
# Taux de sorties positives

18

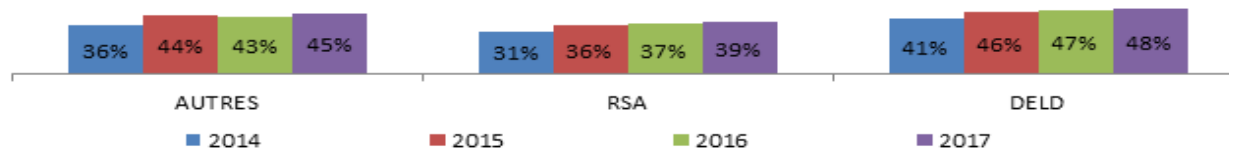
## Taux de sorties positives



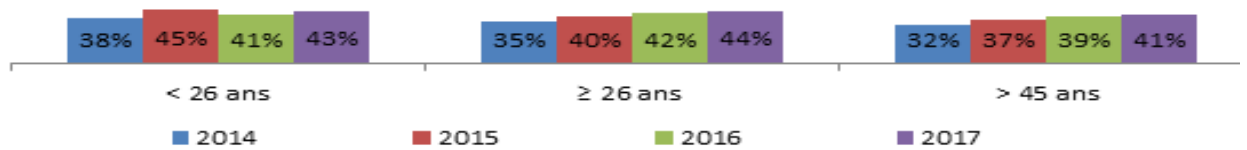
## Sexe



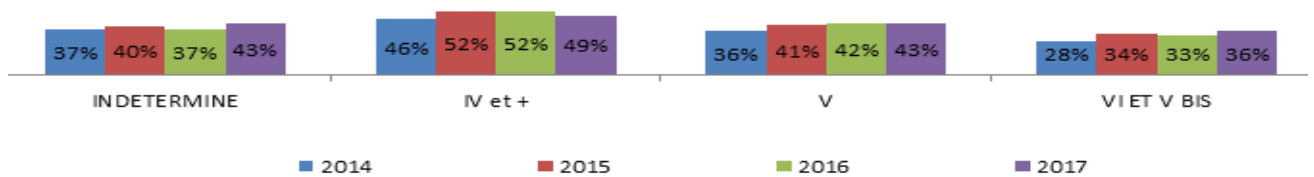
## Situation



## Age



## Par niveau d'étude



## Les actions ou étapes

- La répartition des participants en parcours au long de l'année 2017 par action ou étape principale, est la suivante :
 

● Actions de mobilisation	32 %
● Activités d'utilité sociale (contrats au sein des ACI)	5 %
● Activités d'utilité sociale (contrats aidés hors ACI)	2 %
● Contrats au sein des EI, AI, ETTI	4 %
● «Emplois de parcours» en contrats non aidés (CDD courts, intérim, ...)	12 %
● Formations (qualifiantes ou certifiantes, non qualifiantes)	13 %
● «Médiation à l'emploi» (prestations spécifiques type IOD, prestations Pôle emploi, parrainage...)	16 %
● En cours de création d'entreprise	0,5 %
● Emploi avant sortie prévisible à 6 mois + (hors contrats aidés)	13 %
- L'analyse du tableau « **cumul du nombre d'étapes financées ou non par le PLIE** » durant l'année 2017 apporte les informations suivantes :
  - En moyenne, chaque participant a été positionné sur 1,85 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 actions de médiation à l'emploi,
    - ▶ les formations.

*L'analyse des données fournies par les PLIE sur les parcours de 100 550 participants durant l'année 2017 montre qu'au total ces participants ont accédé à 71 580 emplois dont 51 881 emplois de « parcours » et 19 699 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. 50 % des emplois de parcours étaient sur des contrats « hors IAE ».*

- 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 32 419 participants sortis. Cette durée est en moyenne de **25 mois**.

## Les budgets 2017 :

- **Le total des financements mobilisés** en 2017 par 95 PLIE s'élève à **116,8 millions d'euros** dont **55,3 millions d'euros de FSE**.
- **La répartition de ces financements** entre les financeurs a été la suivante en 2017 (montants en millions d'euros) :

Recettes	Total des financements mobilisés	Dont financements	
		directs	indirects
Communes, EPCI	17,3	14,5	2,8
Conseils départementaux	10,8	7,7	3,1
Conseils régionaux	3,1	2,7	0,4
Etat	23,3	4,5	18,8
Autres financements mobilisés	6,9	2,5	4,7
FSE	55,3	55,3	-
Total des financements mobilisés	116,8	86,9	29,8

### Commentaires :

- **Un euro apporté en direct** dans son PLIE en 2017 par la commune ou l'EPCI permet de « lever » 3,19 euros de FSE et de mobiliser au total 6,74 euros.
- Au total, **les PLIE ont permis de mobiliser 86,6 millions d'euros** qui n'auraient pas été investis dans l'insertion professionnelle si ces PLIE n'avaient pas existé (FSE 55,3 millions d'euros + financements directs collectivités territoriales 31,3 millions d'euros).
- **Les chiffres ci-dessus ont été calculés en tenant compte du fait que 95 sur les 115 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 2017 est de **1 571,80 € dont 1 046 € de financements directs** (inclus 665 € 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 1 046 euros par participant pour l'année 2017 qui ont permis aux PLIE d'apporter leurs « valeurs ajoutées ».**

*Le cumul des financements mobilisés par ces PLIE pour la période 2014-2017 est de 499,3 millions d'euros, dont 346,9 millions d'euros de financements directs (inclus 104,1 millions d'euros des collectivités territoriales et 218,7 millions de FSE notamment.). 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 sont gérés directement 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 2017 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, 17 168 personnes ont bénéficié d'une étape en ACI ou SIAE dont :
  - 64 % en ACI
  - 15 % en ETTI
  - 15 % en AI
  - 4 % en EI
  - 1 % dans une Régie de Quartier
  - 0,3 % GEIQ
- Ces étapes ont été cofinancées par les PLIE, ceci à hauteur de 28,3 millions d'euros, pour 75 PLIE.
- Ces financements des PLIE ont été attribués comme suit :
  - ACI 26 126 777 euros
  - EI 225 587 euros
  - ETTI 60 724 euros
  - AI 670 579 euros
  - Régie de quartier 1 208 156 euros
  - GEIQ 8 000 euros
- 37 % de financements alloués par les PLIE sont en direction des SIAE.

## Financements alloués aux autres structures

Les renseignements donnés pour l'année 2017 par les 75 PLIE indiqués dans le tableau 7 permettent de faire les analyses suivantes :

- 67 % de financements alloués par les PLIE sont en direction des partenaires ci-dessous :

Partenaires	Montants en euros	Répartition
Pôle emploi	1 000 061	1,31 %
Mission locale	1 791 095	2,34 %
Organisme de formation	6 575 250	8,58 %
Maison de l'Emploi	2 485 762	3,25 %
CBE	84 711	0,11 %
Club ou Fondation d'entreprise	269 915	0,35 %
Opération interne	22 936 471	29,94 %
Association insertion / emploi hors IAE	4 136 900	5,40 %
CCAS et CIAS	1 831 572	2,39 %
Collectivité locale	3 106 129	4,05 %
Autre association ou partenaire	7 568 917	9,88 %
TOTAL	76 600 783	100 %

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

L'analyse des données figurant dans le tableau 10 permet de compléter les informations sur l'activité et l'organisation des PLIE qui ont fourni ces données pour l'année 2017.

- **Les équipes d'animation et de gestion** de 64 PLIE ayant répondu à la question comptent au total 421 salariés (267 ETP), soit en moyenne pour chaque PLIE 6,6 salariés (4,2 ETP).
- Le budget total de 76 PLIE ayant répondu à la question du coût total (masse salariale + frais de fonctionnement) est de 20,1 millions d'euros – dont 14,5 millions d'euros de masse salariale, soit un budget de 264 610 euros par équipe d'animation et de gestion.
- 151 601 heures (pour 67 PLIE pour un budget de 8,7 millions d'euros) ont été consacrées à la fonction « ingénierie » -soit en moyenne plus de 2 263 heures et 129 980 euros par PLIE.
- **1 732 opérations** ont été conventionnées en 2017 (pour 93 PLIE). Ces opérations se répartissent comme suit :
  - Activités d'utilité sociale (contrats aidés, ateliers et chantiers d'insertion ACI, ...) 11 %
  - EI, AI, RQ, ETTI 1,81 %
  - formations 55 %
  - création d'entreprises 0,31 %
  - médiation à l'emploi 8 %
  - emploi (avant sortie 6 mois +) 0,91 %
  - accompagnement renforcé 18 %
  - ingénierie 4 %
- **6 263 entreprises** ont été des partenaires réguliers de 58 PLIE (une moyenne de 108 entreprises par PLIE).

**4 782 réunions** ont été organisées par 78 PLIE (une moyenne de 61 réunions par PLIE, plus d'une par semaine) – dont 824 (11 par PLIE) pour les comités de pilotage et pour les instances de la structure porteuse du PLIE (conseils d'administration, etc.) et 3 756 (48 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 78 PLIE ont par ailleurs participé durant l'année à une moyenne de 28 réunions collectives « institutionnelles » qui n'étaient pas organisées par eux.

## Comparaison 2000-2006/ 2007-2013/ 2014-2017

Caractéristiques des publics à l'entrée dans les PLIE	2000-2006	2007-2013	2014-2017
Hommes	48,4 %	50,1 %	50,3 %
Femmes	51,6 %	49,9 %	49,7 %
< 26 ans	31,4 %	24,4 %	14,5 %
> 26 ans	68,6 %	75,5 %	85,5 %
> 45 ans	15,5 %	21,7 %	28 %
Travailleurs Handicapés	5 %	3,5 %	3,5 %
DELD	31,2 %	28,5 %	29,8 %
RSA	38,2 %	42,1 %	43,8 %
Autres	30,6 %	29,3 %	26,3 %
VI	23,4 %	15,9 %	13,5 %
V bis	20 %	20,1 %	21 %
V	32,2 %	33,2 %	33,5 %
IV et +	19,4 %	23,5 %	26 %
Indéterminé	5 %	7,3 %	6 %

<b>Les taux de sorties positives</b>	<b>2000-2006</b>	<b>2007-2013</b>	<b>2014-2017</b>
Taux de sorties positives / total des sorties	47 %	41 %	41 %
Taux de sorties positives / total des sorties (hors déménagements, décès, retraite)	50 %	45 %	42 %
Taux de sorties positives / total des entrées	35 %	40 %	41 %

<b>Les financements (taux moyen par bénéficiaire)</b>	<b>2000-2006</b>	<b>2007-2013</b>	<b>2014-2017</b>
Financements mobilisés	1 105 €	1 282 €	1 721 €
Financements directs	651 €	816 €	1 165 €
Dont FSE	473 €	482 €	732 €

<b>Répartition des financements (en million d'euros)</b>	<b>2000-2006</b>			<b>2007-2013</b>			<b>2014-2017</b>		
	Total des financements mobilisés	Dont financements		Total des financements mobilisés	Dont financements		Total des financements mobilisés	Dont financements	
Recettes		directs	indirects		directs	indirects		directs	indirects
<b>Communes, EPCI</b>	254,8	99	155,8	188	134,3	53,7	82,5	62,8	19,7
<b>Conseils généraux</b>	193,1	53	140,1	133,8	60,9	72,9	52,1	29,6	22,5
<b>Conseils régionaux</b>	64,5	15,1	49,4	38,9	19,6	19,3	18	11,7	6
<b>Etat</b>	73,7	2,1	71,6	175,9	26,4	149,5	93,8	10,8	83
<b>Autres financements mobilisés</b>	45,9	8,7	37,2	84,6	18,2	66,4	37,3	13,2	21,1
<b>FSE</b>	473	473	-	373,9	373,9	0	218,8	218,8	0
<b>Total des financements mobilisés</b>	1 105	650,9	454,1	995,1	633,3	361,8	502,2	346,9	152,3

La comparaison des données des PLIE sur ces périodes 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.

# Tableaux détaillés

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

24

<b>Tableau 1 :</b> <b>Analyse des flux d'entrées et de sorties pour l'année 2017</b>	<b>25</b>
<b>Tableau 1BIS :</b> <b>Analyse des flux d'entrées et de sorties - Années 2014-2015-2016-2017</b>	<b>26</b>
<b>Tableau 2 :</b> <b>Analyse des parcours 2017</b>	<b>27</b>
<b>Tableau 3 :</b> <b>Durée des parcours 2017</b>	<b>28</b>
<b>Tableau 4 :</b> <b>Nombre de participants en étapes ACI et SIAE en 2017</b>	<b>29</b>
<b>Tableau 5 :</b> <b>Nombre de participants en étapes ACI et SIAE financées en 2017</b>	<b>29</b>
<b>Tableau 6 :</b> <b>Financements mobilisés par les PLIE en 2017</b>	<b>30</b>
<b>Tableau 6BIS :</b> <b>Financements mobilisés par les PLIE - Années 2014-2015-2016-2017</b>	<b>31</b>
<b>Tableau 7 :</b> <b>Financements alloués par 53 PLIE aux SIAE et autres structures, en 2017</b>	<b>32</b>
<b>Tableau 8 :</b> <b>Analyse des sorties sur emploi 6 mois - année 2017</b>	<b>33</b>
<b>Tableau 9 :</b> <b>Analyse des sorties sur formation - année 2017</b>	<b>34</b>
<b>Tableau 10 :</b> <b>Autres données pour l'année 2017</b>	<b>35</b>



Tableau 1 : Analyse des flux d'entrées et de sorties pour l'année 2017

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>	32 306	100 550	68 244	13 618	10 484	2 450	17 755	6 363	2 518	8 874	<b>43%</b>
<b>Dont :</b>											
hommes	15 929	50 238	34 309	6 592	5 148	1 118	9 326	3 511	1 246	4 569	<b>41%</b>
femmes	16 377	50 312	33 935	7 026	5 336	1 332	8 429	2 852	1 272	4 305	<b>45%</b>
< 26 ans	3 432	13 825	10 393	1 992	1 488	444	2 654	1 139	421	1 094	<b>43%</b>
≥ 26 ans	28 874	86 724	57 850	11 626	8 996	2 006	15 101	5 224	2 097	7 780	<b>43%</b>
15-24 ans	2 700	11 446	8 746	1 680	1 264	371	2 190	954	335	901	<b>43%</b>
25-44 ans	19 550	60 062	40 512	8 401	6 350	1 602	10 433	3 784	1 498	5 151	<b>46%</b>
45-54 ans	7 267	21 936	14 669	2 759	2 207	412	3 812	1 244	459	2 109	<b>42%</b>
55-64 ans	2 765	7 062	4 297	777	662	65	1 306	378	222	706	<b>37%</b>
65 ans et +	23	39	16	1	1	0	12	3	3	6	<b>8%</b>
<b>Travailleurs handicapés</b>	1 218	3 794	2 576	406	298	83	673	201	79	393	<b>38%</b>
<b>Participants inscrits à Pôle emploi</b>	29 629	91 213	61 584	12 699	9 810	2 275	15 870	5 658	2 249	7 963	<b>44%</b>
<b>• DELD</b>	10 302	30 655	20 353	4 644	3 720	741	5 015	1 781	665	2 569	<b>48%</b>
dont inscrits Pôle emploi	10 091	30 068	19 977	4 576	3 665	734	4 871	1 748	654	2 469	<b>48%</b>
<b>• RSA</b>	14 227	43 998	29 771	5 283	3 888	1 029	8 172	2 756	1 157	4 259	<b>39%</b>
dont inscrits Pôle emploi	12 819	39 347	26 528	4 882	3 597	963	7 264	2 457	1 037	3 770	<b>40%</b>
<b>• Autres publics en difficulté</b>	7 777	25 897	18 120	3 691	2 876	680	4 568	1 826	696	2 046	<b>45%</b>
<b>Niveau</b>											
VI	4 218	14 600	10 382	1 489	1 236	180	2 796	1 043	369	1 384	<b>35%</b>
V bis	6 690	21 229	14 539	2 398	1 874	420	4 295	1 634	505	2 156	<b>36%</b>
V	10 806	34 006	23 200	4 604	3 570	801	6 049	2 144	851	3 054	<b>43%</b>
IV	5 422	16 194	10 772	2 776	2 006	628	2 449	849	419	1 181	<b>53%</b>
III	1 900	5 341	3 441	947	724	176	727	242	141	344	<b>57%</b>
II	818	2 133	1 315	338	261	65	279	87	53	139	<b>55%</b>
I	655	1 689	1 034	276	203	55	238	87	50	101	<b>54%</b>
9	1 621	5 016	3 395	754	584	121	840	241	124	475	<b>47%</b>
Non connu	176	342	166	36	26	4	82	36	6	40	<b>31%</b>
<b>Durée d'inactivité</b>											
< 1 an	2 748	9 493	6 745	1 656	1 328	259	1 582	471	228	883	<b>51%</b>
de 1 à 2 ans	1 841	6 162	4 321	1 003	813	155	1 191	367	168	656	<b>46%</b>
de 2 à 3 ans	1 247	4 392	3 145	673	526	115	869	267	110	492	<b>44%</b>
de 3 à 5 ans	1 491	4 847	3 356	598	448	123	1 049	332	130	587	<b>36%</b>
plus de 5 ans	2 107	6 184	4 077	577	426	116	1 296	380	132	784	<b>31%</b>
aucune activité	7 775	24 635	16 860	3 368	2 496	727	4 413	1 593	628	2 192	<b>43%</b>
<b>Durée moyenne d'inactivité des participants PLIE (en mois)</b>											<b>37,94</b>

**Tableau 1BIS : Analyse des flux d'entrées et de sorties**  
**Années 2014-2015-2016-2017**

Caractéristiques des participants (à l'entrée dans le PLIE)	Entrées				Sorties															
	TOTAL sorties positives				Dont sorties sur un emploi				Sorties sans suite											
	2014	2015	2016	2017	Total des entrées	2014	2015	2016	2017	Total des sorties positives	2014	2015	2016	2017	Total des sorties sans suite					
<b>Nombre total</b>	34 633	32 356	30 373	32 306	129 668	14 446	12 394	12 969	13 618	53 427	11 197	9 505	10 021	10 484	30 723	25 882	17 661	18 277	17 765	79 575
<b>Dont :</b>																				
hommes	51%	50%	50%	49%	50%	48%	50%	49%	48%	49%	49%	51%	49%	49%	49%	52%	54%	53%	53%	53%
femmes	49%	50%	50%	51%	50%	52%	50%	51%	52%	51%	51%	49%	51%	51%	51%	48%	46%	47%	47%	47%
< 26 ans	20%	14%	13%	11%	14%	25%	23%	16%	15%	20%	26%	23%	16%	14%	20%	23%	20%	17%	15%	19%
≥ 26 ans	80%	86%	87%	89%	86%	75%	77%	84%	85%	80%	74%	77%	84%	86%	80%	77%	80%	83%	85%	81%
15-24 ans	17%	11%	10%	8%	12%	22%	20%	14%	12%	17%	23%	20%	14%	12%	17%	20%	17%	14%	12%	16%
25-44 ans	60%	61%	60%	61%	60%	58%	59%	63%	62%	60%	56%	57%	61%	61%	59%	57%	58%	60%	59%	59%
45-54 ans	18%	21%	22%	22%	21%	16%	17%	19%	20%	18%	17%	18%	20%	21%	19%	18%	19%	19%	21%	19%
55-64 ans	5%	7%	8%	9%	7%	4%	4%	5%	6%	5%	4%	5%	6%	6%	5%	5%	6%	6%	7%	6%
65 ans et +	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
<b>Travailleurs handicapés</b>	3%	3%	4%	3,77%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	4%	4%	3%	4%	4%
<b>Participants inscrits à Pôle emploi</b>	88%	91%	91%	91,71%	90%	92%	92%	93%	93%	93%	92%	92%	93%	94%	93%	88%	90%	90%	89%	89%
<b>• DELD</b>	26%	30%	31%	31,69%	30%	32%	31%	32%	34%	32%	33%	33%	33%	35%	34%	25%	26%	26%	28%	26%
dont inscrits Pôle emploi	26%	29%	31%	31,24%	29%	31%	31%	32%	34%	32%	33%	32%	33%	35%	33%	25%	25%	25%	27%	26%
<b>• RSA</b>	44%	44%	43%	44,04%	44%	33%	36%	40%	39%	37%	30%	34%	38%	37%	35%	40%	46%	47%	46%	45%
dont inscrits Pôle emploi	38%	39%	39%	39,68%	39%	30%	33%	37%	36%	34%	28%	31%	35%	34%	32%	35%	41%	42%	41%	40%
<b>• Autres publics en difficulté</b>	30%	26%	25%	24,07%	26%	35%	32%	28%	27%	31%	36%	33%	29%	27%	31%	35%	29%	27%	26%	29%
<b>Niveau</b>																				
VI	14%	13%	14%	13,06%	14%	11%	11%	11%	11%	11%	12%	12%	11%	12%	12%	18%	16%	16%	17%	17%
V bis	21%	21%	21%	20,71%	21%	18%	18%	17%	18%	18%	18%	18%	17%	18%	18%	24%	24%	24%	24%	24%
V	35%	33%	33%	33,45%	34%	34%	34%	34%	34%	34%	34%	34%	35%	34%	34%	33%	34%	34%	34%	34%
IV	17%	16%	17%	16,78%	17%	21%	20%	19%	20%	20%	20%	19%	19%	19%	19%	15%	14%	13%	14%	14%
III	5%	6%	5%	5,88%	6%	7%	7%	7%	7%	7%	7%	7%	7%	7%	7%	4%	4%	4%	4%	4%
II	2%	2%	2%	2,53%	2%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	2%	3%	1%	2%	2%	2%	1%
I	1%	2%	2%	2,03%	2%	1%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	1%	1%	1%	1%	1%
9	5%	6%	5%	5,02%	5%	5%	5%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	5%	4%	4%	5%	4%	4%
Non connu	0%	1%	1%	0,54%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
<b>Durée d'inactivité</b>																				
< 1 an	11%	9%	8%	8,51%	9%	14%	15%	13%	12%	13%	15%	16%	13%	13%	14%	11%	12%	10%	9%	11%
de 1 à 2 ans	7%	6%	6%	5,70%	6%	7%	8%	8%	7%	8%	7%	9%	8%	8%	8%	6%	8%	7%	7%	7%
de 2 à 3 ans	4%	5%	4%	3,86%	4%	4%	5%	5%	5%	5%	4%	5%	5%	5%	5%	4%	5%	5%	5%	5%
de 3 à 5 ans	4%	5%	5%	4,62%	5%	3%	4%	4%	4%	4%	3%	4%	4%	4%	4%	4%	5%	5%	6%	5%
plus de 5 ans	5%	6%	6%	6,52%	6%	3%	4%	4%	4%	4%	2%	4%	4%	4%	3%	4%	6%	7%	6%	6%
aucune activité	21%	21%	23%	24,07%	22%	19%	21%	22%	25%	22%	18%	20%	20%	24%	20%	18%	21%	24%	25%	22%

Tableau 2 : Analyse des parcours 2017

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	Homme	Femme	Total	Homme	Femme
Total	<b>186 163</b>	<b>97 868</b>	<b>94 195</b>	1,85	1,83	1,88

Sur des opérations	<b>Mobilisation</b>	<b>59 077</b>	<b>29 207</b>	<b>29 870</b>
	<b>Emplois de parcours</b>	<b>51 881</b>	<b>28 093</b>	<b>29 870</b>
	• IAE	<b>16 671</b>	<b>10 418</b>	<b>6 253</b>
	ACI	8 890	5 474	3 216
	EI	2 245	1 389	856
	ETTI	2 583	2 049	534
	AI	3 110	1 469	1 641
	Régie de Quartier	43	37	6
	• Hors IAE	<b>26 160</b>	<b>13 103</b>	<b>13 057</b>
	<b>Contrats aidés</b>	<b>4 020</b>	<b>1 551</b>	<b>2 469</b>
	CUI-CAE	3 713	1 359	2 354
	Contrat en GEIQ	226	155	71
	Emploi d'avenir	81	37	44
	<b>Contrats non aidés</b>	<b>22 140</b>	<b>11 552</b>	<b>10 588</b>
	CDD court	14 965	6 807	8 158
	Contrat d'intérim	6 591	4 602	1 989
CDI à temps partiel	584	143	441	
• Autres contrats	<b>9 050</b>	<b>4 572</b>	<b>4 478</b>	
<b>Emploi de sortie</b>	<b>19 699</b>	<b>9 043</b>	<b>10 656</b>	
<b>Formation</b>	<b>24 823</b>	<b>11 038</b>	<b>13 785</b>	
Qualifiante ou certifiante	8 476	4 061	4 415	
Non qualifiante	16 347	6 977	9 370	
<b>Médiation à l'emploi</b>	<b>29 808</b>	<b>14 108</b>	<b>15 700</b>	
<b>Création d'entreprise</b>	<b>875</b>	<b>479</b>	<b>396</b>	

Tableau 3 : Durée des parcours 2017

		Sur la période concernée					
		Nombre de parcours concernés			Durée moyenne des parcours en mois		
		Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme
<b>Toutes sorties (Total)</b>		<b>32 419</b>	<b>16 438</b>	<b>15 981</b>	<b>25,02</b>	<b>25,11</b>	<b>24,92</b>
Dont :	DELD	9 930	4 986	4 944	24,83	24,98	24,67
	Allocataires du RSA	14 022	7 125	6 897	24,43	24,17	24,71
	Autres	8 467	4 327	4 140	26,21	26,8	25,59
	< 26 ans	4 756	2 742	2 014	28,21	28,95	27,21
	≥ 26 ans	27 663	13 696	13 967	24,47	24,34	24,6
	15-24 ans	3 966	2 303	1 663	28,6	29,16	27,83
	25-44 ans	19 455	9 536	9 919	24,94	24,83	25,04
	45-54 ans	6 810	3 402	3 408	24,7	24,92	24,49
	55-64 ans	2 172	1 189	983	20,23	20,12	20,36
	65 ans et +	14	8	6	14,14	13,88	14,5
<b>Sorties positives</b>		<b>13 618</b>	<b>6 592</b>	<b>7 026</b>	<b>25,47</b>	<b>25,34</b>	<b>25,59</b>
Dont :	DELD	4 644	2 227	2 417	24,58	24,66	24,51
	Allocataires du RSA	5 283	2 584	2 699	26,16	25,44	26,84
	Autres	3 691	1 781	1 910	25,6	26,03	25,19
	< 26 ans	1 992	1 118	874	27,55	28,77	25,99
	≥ 26 ans	11 626	5 474	6 152	25,11	24,64	25,53
	15-24 ans	1 680	947	733	27,47	28,8	25,76
	25-44 ans	8 401	3 945	4 456	25,82	25,41	26,19
	45-54 ans	2 759	1 298	1 461	24,65	24,39	24,88
	55-64 ans	777	402	375	20,19	19,58	20,85
	65 ans et +	1	0	1	19	0	19
<b>Sorties sans suite</b>		<b>17 755</b>	<b>9 326</b>	<b>8 429</b>	<b>24,89</b>	<b>25,14</b>	<b>24,61</b>
Dont :	DELD	5 015	2 632	2 383	25,18	25,42	24,91
	Allocataires du RSA	8 172	4 252	3 920	23,44	23,44	23,45
	Autres	4 568	2 442	2 126	27,16	27,82	26,41
	< 26 ans	2 654	1 564	1 090	29,12	29,54	28,51
	≥ 26 ans	15 101	7 762	7 339	24,15	24,26	24,03
	15-24 ans	2 190	1 304	886	29,92	29,92	29,91
	25-44 ans	10 433	5 290	5 143	24,4	24,53	24,26
	45-54 ans	3 812	1 984	1 828	24,95	25,4	24,45
	55-64 ans	1 306	740	566	20,31	20,55	20
	65 ans et +	12	8	4	14,42	13,88	15,5

**Tableau 4 : Nombre de participants en étapes ACI et SIAE en 2017**

Fonctions financées	Total	dont	
		Homme	Femme
<b>Structures :</b>			
ACI	11 057	66%	59%
EI	649	4%	4%
ETTI	2 589	15%	15%
AI	2 631	13%	17%
Régie de Quartier	195	1%	1%
GEIQ	47	0%	0%
<b>Total</b>	<b>17 168</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Tableau 5 : Nombre de participants en étapes ACI et SIAE financées en 2017 (66 répondants)**

Fonctions financées	Total	dont	
		Homme	Femme
<b>Structures :</b>			
ACI	4 614	84%	82%
EI	220	4%	5%
ETTI	116	3%	1%
AI	293	4%	7%
Régie de Quartier	270	5%	5%
GEIQ	20	1%	0%
<b>Total</b>	<b>5 533</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Tableau 6 : Financements mobilisés pour des PLIE en 2017  
(95 répondants)**

		Chiffres arrondis		
		Total financements Directs + indirects	Dont financements	
			Directs(*)	Indirects Mobilisés en contrepartie du FSE
M O B I L I S É S	<b>Axe 3 du PON 2014-2020</b>	<b>114 979 062</b>	<b>85 190 063</b>	<b>29 788 999</b>
	Collectivités locales (communes, communautés de communes, aggro., communautés urbaines...)	16 207 782	13 490 558	2 717 224
	Conseil départemental	10 840 266	7 725 531	3 114 735
	Conseil régional	3 121 756	2 689 135	432 621
	Etat	23 284 637	4 457 585	18 827 052
	Autres financements publics mobilisés en contrepartie du FSE	3 970 036	1 610 582	2 359 454
	Autres financements privés mobilisés en contrepartie du FSE	2 985 605	647 692	2 337 913
	FSE	54 568 980	54 568 980	
	<b>Axe 4 du PON 2014-2020 (AT)</b>	<b>1 833 883</b>	<b>1 731 967</b>	<b>101 916</b>
	Collectivités locales (communes, communautés de communes, aggro., communautés urbaines...)	1 129 434	1 027 518	101 916
	FSE	704 449	704 449	
	<b>SOUS-TOTAL MOBILISE</b>	<b>116 812 945</b>	<b>86 922 030</b>	<b>29 890 915</b>
	Non mobilisés	Fonds privés en contrepartie du FSE	20 664	
Autres non mobilisés		1 182 518		
<b>SOUS-TOTAL NON MOBILISE</b>		<b>1 203 182</b>		
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>118 016 127</b>		
<b>DONT FSE</b>		<b>55 273 429</b>		

Directs (\*) : qui sont gérés directement par la structure gestionnaire du PLIE

## Tableau 6BIS : Financements mobilisés par les PLIE – Années 2014-2015-2016-2017

		Chiffres arrondis		
		Total financements Directs + indirects	Dont financements	
			Directs(*)	Indirects Mobilisés en contrepartie du FSE
M O B I L I S É S	Collectivités locales (communes, communautés de communes, agglo., communautés urbaines...)	82 568 198	61 760 271	19 780 409
	Conseil départemental	52 097 972	29 634 502	22 463 470
	Conseil régional	17 792 371	11 708 045	6 084 326
	Etat	93 758 940	10 888 725	82 870 215
	Autres financements publics mobilisés en contrepartie du FSE	19 133 977	9 090 480	7 066 598
	Autres financements privés mobilisés en contrepartie du FSE	18 149 546	4 137 623	14 011 923
	FSE	218 744 571	218 744 577	
	<b>SOUS-TOTAL MOBILISÉS</b>	<b>502 245 575</b>	<b>346 991 735</b>	<b>152 276 941</b>
Non mobilisés	Fonds privés en contrepartie du FSE	505 737		
	Autres non mobilisés	4 814 056		
	<b>SOUS-TOTAL NON MOBILISÉS</b>	<b>5 319 793</b>		
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>		<b>507 565 368</b>		
<b>DONT FSE</b>		<b>218 744 571</b>		

Directs (\*) : qui sont gérés directement par la structure gestionnaire du PLIE

**Tableau 7 : Financements alloués par 75 PLIE aux SIAE et autres structures, en 2017**

<b>Structures :</b>	<b>Total</b>	<b>Dont FSE</b>
ACI	26 126 777	5369786
EI	225587	72 959
ETTI	60 724	35524
AI	670 579	548 427
Régie de Quartier	1 208 156	568 855
GEIQ	8 000	0
<b>TOTAL SIAE</b>	<b>28 299 823</b>	<b>6 595 551</b>
Pôle emploi	1 000 061	671 450
Mission locale	1791095	1133814
Organisme de formation	6575250	4 700 683
Maison de l'Emploi	2 485 762	1 758 959
CBE	84711	42 355
Club ou Fondation d'entreprise	269 915	213665
Opération interne	22 936 471	13 648 296
Association insertion / emploi	4 136 900	2 610 262
Hors IAE		
CCAS et CIAS	1 831 572	1 831 572
Collectivité locale	3 106 129	1 580 366
Autre association ou partenaire	7 568 917	4 902 132
<b>TOTAL</b>	<b>76 600 783</b>	<b>33 028 014</b>



**Tableau 8 : Analyse des sorties sur emploi 6 mois - année 2017**

		Total	Homme	Femme
Secteur d'activité de l'employeur	A : Agriculture, chasse, sylviculture, pêche	1%	1%	1%
	B, C : Industries	4%	5%	3%
	D : Production et distribution d'électricité, gaz , vapeur et air conditionné	0%	0%	0%
	E : Production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets, dépollution	1%	1%	0%
	F : Construction	4%	8%	1%
	G : Commerce, réparation automobile	7%	5%	8%
	H : Transport et entreposage	3%	5%	1%
	I : Hébergement et restauration	5%	4%	5%
	J : Information et communication	1%	1%	1%
	K : Activités financières	0%	0%	0%
	L : Activités immobilières	1%	1%	1%
	M : Activités spécialisées, scientifiques et techniques	1%	1%	1%
	N : Activités de services administratifs et de soutien	17%	24%	10%
	O : Administration publique	8%	6%	10%
	P : Enseignement	4%	2%	6%
	Q : Santé humaine et action sociale	10%	5%	15%
	R : Arts, spectacles et activités récréatives	1%	1%	1%
	S : Autres activités de services	6%	5%	8%
	T : Activités des ménages en tant qu'employeur	2%	1%	3%
U : Activités extra territoriales	0%	0%	0%	
	<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
Type d'employeur	Entreprise	49%	57%	41%
	Association	11%	8%	13%
	Secteur public	13%	8%	18%
	Particuliers	2%	1%	2%
		<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
Taille de l'établissement	0	1%	1%	1%
	1 à 9	21%	24%	18%
	10 à 49	19%	19%	19%
	50 à 199	10%	9%	11%
	200 à 999	10%	9%	11%
	1000 ou plus	10%	9%	11%
		<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
Type de contrat	CDI	26%	24%	28%
	CDD 6 mois et +	40%	35%	45%
	Création d'entreprise - auto emploi	1%	2%	1%
	Intérim	12%	20%	4%
		<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
Mesure	CUI-CIE	1%	1%	1%
	CUI-CAE	9%	7%	11%
	Contrat de Professionnalisation	2%	2%	2%
	Contrats d'Apprentissage	0%	1%	0%
	Autres	13%	13%	13%
		<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

## Tableau 9 : Analyse des sorties sur formation - année 2017

	Total	Homme	Femme	
<b>Domaine de la formation</b>	Agriculture, horticulture, pêche, paysage	1%	2%	1%
	Bâtiment, travaux publics	7%	14%	1%
	Services aux entreprises et collectivités (sécurité, environnement, nettoyage, etc.)	8%	10%	7%
	Services à la personne, santé social, petite enfance	22%	6%	34%
	Métiers de l'éducation et de la formation	1%	1%	1%
	Métiers de la bouche et de l'alimentation (boucherie, boulangerie, etc.)	1%	2%	1%
	Arts, artisanats, multimédia, audiovisuel	1%	1%	1%
	Commerce, distribution	4%	3%	5%
	Tourisme, hôtellerie, restauration	3%	2%	4%
	Informatique, information, communication	2%	4%	1%
	Production, manutention, industrie	3%	5%	1%
	Secrétariat, comptabilité, gestion	5%	2%	8%
	Textile, habillement, cuir	0%	0%	1%
	Electricité, électronique	2%	3%	0%
	Transport, logistique	7%	12%	2%
	Mécanique, automatisme, transformation des matériaux	2%	3%	1%
	Métiers de l'esthétique et de la cosmétique	1%	0%	1%
	Banque, finances, assurances	0%	0%	0%
Formation générale (sciences humaines, sciences, lettres, etc.)	1%	1%	1%	
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	
<b>Niveau de la formation</b>	VI	0%	0%	0%
	V bis	2%	2%	2%
	V	49%	51%	47%
	IV	12%	12%	12%
	III	6%	4%	7%
	II	2%	1%	2%
	I	1%	0%	1%
	9	0%	0%	0%
	Non connu	29%	29%	29%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	
<b>Nature de la validation</b>	Diplôme du Ministère de l'Education Nationale	12%	8%	15%
	Diplôme du Ministère de la Jeunesse et des Sports	1%	1%	1%
	Diplôme du Ministère des Affaires sociales	5%	2%	8%
	Diplôme du Ministère de l'Agriculture	1%	1%	0%
	Certificat de Qualification Professionnelle	13%	15%	11%
	Certificat de Maîtrise Professionnelle	2%	3%	1%
	Titre du Ministère de l'Emploi	30%	34%	26%
	Autres	3%	3%	3%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	
<b>Durée de la formation</b>	Moins de 3 mois	12%	16%	9%
	Entre 3 et 6 mois	22%	22%	21%
	Entre 6 et 12 mois	49%	49%	49%
	Plus de 12 mois	11%	7%	14%
	<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

## Tableau 10 : Autres données pour l'année 2017

Nombre de salariés dans l'équipe d'animation et de gestion du PLIE (87 PLIE)		429
Soit en ETP		275
	Masse salariale (77 PLIE)	14 942 210
	Coût total (masse salariale + frais de fonctionnement)	20 110 381
	Dont budget consacré à l'assistance technique	1 415 642
<b>Ingénierie (57 PLIE) :</b>	<b>Nombre d'heures</b>	<b>Budget (en euros)</b>
Estimation du temps passé (heures) et du budget (euros) consacré dans l'année à l'ingénierie de	124 326	4 311 844
	<b>Nombre</b>	
• Bénéficiaires partenaires (autres qu'entreprises) conventionnés avec financement (70 PLIE)	831	
• Bénéficiaires partenaires (autres qu'entreprises)	74	
• Bénéficiaires partenaires (autres qu'entreprises) non conventionnés (47 PLIE)	971	
		<b>Montant réalisé</b>
• Opérations conventionnées dans l'année - TOTAL (93 PLIE):	1 732	77 964 409
Dont : - Activités d'utilité sociale (contrats aidés, ateliers et chantiers d'insertion ACI, ...)	198	17 564 848
- EI, AI, RQ, ETTI	32	1 068 786
- formations	958	6 041 258
- création d'entreprises	5	23 003
- médiation à l'emploi	140	4 985 471
- emploi (avant sortie 6 mois +)	15	951 161
- accompagnement renforcé	313	23 664 941
- ingénierie	71	23 664 941
• Entreprises partenaires réguliers du PLIE (57 PLIE)	6 263	
• Réunions collectives organisées par le PLIE dans l'année (65 PLIE)	TOTAL 4 782	
Dont : - "institutionnelles" (comité de pilotage, CA, etc...)	824	
- "opérationnelles" (comité d'agrément et de suivi, réunions bénéficiaires, réunions diverses)	3756	
• Réunions collectives "institutionnelles" (exemples : SPE, CDIAE, CLI, etc.) auxquelles participent l'un ou l'autre des membres de l'équipe d'animation du PLIE chaque année (69 PLIE)	2 185	
<b>Référents de parcours (64 PLIE)</b>	<b>Nombre</b>	
<b>TOTAL</b>	<b>653</b>	
Structure porteuse	PLIE (association)	124
	PLIE (commune)	1
	PLIE (EPCI)	60
	PLIE (GIP)	29
	AI	22
	EI	2
	ACI	15
	Pôle emploi	11
	Mission locale	41
	Maison de l'Emploi	17
	CCAS	45
	Commune	30
	Autre structure	256



## 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 PON 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'État, 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 visés 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 À L'EMPLOI

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

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

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

### Mobilité géographique :

#### En 2014 et 2015

Le **PLIE du Pays de l'Audomarois - Pays de St Omer** 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 à 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 réparés.

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 du Pays d'Artois**. Les employeurs ont accepté de libérer leurs salariés sur le temps de travail pour se rendre aux cours collectifs d'apprentissage du code de la route et leur ont ensuite permis d'aménager leur temps de travail en fonction des heures de conduite.

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 Grand Calais Terres et Mers** 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 **Atout PLIE Nord Ouest 91**, qui a organisé une semaine de stage dans un chalet de Savoie pour permettre à des participants en chantiers d'insertion de découvrir un autre lieu géographique mais aussi d'expérimenter la vie en groupe et de rencontrer des professionnels locaux.

### En 2015

Le **PLIE du Pays de la Région Mulhousienne** a mis en place une action « mobilité » avec un double objectif : d'une part des « ateliers mobilité » permettent aux participants du PLIE de développer leur autonomie en organisant leurs déplacements (meilleure connaissance de l'offre de transport locale, gestion du coût de l'espace et du temps de sa mobilité), et d'autre part, les « aides à la mobilité » contribuent au financement du permis de conduire en prenant en charge une partie du coût des heures de leçon de conduite.

### En 2016 et 2017

Le **PLIE Est Héraultais** met en place depuis 2016 une action de préparation renforcée au code de la route afin de permettre aux participants de réussir l'examen du code de la route. Le permis de conduire est, en effet, un facteur d'insertion sociale et professionnelle. Il facilite la mobilité et l'autonomie sociale. Le posséder valorise l'image de soi et renforce la prise de confiance. Cette action permet de lever les difficultés d'apprentissage et éviter des situations d'échec et d'abandon. Cette action s'est poursuivie en 2017.

Travailler la mobilité est également un prérequis important pour empêcher l'installation durable dans le RSA. En partant de ce constat, le **PLIE Technowest** a proposé une action de re mobilisation du public allocataire du RSA en 6 modules. La mobilité est abordée au cours d'une randonnée urbaine.

Le **PLIE de Mâcon** a bénéficié en 2017 de 3 véhicules offerts par la Caisse d'Allocation Familiales de Saône-et-Loire, qui allaient être remplacés. Ainsi, le PLIE a renforcé le parc automobile de sa plateforme mobilité, qui permet à des aidants de se véhiculer moyennant une location de 5 euros par jour, afin de lever le frein à la mobilité.

### Maîtrise des savoirs de base :

#### En 2014

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.

### En 2015

Le **PLIE de Grenoble Alpes Métropole** est mobilisé pour renforcer l'accompagnement socioprofessionnel 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 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.

### En 2017

Les participants du **PLIE de la Métropole Nantaise** ont bénéficié d'une formation visant à améliorer son vocabulaire professionnel (internet, téléphone, ...). Cet atelier de 112 heures étalé sur 10 semaines leur a permis de renforcer leur confiance en eux et de dynamiser leur parcours d'insertion professionnelle. A l'issue de l'action, 5 personnes sur un total de 12 ont trouvé un emploi.

## Maîtrise de l'informatique :

### En 2015

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, d'autant plus dans un territoire rural où la précarité des participants est accentuée par un isolement géographique et social. En 2015, le PLIE a organisé, en s'appuyant sur un prestataire, une action de conception d'un espace web sur un modèle collaboratif impliquant les participants du PLIE. Différentes rubriques composent cet espace web : actualités, démarches, marché du travail, formation ainsi qu' un forum dédié aux participants qui souhaitent publier de l'information à destination des autres participants et du grand public.

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. Les ateliers sont animés par un binôme « intervenant technique informatique » de la médiathèque et « intervenant technique recherche d'emploi », référent du PLIE. 70 % des participants sont revenus sur la médiathèque après les cycles.

En partenariat avec une commune, les participants du **PLIE des Hauts de Garonne** peuvent bénéficier de 6 cours d'informatique (du premier niveau d'appropriation d'un ordinateur à des cours de navigation sur internet et d'approfondissement des connaissances en bureautique). Ces ateliers sont animés par des animateurs multimédias proposant une pédagogie adaptée pour les personnes rencontrant des problématiques dans les savoirs de base.

### En 2016

Le **PLIE du Béarn Adour** a mis en place un atelier sur 2 jours pour promouvoir l'égalité des chances et le retour à l'emploi en réduisant la fracture numérique. Les résultats sont essentiellement qualitatifs dans la mobilisation des participants et dans la dynamique de groupe. Celle-ci s'est prolongée par des contacts entre les participants après l'action. L'effet de groupe a été bénéfique. 9 personnes ont participé à cet atelier dont 4 bénéficiaires du RSA.

### En 2017

Le **PLIE de l'agglomération Caennaise** a choisi de lever les préjugés sur le numérique en permettant à ses participants de bénéficier d'un accompagnement individuel à l'utilisation de l'outil informatique, appelé « le BA-BA numérique ». Cette année, 19 personnes ont participé à la formation de 60 heures. En familiarisant les participants à la manipulation de l'ordinateur, les craintes liées à l'utilisation de l'outil



disparaissent et les participants développent leur autonomie informatique, indispensable aujourd'hui dans le monde du travail.

Pour les séniors, le **PLIE de la Métropole Nantaise** a mis en place un atelier numérique adapté. Deux fois par semaine au cours d'une séance de 3 heures, un formateur initie huit seniors à l'utilisation d'un ordinateur. Avec son approche individualisée, cette formation permet de rendre autonomes les participants. En apprenant à accéder aux sites internet d'emploi et de candidatures en ligne, les séniors multiplient leurs chances de trouver un emploi rapidement.

De plus, certains demandeurs d'emploi ont vu leurs métiers impactés par l'arrivée du numérique. Afin de prévenir cette carence en compétences, le **PLIE de Roubaix** a organisé une session de formation « Savoir utiliser le numérique au travail », pour les demandeurs d'emploi ayant pour projet professionnel d'exercer un métier impacté par le numérique.

## Barrière linguistique :

### En 2014

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.

### En 2015

Le « Centre Ressources Illétrisme » est un dispositif porté par le **PLIE du Valentinois**. Financé par le Conseil régional et le Conseil départemental de l'Ardèche, il assure une posture de tiers neutre sur les problématiques de développement des compétences de base et de maîtrise de la langue française. Il veille à une meilleure prise en compte de ces problématiques afin de permettre un accompagnement plus efficace pour l'accès à la formation des publics relevant de situations d'illettrisme et/ou de maîtrise de la langue. Ses domaines d'intervention sont nombreux : veille informative (accès aux dispositifs de formation, certifications, évolution des dispositifs...), professionnalisation des acteurs de la formation et de l'insertion, conseil et appui technique des acteurs dans l'identification des besoins, élaboration, mise en œuvre et le suivi d'actions. De plus, un calendrier de formations et de groupes de travail pour les salariés et les bénévoles des structures est mis en place chaque année.

### En 2016

Le **PLIE de l'Agglomération Caennaise** a mis en place une formation linguistique pour favoriser l'accès à l'emploi des publics d'origine étrangère ne maîtrisant pas suffisamment la langue française pour engager ou sécuriser un parcours d'insertion professionnelle. Cette formation permet aux bénéficiaires de dépasser le premier niveau de langue acquis le plus souvent en formation linguistique de base et de développer un niveau de langue sur le registre professionnel afin d'accéder à l'emploi, aux formations d'orientation professionnelle ou directement à la formation qualifiante mais aussi maintenir son emploi et trouver un emploi durable pour les personnes en emploi précaire. 20 participants du PLIE ont bénéficié de cette opération. Tous ont fait des périodes d'immersion en entreprise. Certains ont pu bénéficier de contrats temporaires à la suite.

La formation a permis d'évoquer : les apports d'outils, les techniques propres à la recherche d'emploi et les informations sur le marché de l'emploi, les droits et devoirs en situation professionnelle. De plus, tout au long de la formation, un parallèle est mis en place entre le monde du travail du pays d'origine et le monde du travail en France. Des visites de sites dans l'agglomération caennaise ont été effectuées (structures d'insertion éco-citoyennes). Cette opération a été calquée pour être reproduite dans le cadre du droit commun avec des financements de la Région Normandie.

### En 2017

Proposée par le **PLIE de la Métropole Nantaise**, une formation linguistique a été suivie par 12 salariés en Ateliers ou Chantiers d'Insertion. La formation visait à améliorer les compétences communicatives écrites et orales du public concerné, pour faciliter l'adaptation du salarié dans le monde professionnel et sur son poste de travail. Pour cela, les participants ont bénéficié d'un suivi individuel et de documents de suivi, leur permettant de mesurer sa progression, à l'aide notamment d'une cartographie des compétences réalisée par le PLIE. Une évaluation finale a permis de rendre compte de la progression du participant, et de son aptitude à se situer et communiquer dans son environnement professionnel.

### Image de soi :

#### En 2014

Le **PLIE du District de l'Agglomération 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 dynamiques 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 Grand Calais Terres et Mers** 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 la Communauté d'Agglomération de Valenciennes Métropole** 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 apparus 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 réflexes parasites qu'ils ont mis en place. L'objectif est que le participant retrouve une place d'acteur dans sa recherche d'emploi.

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.

#### En 2015

Intitulé « S'accepter Pour Avancer », les ateliers d'affirmation de soi mis en place par le **PLIE de Villeneuve d'Ascq - Mons en Baroeul** visent à accompagner 100 personnes par an pour les aider à avoir une meilleure connaissance d'eux-mêmes et donc à mieux « s'estimer ». Trois temps composent l'action : un entretien individuel, un entretien collectif et la création ou le renforcement de liens avec des associations partenaires (pour satisfaire les besoins vitaux : aliments, meubles, vêtements, ... et/ou pour se proposer comme bénévole et retrouver ainsi un sentiment d'utilité).

**Atout PLIE Nord Ouest 91** travaille en partenariat avec « le potager de Marcoussis », chantier d'insertion utilisant l'activité de maraîchage biologique comme support. L'action s'adresse à des personnes pour lesquelles des problématiques de santé psychologie ont été repérées, des temps étant consacrés à l'éducation à la santé et à un travail de coaching individuel et collectif sur la connaissance de soi, la confiance et la motivation.

Le **PLIE des Hauts de Garonne** a mis en place l'action « L'emploi ne s'improvise pas ! ». A raison de 2 sessions par an, cette action utilise le théâtre comme outil de remobilisation, de reprise de confiance en soi, tout en travaillant les techniques de recherche d'emploi et plus particulièrement les entretiens de recrutements. Ces ateliers sont animés par un comédien de théâtre, par ailleurs psychologue du travail

### En 2016

Le **PLIE du Pays d'Auge Nord** a élaboré le projet d'un nouvel atelier artistique, nommé « Émergence ». L'idée est de permettre à des personnes en recherche d'emploi, artistes dans l'âme, de se réaliser afin de reconnaître, exprimer leurs compétences et ainsi faire appel à leurs capacités artistiques pour leur redonner confiance en eux. Pendant 10 semaines, quatre femmes ont rejoint cette action qui leur a permis de reprendre confiance en elles et de recréer du lien. Leurs créations sont présentées au Carrefour de l'emploi, avant d'être accueillies dans les locaux de plusieurs associations d'insertion de la région.

Le **PLIE de Villeneuve d'Ascq- Mons en Baroeul** propose aux participants du PLIE de découvrir « la méditation en pleine conscience », qui permet de se remettre au centre de sa vie. Elle permet d'apprendre à mieux se connaître, de mieux gérer son stress, ses émotions, ses pensées et de mieux cerner ce qui est important pour soi. Elle aide aussi dans les relations sociales et développe la bienveillance envers autrui. C'est un outil permettant de rendre la personne autonome dans sa vie. Des sessions individuelles de découverte sont mises en place, suivi d'une pratique méditative. Tous les 15 jours des ateliers collectifs d'environ 1h30 sont mis en place pour des groupes de 3 à 10 personnes. La pratique autonome est également proposée. Puis au rendez-vous suivant, des échanges avec l'animateur sont proposés. Cet atelier a permis à des participants de complètement changer leur rapport au monde : ils en ont moins peur, ils le comprennent mieux, ils savent mieux en exploiter les richesses, ils sont plus entreprenants donc plus actifs dans leur recherche de solutions.

Cela leur a également permis de mieux gérer les crises d'angoisse, de ne plus être impuissants face au stress, de mieux dormir, de mieux gérer les douleurs chroniques, de moins subir leurs émotions.

Après 20 ans de partenariat, le **PLIE de l'Auxerrois**, la Maison de la coiffure et L'Oréal ont renouvelé leur convention, et un nouveau partenaire, le Centre Interprofessionnel de Formations d'Apprentis (Cifa) 89, les a rejoints. L'association les Coiffeurs de l'espoir, créée par la Fédération nationale de la coiffure et L'Oréal Professionnel, a pour objectif de permettre aux personnes en situation précaire de se faire coiffer pour la modique somme de 2 €. Le PLIE de l'Auxerrois identifie les personnes en insertion et en recherche d'emploi. Les ayants droit peuvent ensuite retirer un bon à l'accueil du Phare pour bénéficier d'un service coiffure en se rendant à la Maison de la coiffure ou, désormais, au Cifa. Au cours de l'année 2016, 135 personnes ont bénéficié de cette action de solidarité.

### En 2017

Le **PLIE Est Héraultais** a choisi de recourir au théâtre et aux techniques de relaxation pour valoriser l'image et la confiance en eux des demandeurs d'emploi du PLIE, souvent affectés par une dévalorisation globale d'eux-même. A travers 3 modules de 3h30, les participants sont coachés individuellement et collectivement, et assistent dans un premier temps à des séances de sophrologie, puis participent dans un second temps à des jeux de rôles pour renforcer leur confiance en eux. Ces techniques leur permettent d'améliorer son discours en entretien et de faciliter leurs interactions en milieu professionnel.

## Santé :

### En 2015

Intitulée « Le travail, c'est la santé ! », l'action soutenue par **Atout PLIE Nord Ouest 91** a permis à 20 participants ayant des problématiques de santé psychologique de se remobiliser vers un parcours d'insertion et d'amorcer un parcours de soin. Cette action d'une durée de 10 semaines s'appuie sur un partenariat fort avec les professionnels de santé (éducation à la santé) et les SIAE (activité support de maraîchage biologique). 60 % des personnes suivies ont accédé à une étape (formation, IAE, emploi) à l'issue immédiate de l'opération.

### Divers :

### En 2014

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.

### En 2015

Le **PLIE de l'Espace Technowest** a organisé, avec la mairie du Haillan, la première « Journée Emploi Handicap » pendant la semaine pour l'emploi des personnes handicapées. La matinée s'adressait aux entreprises et aux partenaires (informations sur les aides à l'embauche, l'intégration des travailleurs handicapés, etc.) et l'après-midi a pris la forme d'un forum emploi. Deux conférences ont été organisées pendant le forum : « Faut-il écrire sa RTH sur son CV ? » et « Comment aborder son handicap en entretien de recrutement ? ». Co-animées par des entreprises et par l'ADAPT, elles ont rencontré un réel succès auprès des visiteurs.

### En 2016

L'entrée d'une personne en parcours PLIE traduit son souhait d'être accompagnée dans son parcours d'insertion professionnelle. L'un des critères d'entrée en parcours PLIE peut concerner les personnes reconnues TH (travailleurs handicapés). Un certain nombre de personnes s'inscrit dans une phase intermédiaire, ayant exprimé un frein lié à la santé, présentant une problématique de santé pouvant justifier une RQTH. Ainsi, le **PLIE Est Héraultais** met en place un accompagnement renforcé spécifique pour les personnes reconnues TH ou non et / ou relevant d'un handicap psychosocial dans l'élaboration et la réalisation d'un projet d'insertion professionnelle en tenant compte de la problématique santé.

### En 2017

Le **PLIE du Toulouse Métropole** a souhaité créer une instance représentative et participative des participants du PLIE, qu'il a appelée « le Collectif des Participants du PLIE ». Cette instance permet aux participants d'exprimer directement leurs réflexions et leurs avis sur les prestations proposées à travers le PLIE. En 2017, 31 sessions du Collectif se sont tenues, réunissant 61 participants différents.

## 1.2 - ORIENTER LE PARTICIPANT

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

Exemples :

### En 2014

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 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 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. De plus, un atelier « Pass Avenir » permet aux participants du PLIE de travailler sur leur orientation professionnelle avec l'aide de méthodes et d'outils.

### En 2015

Le **PLIE de la Communauté d'Agglomération du Pays 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 métier souhaité 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, photographie, ...).

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

Le **PLIE du Pays de 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, reposant sur un triple diagnostic : du parcours professionnel antérieur, des potentialités / freins et obstacles à l'emploi et de l'environnement psychosocial (comportement, image de soi, capacité à apprendre). Cette évaluation permet de favoriser ou de poursuivre l'élaboration d'un projet professionnel et de définir des objectifs de suivi. Une équipe de formateurs et une psychologue interviennent en lien avec les référents de parcours.

## En 2016

Le **PLIE des Hauts de Garonne** a mis en place un « Rallye PROMO AGRI », organisé en partenariat avec l'ADEF (centre de formation régional). D'une durée de 5 jours, l'action a pour objectif de faire découvrir les métiers de la viti-viniculture et de l'agriculture aux participants du PLIE. Les participants du PLIE au nombre de 15, ont visité le château viticole Meyre, l'association « Potager en ville », le GEIQ Multi agri et le Musée de la cité du vin. Les participants ont exprimé une satisfaction quant à l'organisation, aux entreprises visitées et une meilleure connaissance de ce secteur, avec la visite de la Cité mondiale du Vin qui leur a fait prendre conscience de l'importance de ce secteur au niveau mondial et du poids économique qu'il représente.

Le **PLIE de Villeneuve d'Ascq - Mons en Baroeul** organise des réunions de présentation du dispositif PLIE auprès du public des Restos du Cœur, suite au ciblage effectué par les bénévoles des Restos. Les référents proposent une construction de parcours pour un retour vers l'emploi durable pour les bénéficiaires des Restos du Cœur des territoires de Villeneuve d'Ascq et de Mons en Baroeul, dont plusieurs quartiers sont en QPV (quartiers prioritaires de la politique de la ville). 7 réunions d'information collective ont été réalisées et 25 personnes ont intégré le PLIE.

## En 2017

Le **PLIE association insertion emploi Béarn Adour** met en place une action collective de mobilisation vers l'emploi à destination du public senior. Dix participants de plus de quarante ans ont suivis une formation de 60 heures pour travailler sur leurs freins à l'emploi. Les ateliers et exercices collectifs leurs ont permis de mieux se connaître et se mettre en valeur devant un employeur, mieux gérer son stress pour communiquer sur son projet professionnel, et découvrir les outils numériques de recherche d'emploi. A l'issue de l'action, 4 participants ont accédé à un emploi en CDD, les autres ont trouvé une formation ou travaillent actuellement sur leurs freins à l'emploi.

Le **PLIE de l'Espace Technowest** a mis en place le projet « Cercle de Managers Responsables » qui cible la mobilisation de managers assurant des missions de recrutements au sein de leurs entreprises respectives pour constituer un groupe d'intervenants ponctuels en capacité de répondre à des demandes de types : entretiens conseils (sur emploi ou formation), préparation d'entretiens de recrutement, conseil et relecture de CV. Le Cercle des Managers Responsables permet également de fédérer des professionnels RH / managers autour de pratiques et de valeurs communes définies au travers d'une charte de déontologie. Le Cercle est composé de 12 membres et l'animation est confiée à une chargée de Projets. Les demandes sont adressées par les référents PLIE et diffusées à l'ensemble des membres en simultané afin d'optimiser la réactivité des réponses.

A réception du mail un des membres se propose de répondre à la demande et prend contact directement avec le participant PLIE pour convenir d'un rendez-vous (le plus souvent en entreprise).

Un retour d'entretien est fait à la personne et au chargé de projets, à partir d'une trame support commune. L'ensemble des outils ont été créés par les membres du Cercle des Managers, de même que la Charte de Déontologie. Les participants qui ont été reçus ont été satisfaits et les référent(e)s ont pu poursuivre l'accompagnement des publics. Un espace dédié a été créé sur une plateforme en ligne (Azendoo). Cet espace sécurisé animé par le PLIE est permet de mettre en relation les demandeurs d'emploi et les managers membres du cercle.

### 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 2017, les PLIE ayant renseigné ces informations font état d'un total de 51 881 emplois de parcours occupés par leurs participants – dont 50,4 % avec des contrats « hors IAE ».**

*Exemples :*

#### En 2014

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 « 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.

#### En 2015

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.

20 participants du **PLIE de Rochefort Océan** ont suivi l'opération « L'emploi au cœur de l'action » en partenariat avec une Association Intermédiaire, leur permettant de réaliser 50h de travail sur une ou plusieurs missions. Des rencontres régulières sont organisées avec le référent prescripteur, l'accompagnateur socioprofessionnel de l'AI et le participant afin de repérer les points forts, d'évaluer les axes de progrès, de faire un point sur les problèmes périphériques (logement, gardes d'enfants, ...) et de travailler sur le projet du participant. L'employeur est parfois associé à ces rencontres lorsqu'il s'agit de faire le point sur une mission. Cette action permet aux participants de reprendre progressivement un statut de salarié. Ces derniers effectuent d'ailleurs souvent des missions au-delà des 50h prévues, parfois sur des CDD ou CDI.

Le **PLIE de Plaine Commune** soutient plusieurs Ateliers Chantiers d'Insertion, au bénéfice de ses participants, portant sur des activités très variées :

- Atelier de mode solidaire (ModEstime) – 10 participants
- Maraîchage biologique et entretien des espaces verts publics (Association Territoires) – 11 participants
- Récupération, tri et réparation de vélos (Maison du Vélo) – 8 participants
- Revalorisation de matériaux, mobiliers et objets (Revalorisation Transformation) - 5 participants

### En 2016

Le **PLIE Nord Ouest 91 Atout PLIE** est en charge du suivi et du développement de l'opération du chantier d'insertion qui consiste à rénover le 2nd œuvre du bâtiment du patrimoine bâti de l'Ecole Polytechnique et ARIES (organisme de formation) est en charge de l'opération. L'objectif est :

- d'améliorer de façon continue l'emploi de 14 personnes accueillies en tant que salariés en insertion,
- de proposer un accompagnement socio professionnel par une accompagnatrice en lien avec les référents PLIE et de valoriser l'expérience métier. Ce chantier d'insertion permet également de favoriser l'accès à l'emploi durable de ces 14 personnes en fin de CDDI (notamment via la formation du titre professionnel d'agent d'entretien des bâtiments), de développer l'implication de l'Ecole Polytechnique dans la mise en œuvre des clauses sociales d'insertion et de ses actions RSE sur le territoire, mais aussi d'améliorer le cadre de vie des personnes fréquentant l'Ecole.

Les **PLIE des Hauts-de-France** ont réalisé une plaquette d'information sur le contrat unique d'insertion – contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI- CAE) des agents de service présents dans les lycées publics. Cette plaquette est le fruit d'un travail collectif du groupe de travail régional mis en place en 2014 par le réseau des Directeurs de PLIE et des MDE de la région Hauts-de-France. Le groupe de travail souhaitait non seulement élaborer des pistes d'amélioration de l'accompagnement mais également valoriser les bonnes pratiques et donner une meilleure lisibilité aux élus et aux chefs d'établissements scolaires des contrats CUI-CAE. En bref, montrer la plus-value d'un tel dispositif au moment où la région s'agrandit suite à la réforme territoriale et au renouvellement de la convention. Ainsi chaque PLIE a adressé la brochure aux élus de son territoire, aux chefs d'établissement et aux partenaires concernés et le réseau l'a adressé aux élus du Conseil Régional. La plaquette a d'ailleurs reçu un bon accueil.

### En 2017

Le **PLIE de Béziers Méditerranée** a mis en place un Chantier d'Insertion à destination des jeunes de moins de 25 ans issus des Quartiers Politiques de la Ville. En partenariat avec l'EHPAD Les Cascades du CCAS de Béziers et un organisme de formation, le Chantier permet aux participants de travailler 4 mois sur des postes d'ASH (Agent Service Hospitalier), en animation, lingerie, restauration, ... Un temps de formation découverte des métiers du Service à la Personne est également inclu.

Le **PLIE de Cévenol** propose aux jeunes demandeurs d'emploi des quartiers prioritaires de la politique de la ville de participer au projet « Couleurs Cévennes ». En partenariat avec l'association R.A.I.A (Rencontres et Amitiés d'Ici et Ailleurs), le projet consiste à créer une activité économique autonome de production et transformation de châtaigne dans le respect des circuits courts. Cette activité est coordonnée à l'organisation du travail et aux règles de sécurité. par le service Politique de la Ville / Emploi / ESS de la Ville d'Alès.



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'État, 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 :*

### En 2014

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.

Le **PLIE d'Angers (Angers Loire Développement)** 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, l'association « Travail Différent » 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.

## En 2015

Le **PLIE des Hauts de Garonne** soutient la mise en œuvre de plusieurs sessions d'initiation :

- aux métiers de la restauration collective (2 sessions en 2015) permettant aux participants du PLIE de s'initier aux premiers gestes techniques dans le domaine de la restauration collective et d'obtenir le HACCP. D'une durée de 105 heures, dont 35 heures en entreprises, cette initiation leur permet d'obtenir un tremplin pour intégrer le programme régional de formation Titre Professionnel « Employé polyvalent de restauration », ou favorise leur placement en entreprise.
- aux métiers de l'hygiène et de la propreté (3 sessions en 2015) permettant aux participants du PLIE de s'initier aux premiers gestes techniques dans le secteur (mono-brosse, auto-laveuse, nettoyage sur toutes surfaces...), tout en s'adaptant aux contraintes du secteur (mobilité, horaires). Cette action de formation est notamment adaptée aux participants rencontrant des problématiques dans les savoirs de base. D'une durée de 70 heures, elle permet aux participants d'obtenir un tremplin pour intégrer le PRF sur le Titre Professionnel « Agent d'hygiène et de propreté » ou pour proposer ses services en entreprises

Les Contrats d'insertion Professionnelle Intérimaire (CIPI) mis en place par une ETTI partenaire du **PLIE de l'agglomération Chambérienne** permettent d'une part de favoriser la montée en compétences des intérimaires dans le cadre de leur parcours d'insertion professionnelle (métiers de constructeur professionnel en béton armé), et d'autre part 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. Le CIPI comprend 130 h de formation pratique à l'AFPA de Chambéry, 35 heures de formation en entreprise et 225 heures de missions de travail temporaire.

Le **PLIE de l'Espace Technowest** mène des « Enquêtes Gestion Prévisionnelle Territorialisée des Emplois et des Compétences (GPTEC) » lui permettant d'avoir une visibilité à court et moyen terme sur les emplois à venir par secteur d'activité. Cette action permet notamment d'identifier les besoins en recrutement et en formation pour les publics du territoire.

## En 2016

Le **PLIE du Pays Cœur d'Hérault** et le Gecoh (groupement des établissements medico-sociaux du Pays Cœur d'Hérault) ont conclu un plan annuel unique en France qui aboutit chaque année à la création de 24 emplois au sein d'EPHADs (Établissements pour Hébergement de Personnes Âgées Dépendantes). Ces 24 personnes ont bénéficié d'un plan professionnel avec un suivi et une formation personnalisés : une exigence et un atout pour découvrir les métiers au sein des EPHADs pour obtenir un emploi pérenne. Un collectif plein de promesses pour les demandeurs d'emploi qui pourrait s'élargir à la région.

Le Forco (OPCA des entreprises du commerce et de la distribution) a souhaité financer, en Bourgogne Franche-Comté, une POE (Préparation Opérationnelle à l'Emploi) collective (385 heures) à destination de 12 demandeurs d'emploi identifiés par le **PLIE de Dijon**. Les demandeurs d'emploi sont formés selon une approche par compétences, regroupées dans un tronc commun d'activités, sur la relation client, la mise en rayon et l'encaissement, validé par les professionnels. L'objectif est d'aider ces demandeurs d'emploi à valider un premier niveau de compétences. Le parcours de formation prévoit 280 heures en centre de formation (à l'IFPA) et 105 heures en entreprise. Cette action mobilise 41 000 euros financés par le Forco, par le PLIE et par le FSE, auxquels s'ajoute la rémunération des stagiaires par Pôle emploi. Le contrat avec l'IFPA prévoit que l'organisme de formation opère un suivi jusqu'à six mois après la fin de la POE, notamment pour aider les demandeurs d'emploi à se positionner sur des offres d'emploi.

Le **PLIE de Lille**, WeTechcare et la Mission locale de Lille ont présenté la plateforme CLICNJOB : outil numérique au service des jeunes et des professionnels de l'accompagnement vers l'emploi. Cette plateforme numérique a été conçue main dans la main avec plusieurs missions locales, Ecoles de la 2ème chance et centres EPIDE et déjà testée au sein de 20 structures de l'insertion. Elle propose aux jeunes des parcours d'apprentissage personnalisés, ludiques et engageants afin de favoriser leur autonomie tout en maintenant le lien avec leurs accompagnants. Les professionnels y trouveront une boîte à outils qui enrichit l'accompagnement individuel et collectif des jeunes grâce à un accès facile à tous les contenus pédagogiques du site et de nombreuses fonctionnalités de suivi et d'interaction avec les jeunes.

## En 2017

Le **PLIE du Valentinois** propose à ses participants une découverte des métiers des travaux publics. A travers 3 modules, les intervenants présentent sur le terrain les travaux de la voirie, la pose d'un réseau d'eau potable, et des travaux de réseaux secs. La formation est à destination d'un public déjà intéressé par les travaux publics et prévoit le maintien des rémunérations. Le même type d'initiation est proposé par le PLIE pour les métiers de la cuisine. Une mise en pratique de cuisine et de service en salle est proposée à un groupe de stagiaires, pour leur donner l'envie de poursuivre dans ce secteur. Il leur est également possible de passer la certification HACCP en Hygiène alimentaire durant cette formation.

Le **PLIE Est Héraultais** a également mis en place une action de sensibilisation aux métiers du bâtiment et des travaux publics à destination des demandeurs d'emploi résident en quartiers prioritaires de la politique de la ville de Lunel. En lien avec les entreprises du secteur présentes sur le territoire, les métiers du bâtiment sont présentés et des visites de chantiers sont organisées. Cette sensibilisation a pour but de faire naître chez les participants un projet professionnel en lien avec le secteur et de les orienter ensuite vers une formation ou un emploi.

Le **PLIE de Plaine Commune** anticipe déjà la construction du village Olympique pour accueillir les Jeux Olympiques 2024 sur son territoire. Une étude d'impact a estimé que 1100 emplois locaux pourraient être créés via les clauses d'insertion. Le directeur du PLIE annonçait donc préparer des formations pour les personnes très éloignées de l'emploi, dans les domaines en lien avec l'installation des Jeux Olympiques : hôtellerie, restauration collective, logistique, ménage industriel, ...

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 :

### En 2014 et 2015

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 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.

L'action Démarche de VAE du **PLIE de l'Espace Technowest** permet de faciliter l'accès à la VAE pour les participants du PLIE susceptibles d'être intéressés par la démarche : sensibilisation des référents de parcours PLIE, mise en place de réunions d'informations collectives en direction des publics avec le CIBC, accompagnement individualisé (rédaction des livrets 1 et 2 et préparation à l'épreuve orale). Bien que relevant du droit commun, peu de participants du PLIE s'inscrivaient dans cette démarche qui permet pourtant de faire reconnaître son expérience en vue de l'obtention d'une certification inscrite dans le répertoire national des certifications professionnelles. En 2015, 30 participants ont été identifiés par les référents de parcours et ont été positionnés sur les réunions d'information.

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.

## En 2016 et 2017

Le **PLIE du Douaisis** a inauguré ses nouveaux locaux en Novembre 2016. Cette rencontre inaugurale a été l'occasion de célébrer les 20 ans d'existence du PLIE et aussi de présenter les animations que l'équipe du PLIE met en œuvre sur l'ensemble du Territoire du Douaisis.

Le **PLIE du Sénonais** a également fêté ses 20 ans avec les publics qu'il accompagne à qui il proposait, pour l'occasion, une 8ème rencontre Insertion Formation Emploi.

« C'est dans l'Air » est une action portée par le **PLIE de Blanc Mesnil**, de mobilisation et d'accompagnement des personnes à la découverte des métiers porteurs sur leurs territoires et ainsi les amener à être dans une recherche active d'emploi. L'implication très forte des conseillers permet à cette action d'atteindre des résultats avec succès et d'offrir aux personnes un plus grand éventail professionnel que celui espéré.

Le **PLIE de Brest** a lui choisi de faciliter la rencontre de l'offre et de la demande d'emploi en réalisant un « Book Métiers », visant à éclaircir la nature des métiers en tension pour les demandeurs d'emploi. Réalisé par le/la chargé(e) de relation entreprises du PLIE, le Book est rédigé à l'issue de plusieurs entretiens avec les employeurs du territoire. Validé par les entreprises, le Book est ensuite utilisé par les référents PLIE lors de l'animation des temps collectifs, des entretiens individuels avec les demandeurs d'emploi et lors de l'intégration d'un nouveau salarié au sein de l'entreprise.

Le **PLIE de Béthune** a organisé, en partenariat avec le Pôle Métropolitain de l'Artois et la Maison de l'Emploi Lens-Liévin-Hénin-Carvin la manifestation « Osons nos talents ». Elle permet aux habitants de onze communes du territoire du PLIE, demandeurs d'emploi, de devenir acteur de la découverte des métiers à travers la mise en pratique de certains gestes professionnels. Il s'agit de donner envie aux participants de s'orienter vers un métier et de s'y préparer et ainsi de contribuer à la construction d'un projet professionnel. L'objectif est aussi d'orienter les personnes vers la formation et de rendre visible et plus accessible l'offre locale en lien avec le Programme de formation du Conseil Régional.

Le **PLIE de Nord-Essonne** a mis en place en novembre 2017 un Job Dating à la Halle des sports de Viry Châtillon. Une trentaine d'entreprises de secteurs d'activité divers en attente de recrutement, étaient présentes pour l'occasion. Chaque candidat a eu la possibilité de rencontrer ces recruteurs potentiels en mini-entretiens d'une quinzaine de minutes.

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

56

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.



## En 2014

Le **PLIE 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 de la Communauté d'Agglomération 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.

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, ...

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'Istres 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 étapes 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 du Pays de Grasse** 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, ...).

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.

## En 2015

Pour favoriser l'accès des jeunes aux emplois d'avenir, le **PLIE de la Communauté d'Agglomération d'Evry - Centre Essonne** organise des « Forums Emplois d'avenir ». En amont, les employeurs potentiels sont 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, sont préparés à la rencontre des employeurs potentiels (ateliers CV / Lettre de motivation, coachings individuels ou collectifs pour l'entretien d'embauche, ...).

Toujours en direction des jeunes, le **PLIE de la Communauté d'Agglomération d'Evry - Centre Essonne - Dynamique Emploi** met en place des « Salons jobs d'été », leur permettant d'établir un contact direct avec les recruteurs. En amont, des ateliers de préparation (CV, lettre de motivation, coaching) sont ouverts aux personnes qui en ressentent le besoin. L'accès aux emplois saisonniers a pour objectif de favoriser l'employabilité et l'insertion professionnelle ou la reprise d'études à la rentrée.

Les Chargés de Relation Entreprise (CRE) du **PLIE du Valentinois** ont pour mission de collecter les offres d'emploi susceptibles de correspondre aux publics du PLIE, de les diffuser auprès des référents de parcours afin de positionner des participants du PLIE. Les CRE contactent ensuite directement les entreprises pour leur proposer les candidats et veillent à la bonne intégration au poste de travail des participants du PLIE. Ils assurent le suivi et le maintien dans l'emploi pendant les 6 premiers mois qui suivent l'embauche.

Les participants du **PLIE de Rochefort Océan** bénéficient également de cette action animée par les Chargés de Relation Entreprise. Leurs missions peuvent être résumées en 3 volets : prospection entreprises, médiation (participant / employeur) et suivi dans l'emploi.

Le **PLIE de Châteauroux Métropole** propose une « prestation d'accueil des nouveaux arrivants » permettant de faciliter l'installation des personnes sur le territoire grâce à leur inscription dans un réseau professionnel. Cette action qui répond notamment au défi des collectivités de rendre le territoire plus attractif, permet aux nouveaux arrivants d'être accueillis et accompagnés de l'orientation jusqu'à une prestation directe d'aide à la recherche d'emploi.

Plusieurs actions sont menées par le **PLIE d'Angers (Angers Loire Développement)** pour faciliter l'accès à l'emploi de ses participants : l'animation du « club des chercheurs d'emploi » (recherche d'emploi en groupe, collaborative et intensive) et la mobilisation d'un « réseau d'entreprises qui s'engagent pour l'emploi » permettant de créer des opportunités de mise en relation des participants avec les entreprises (actions de parrainage, d'entretiens conseils, de découverte des métiers, d'immersions en entreprise, etc.).

### En 2016

Le **PLIE de la Communauté d'Agglomération de Dieppe** a organisé des rencontres pour entraîner les chercheurs d'emploi aux entretiens d'embauche. Le PLIE a su mobiliser une douzaine d'entreprises locales qui ont accepté de réaliser des entretiens d'embauche fictifs pour entraîner les chercheurs d'emploi. Cette simulation d'entretien permet de mieux gérer son stress mais aussi de faire le point, voire de valider, leur projet professionnel et ainsi d'optimiser l'accompagnement qui leur est proposé par le PLIE. En profitant de cette mise en relation directe avec un chef d'entreprise et/ou un recruteur, les bénéficiaires peuvent même parvenir, parfois, à décrocher un emploi ».

Le **PLIE de Toulouse Métropole** a participé à la 8e édition du Carrefour Emploi Toulouse Métropole afin de présenter le dispositif auprès du public reçu. Gratuit et ouvert à tous, ce forum de recrutement a réuni plus de 200 recruteurs proposant près de 3.000 postes à pourvoir à tout niveau de qualification, et ce, dans la plupart des secteurs d'activité économique. Cinq espaces thématiques en complément d'une zone multisectorielle s'offrent aux candidats : apprentissage et formation, aéronautique et industries associées, autres alternatives vers l'emploi, petites entreprises ainsi qu'orientation et accompagnement.

Le **PLIE des Graves** et ses partenaires ont organisé une nouvelle édition du « Forum Emploi ». Durant cette journée, les entreprises y ont présenté leur activité et leurs offres d'emploi auxquelles les visiteurs ont pu postuler. Les participants avaient également la possibilité de les rencontrer via des « entretiens express » : 160 ont d'ailleurs été organisés. En parallèle, les centres de formation sont venus exposer leurs offres d'accès à la qualification. Les visiteurs ont été informés des possibilités de formation dans les secteurs qui recrutent : santé-social, bâtiment, industrie, agroalimentaire, sécurité, hôtellerie-restauration, vente, transport-logistique. Des démonstrations de gestes professionnels ont été réalisées avec notamment l'IRFSS Croix Rouge (services à la personne) et l'IFCG Carrières (métiers du nettoyage). Plus de 1 000 visiteurs sont venus rencontrer les 35 entreprises et les 10 organismes de formation présents.

## En 2017

Les équipes du **PLIE du Valentinois** ont fait le constat qu'il existait une grande similitude entre la préparation d'un reportage radio et celle d'un entretien d'embauche. A partir de ce constat, le PLIE a proposé à ses participants d'utiliser l'outil radiophonique pour se préparer à rencontrer un interlocuteur et coonstruire son discours.

Suite à une demande très forte des habitants de rencontrer les entreprises, le **PLIE de Brest** a mis en place un « Café Rencontres », un événement favorisant les échanges et la valorisation des compétences des habitants. Les cafés sont organisés au sein des quartiers prioritaires de la politique de la ville de Brest. L'identification des entreprises est réalisée au préalable avec les habitants, et l'organisation est effectuée par un groupe de volontaires. Cette rencontre permet à la fois aux habitants de mieux connaître les entreprises de leur territoire et aux entreprises de se présenter auprès des habitants. En 2017, 5 Cafés Rencontres ont été organisés sur l'année, 28 entreprises sont intervenues, 404 habitants étaient présents au cours des 5 événements et plus de 320 entretiens individuels entre les habitants et les entreprises ont eut lieu.

## 3. L'ingénierie de projet

60

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. 62

### Fiche thématique 2.

**Les PLIE au sein des quartiers prioritaires de la politique de la ville** p. 69

### Fiche thématique 3.

**Les clauses sociales et la politique de la ville** p. 74

### Fiche thématique 4.

**Le soutien au recrutement lors du développement ou de l'implantation d'entreprises** p. 79

### Fiche thématique 5.

**L'offre des PLIE dans le cadre de la mise en œuvre du RSA** p. 82

### Fiche thématique 6.

**Le placement des participants dans le secteur des services à la personne** p 85

### Fiche thématique 7.

**L'aide à l'émergence de projet de création** p. 89

### Fiche thématique 8.

**La lutte contre les discriminations** p. 91

### Fiche thématique 9.

**L'égalité entre les femmes et les hommes** p. 94

### Fiche thématique 10.

**Le partenariat avec le secteur de l'IAE** p. 97

### Fiche thématique 11.

**L'accompagnement des seniors** p. 102

## 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. 106**

61

### Fiche thématique 13.

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

**p. 108**

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 les textes régissant les marchés publics par toute une série d'articles identifiés sous l'appellation de « clauses sociales d'insertion dans les marchés publics ».

L'ordonnance du 23 juillet 2015 relative aux marchés publics et le décret d'application du 25 mars 2016 prévoient différentes modalités de mise en œuvre des clauses sociales d'insertion et de promotion de l'emploi :

#### ► **L'article 38 de l'ordonnance du 23 juillet 2015 (l'insertion, condition d'exécution du marché, ancien article 14 du code des marchés)**

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.

**L'article 38** de l'ordonnance 2015-899 du 23 juillet 2015 et **l'article 33** de l'ordonnance 2016-360 du 29 janvier 2016 relative aux marchés de concession permettent à l'acheteur de choisir l'offre économiquement la plus avantageuse en se basant sur des critères liés à l'objet du marché ou à ses conditions d'exécution.

Trois solutions sont proposées aux entreprises attributaires pour réaliser la clause :

- La mise à disposition de salariés,
- L'embauche directe en contrat à durée indéterminée (CDI) ou en contrat à durée déterminée (CDD) par l'entreprise titulaire du marché,
- Le recours à la sous-traitance ou à la

co-traitance avec notamment une Entreprise d'Insertion (EI), un Atelier Chantier d'Insertion (ACI) ou une Entreprise Adaptée (EA).

Dans le cas de la mise à disposition, l'entreprise est en relation avec un organisme extérieur qui met à sa disposition des salariés durant la durée du marché. Il peut s'agir :

- D'une Association Intermédiaire (AI),
- D'une Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion (ETTI),
- D'un Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ),
- D'une Entreprise de Travail Temporaire (ETT)

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

#### ► **L'article 52 de l'ordonnance du 23 juillet 2015, (l'insertion, critère de sélection, ancien article 53 du code des marchés),**

I. Le marché public est attribué au soumissionnaire ou, le cas échéant, aux soumissionnaires qui ont présenté l'offre économiquement la plus avantageuse sur la base d'un ou plusieurs critères objectifs, précis et liés à l'objet du marché public ou à ses conditions d'exécution. Le lien avec l'objet du marché public ou ses conditions d'exécution s'apprécie conformément à l'article 38.

II. Les critères d'attribution n'ont pas pour effet de conférer une liberté de choix illimitée à l'acheteur et garantissent la possibilité d'une véritable concurrence.

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 38 et 52 (auparavant articles 14 et 53 du code des marchés).

#### ► **Les articles 28 et 35 du décret du 25 mars 2016 relatif aux marchés publics : l'achat de prestation d'insertion (l'insertion, objet du marché : les marchés de services de qualification et d'insertion professionnelles, ancien article 30 du code des marchés)**

#### **Article 28 :**

I. Quelle que soit la valeur estimée du besoin, les marchés publics ayant pour objet des services sociaux et autres services spécifiques, dont la liste est publiée au Journal officiel de la République française, peuvent être passés selon une procédure adaptée dans les conditions prévues par l'article 27.

II. Pour l'attribution du marché public, l'acheteur tient compte des spécificités des services en question. Il veille notamment à la qualité, la continuité, l'accessibilité, le caractère abordable, la disponibilité et l'exhaustivité des services, les besoins spécifiques des différentes catégories d'utilisateurs, y compris des catégories défavorisées et vulnérables, la participation et l'implication des utilisateurs, ainsi que l'innovation.

III. Lorsqu'un marché public a pour objet à la fois des services sociaux mentionnés au I et d'autres services à l'exception des services juridiques de représentation définis à l'article 29, il est passé conformément aux règles applicables à celle de ces deux catégories de services dont la valeur estimée est la plus élevée.

#### Article 35 :

I. Pour les marchés publics de services sociaux et autres services spécifiques mentionnés à l'article 28 :

1° Lorsque la valeur estimée du besoin est inférieure au seuil européen applicable à ces marchés publics publié au Journal officiel de la République française, l'acheteur définit librement les mesures de publicité adaptées en fonction des caractéristiques du marché public, notamment le montant et la nature des services en cause ;

2° Lorsque la valeur estimée du besoin est égale ou supérieure au seuil européen applicable à ces marchés publics publié au Journal officiel de la République française, l'acheteur publie un avis de marché, un avis de pré information, un avis périodique indicatif ou un avis sur l'existence d'un système de qualification conforme au modèle fixé par le règlement de la Commission européenne établissant les formulaires standard pour la publication d'avis dans le cadre de la passation de marchés publics.

Cet avis est publié au Journal officiel de l'Union européenne dans les conditions prévues à l'article 36.

Lorsqu'il utilise un avis de pré information ou

un avis périodique indicatif, cet avis fait référence spécifiquement aux types de services qui feront l'objet des marchés publics à passer, indique que les marchés publics seront passés sans publication ultérieure et invite les opérateurs économiques intéressés à manifester leur intérêt par écrit. L'avis de pré information ou un avis périodique indicatif peut couvrir une période d'une durée supérieure à douze mois.

II. L'acheteur peut faire paraître une publicité supplémentaire sur un autre support que celui choisi à titre principal. La publicité supplémentaire peut ne comporter que certains des renseignements figurant dans l'avis de marché publié à titre principal sur le support de son choix à condition qu'elle indique les références de cet avis.

Une collectivité peut ainsi 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.

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 du District de l'Agglomération de Lens Liévin) ;
- Travaux publics avec les PLIE du Grand Lyon, de Bordeaux et de Cambrai ;
- Entretien du patrimoine et des espaces verts, fourniture et confection de repas, prestation de déménagement et d'installation d'ordinateurs, enlèvement de graffitis, création d'un parking, rénovation d'un hôpital et entretien des espaces verts et des abords de résidences HLM (PLIE de Lille) ;
- Réhabilitation d'une piscine et démolition et construction de logements, réalisation des chantiers d'un groupe pionnier en matière d'énergies vertes (PLIE des Graves) ;
- Travaux de nettoyage des cours d'école (PLIE du Valentinois).

► **Les marchés réservés : article 36**

**(alinéas 1 et 2) et article 37 (Ancien article 15 du code des marchés).**

### L'article 36.1 de l'ordonnance du 23 juillet 2015

Il permet de réserver certains marchés ou certains lots 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.

*I. Des marchés publics ou des lots d'un marché public peuvent être réservés à des entreprises adaptées mentionnées à l'article L. 5213-13 du code du travail, à des établissements et services d'aide par le travail mentionnés à l'article L.344-2 du code de l'action sociale et des familles ainsi qu'à des structures équivalentes, lorsqu'ils emploient une proportion minimale, fixée par voie réglementaire, de travailleurs handicapés qui, en raison de la nature ou de la gravité de leurs déficiences, ne peuvent exercer une activité professionnelle dans des conditions normales.*

Exemples de partenariats avec les structures du handicap :

- PLIE de Grand Poitiers ;
- Conseil départemental des Hautes-Pyrénées ;
- Conseil départemental de Corrèze ;
- Maison de l'Emploi du Grand Nancy.

### L'article 36.2 de l'ordonnance du 23 juillet 2015

Il permet de réserver certains marchés ou certains lots à des **structures de l'Insertion par l'Activité Économique** lorsque la majorité des travailleurs concernés sont des personnes ayant l'agrément préalable IAE délivré par Pôle Emploi. La clause sociale constitue un fort levier de développement pour l'insertion par l'activité économique et le développement local.

*II. Des marchés publics ou des lots d'un marché public autres que ceux de défense ou de sécurité peuvent être réservés à des structures d'insertion par l'activité économique mentionnées à l'article L. 5132-4 du code du travail et à des structures équivalentes, lorsqu'elles emploient une proportion minimale, fixée par voie réglementaire, de travailleurs défavorisés.*

**Point de vigilance : la loi indique qu'il n'est pas possible de réserver un même marché à la fois aux structures du handicap et aux structures de l'Insertion par l'Activité Économique.**

*III. - Un acheteur ne peut réserver un marché public ou un lot d'un marché public à la fois aux opérateurs*

*économiques qui répondent aux conditions du I et à ceux qui répondent aux conditions du II.*

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

- Avec les ateliers et chantiers d'insertion (Maison de l'Emploi du Grand Nancy : PLIE de la Communauté d'Agglomération Grand Calais Terres et Mers ;
- Maison de l'Emploi Toulon Porvence Méditerranée ;
- Avec les associations intermédiaires et les entreprises de travail temporaire d'insertion (PLIE de la Communauté d'Agglomération Valenciennes Métropole, PLIE du Sénonais) ;
- Avec les ateliers et chantiers d'insertion et les entreprises d'insertion (PLIE de la Communauté d'Agglomération de La Rochelle, CREATIV' du Bassin Dijonnais, PLIE de Lille) ;
- Avec les entreprises d'insertion (PLIE de Lyon) ;
- PLIE du Comité de Bassin d'Emploi de Seignanx).

### L'article 37 de l'Ordonnance du 23 juillet 2015 (nouvelle disposition)

*I. Des marchés publics ou des lots d'un marché public autres que ceux de défense ou de sécurité, qui portent exclusivement sur des services de santé, sociaux ou culturels dont la liste est publiée au Journal officiel de la République française, peuvent être réservés par un pouvoir adjudicateur, y compris lorsqu'il agit en tant qu'entité adjudicatrice, aux entreprises de l'économie sociale et solidaire définies à l'article 1er de la loi du 31 juillet 2014 susvisée et à des structures équivalentes, lorsqu'elles ont pour objectif d'assumer une mission de service public liée à la prestation de services mentionnés sur cette liste.*

*Toutefois, ces dispositions ne sont pas applicables aux entreprises titulaires, au cours des trois années précédant l'attribution de ces marchés, d'un marché public, attribué par ce pouvoir adjudicateur, relatif aux services mentionnés au premier alinéa.*

*II. La durée du marché public réservé en application du I ne peut être supérieure à trois ans.*

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. 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, ...). A cette occasion, le PLIE propose aux entreprises des services de présélection, de formation et d'accompagnement des futurs salariés.

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

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'interface 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 orientés par les prescripteurs : PLIE, Pôle emploi, Missions locales, Cap Emploi et autres structures). 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'ordre, 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'ordre, dans la rédaction de la clause sociale dans les pièces administratives du DCE (Dossier de consultation des Entreprises (CCAP, Avis de publicité, règlement de consultation et acte

d'engagement).

### ► 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 sur les différents points suivants : 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 (IAE), du handicap ou de l'ESS ;
- Mobiliser le service public de l'emploi local, les services insertion des collectivités locales.

■ Le développement des 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'ordre, concernant la réalisation des clauses sociales.

## 2 - PARTENAIRES DE LA CLAUSE

La clause sociale, en plus des secteurs classiques du Bâtiment et des Travaux Publics, peut s'ouvrir à d'autres pans de la commande publique et notamment aux marchés de services sur les domaines suivants : 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.

Enfin, les marchés de fourniture peuvent aussi

permettre la mobilisation de clauses sociales.

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

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

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

### 3 - PLUS-VALUES DE LA CLAUSE SOCIALE ET D'INSERTION

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 ;
- Le lien avec les entreprises afin de proposer les services d'**anticipation des 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 **Maison de l'Emploi et de la Formation** et le **PLIE du Boulonnais « Réussir ensemble l'Emploi du Boulonnais »** a cofinancé la création d'un site internet permettant de recenser les marchés publics lancés sur le territoire. Les points forts du projet sont : fédérer autour d'un même projet tous les acteurs locaux de la commande publique, qu'ils soient publics ou privés, de proposer une offre complète (information, accompagnement, simplification, harmonisation) à destination de tous.

L'entreprise une fois inscrite sur le site reçoit les marchés répondant à ses critères. Les objectifs sont : accompagner les entreprises, simplifier et harmoniser les procédures

- 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 Pays en Vermandois** et le **PLIE de la Communauté d'Agglomération du Boulonnais** considèrent que les clauses sociales ont permis « de proposer davantage 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 (État, Région, Département, Établissement Public, Commune et EPCI, etc.) de s'engager en faveur de l'insertion et de l'emploi.

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

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

Le **PLIE de la Communauté d'Agglomération Grand Calais Terres et Mers** a organisé une semaine dédiée à la Clause Sociale (actions à destination d'entreprises, partenaires, élus et public).

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 Pyrénées** a construit une offre de service commune avec les **PLIE de Ouest Béarn et du Béarn Adour**, pour accompagner les clauses d'insertion de ce maître d'ouvrage.

- Avec l'appui des services de l'État, 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), du territoire et des entreprises attributaires de marchés publics.

A **Calais**, le développement du partenariat entre les structures d'insertion par l'activité économique du Calais 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 ;
- la capacité à d'optimiser les parcours d'insertion des bénéficiaires du PLIE et 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 dans le cadre de 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.

Le **PLIE d'Angers Loire Métropole** (Angers Loire Développement) a organisé une journée dédiée à l'emploi du public PLIE en IAE et/ou sortie de l'IAE depuis moins de 6 mois (réalisation d'un film, job dating, ...).

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

Le **PLIE de la communauté du Creusot**

**Montceau** et l'association AgIRE qui regroupe l'ensemble des dispositifs d'insertion du territoire communautaire défendent la clause sociale d'insertion dans les marchés publics. Pour ce faire, ils ont réalisé une présentation de la clause à l'occasion de laquelle, ont été évoqué les prouesses du dispositif. L'Ariq BTP, centre de formation partageant en l'occurrence la démarche d'insérer des travailleurs dans le domaine, est un des partenaires dans le parcours des personnes suivies et accompagnées. Formateurs et bénévoles, les missions dans le cadre de la clause permettent un possible retour à l'emploi.

#### 4 - 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'État, 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.

#### 5 - RÉSULTATS DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA CLAUSE EN 2017

**En 2017, 443 facilitateurs de la clause sociale** ont été employés par 324 structures (PLIE, Maisons de l'Emploi, collectivités) dont 180 ont participé à la consolidation nationale des résultats clauses sociales 2017.

Les 180 PLIE et MDE et collectivités dotés du logiciel commun « ABC » Clause pour la gestion des parcours et le suivi des marchés qui ont transmis leurs données pour la consolidation nationale des résultats de la clause sociale, ont permis de recenser la réalisation de **13,279 millions d'heures d'insertion (+ 14,9 % par rapport à 2016) correspondant à 48 585 contrats de travail (+ 10,67 % par rapport à 2016)** au profit de 34 274 participants (+ 17,41 % par rapport à 2016).

L'évolution positive des clauses sociales est à souligner :

- 2 400 maîtres d'ouvrage concernés sur l'année ;
- 8 186 opérations en cours sur la période ;
- 34 022 marchés en cours sur la période ;
- 17 896 entreprises impliquées (+ 13 % par rapport à 2016).

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 sixième année consécutive par l'Alliance Villes Emploi en juin 2018.

## 6 - POINTS DE VIGILANCE

- Il est nécessaire de mettre en place un comité de pilotage regroupant les acteurs institutionnels et les acteurs de l'entreprise, ainsi qu'un comité opérationnel regroupant l'État, la Région, le Département et Pôle emploi.
- 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.
- 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 (État, 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.

*L'Alliance Villes Emploi a produit en décembre 2011 un guide de la clause sociale et met à jour régulièrement sur son site Internet les fiches relatives aux structures porteuses de postes de facilitateurs.*

*Un Recueil des Fondamentaux de la Clause Sociale d'Insertion et de Promotion de l'Emploi a été publié en décembre 2014 et remis à jour, en décembre 2016, pour tenir compte de la réforme de la commande publique et plus précisément de l'ordonnance du 23 juillet 2015 et du décret du 25 mars 2016. Il a pu être largement diffusé auprès de tous les acteurs de la clause durant toute l'année 2017. Les Fondamentaux ont 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. Travail partenarial exemplaire, il a été réalisé par un groupe de travail institutionnel animé par l'Alliance Villes Emploi. Il est composé de représentants du Ministère des Finances et de l'Economie, de l'OEAP, du SAE (désormais DAE), du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social, de la DGEFP, de l'OBSAR, du MEDEF, de la Fédération des Entreprises d'Insertion et de l'UNAI, représentant les têtes de réseau de l'IAE, de trois facilitateurs de la clause sociale, salariés de MDE et de PLIE, de deux experts de la clause, ainsi que de l'équipe de l'Alliance Villes Emploi.*

*Un Comité stratégique national de la clause sociale s'est réuni pour la première fois le 30 juin 2017 à Paris, piloté par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) et réunissant les principaux acteurs concernés, dont trois co-pilotes, l'Alliance Villes Emploi, la direction des achats de l'État (DEA) et la direction des affaires juridiques (DAJ).*

# Fiche thématique

## 2

### Les PLIE au sein des quartiers prioritaires de la politique de la ville

#### 1 - ENJEUX ET PROBLÉMATIQUES

La politique de la ville fédère l'ensemble des partenaires institutionnels, économiques, associatifs, et inscrit dans un document unique leurs actions au bénéfice des quartiers en décrochage. Elle est mise en œuvre localement dans le cadre des « **contrats de ville** ».

**La loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine, adoptée le 24 février 2014**, donne un nouveau cadre d'intervention à la politique de la ville.

Les **contrats de ville 2015-2020** s'inscrivent dans une démarche intégrée devant tenir compte à la fois des enjeux de développement économique, de développement urbain et de cohésion sociale. Ils fixent le cadre des projets de renouvellement urbain qui seront déployés, et prévoient l'ensemble des actions à conduire pour favoriser la bonne articulation entre ces projets et le volet social de la politique de la ville. L'État et ses établissements publics, l'intercommunalité, les communes, le département et la région, ainsi que les autres acteurs institutionnels (organismes de protection sociale, acteurs du logement, acteurs économiques) et l'ensemble de la société civile, en particulier les associations et les habitants des quartiers prioritaires, sont parties prenantes de la démarche contractuelle à chacune de ses étapes.

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.

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. Les périmètres des

**quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV)** sont fixés par le décret n° 2014-1750 du 30 décembre 2014 pour la métropole et par le décret n° 2014-1751 du 30 décembre 2014 pour les départements et collectivités d'outre-mer, rectifiés par le décret n° 2015-1138 du 14 septembre 2015.

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 quartiers prioritaires de la politique de la ville particulièrement touchées par le chômage et l'exclusion en articulant leur stratégie à celle des territoires et des collectivités (contrats de ville, développement économique, ...).

De plus, en 2017, L'Alliance Villes Emploi a été retenue par le CGET (Commissariat Général à l'Égalité des Territoires) pour conduire un projet d'essaimage d'actions innovantes mises en œuvre par les Maisons de l'Emploi et les PLIE dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV), autour de trois axes : la mise en réseau des acteurs à l'échelle des QPV ; le développement du numérique sur les QPV ; l'implication des habitants des QPV. Quelques unes des actions portées par les PLIE seront présentées ci-dessous.

#### 2 - DESCRIPTION

Les réponses développées par les PLIE sont de plusieurs niveaux :

Pour les publics en QPV :

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

69

Pour les entreprises et les publics en QPV, 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 QPV

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 prioritaires de la politique de la ville :

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

Le **PLIE d'Angers (Angers Loire Développement)** 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 du Pays d'Artois** 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.

Dans le cadre du dispositif « 100 chances, 100 emplois » lancé en novembre 2014 à Valence, le **PLIE du Valentinois** a pour mission, de repérer les candidats qui bénéficient de l'action et de gérer le suivi des jeunes tout au long du parcours en lien avec les entreprises du réseau. L'action s'adresse à des jeunes de 18 à 30 ans, habitants des quartiers prioritaires, avec ou sans formation et vise leur acquisition de 3 prérequis à l'intégration en entreprise : la motivation, le respect des codes sociaux et la volonté de réaliser un projet professionnel défini.

La **Mission Locale** et le **PLIE de l'agglomération de Saint-Quentin** accueillent et accompagnent des publics des Quartiers Politique de la Ville en proposant des ateliers de sensibilisation aux filières porteuses d'emploi, notamment sur la stratégie de développement de l'agglomération (transition écologique, numérique).

### 2.2 Lever les freins à l'emploi

Les hommes et les femmes qui relèvent du PLIE, résidents des QPV, 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 (Angers Loire Développement)** 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, ...)

Le **PLIE Nord Ouest 91 – Atout PLIE** a lancé avec les partenaires du territoire un projet labellisé Grande école du numérique. Ce projet s'adresse à des jeunes accompagnés par la PJJ, la Mission locale ou bénéficiaires du RSA. 70 % sont issus des quartiers prioritaires du territoire. Ce projet permettra de les former au métier de Technicien assistance informatique.

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, ISCRA, Villes, Région Île-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 QPV

Face à l'inadéquation entre l'offre et la demande d'emploi, les enjeux des PLIE situés en QPV 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 participants 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 QPV**

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 QPV;

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

Le **PLIE Intercommunal Nord Essonne** a initié la création d'un réseau susceptible de répondre à tout moment aux questions des entrepreneurs situés sur le quartier de Grigny (anticipation de l'extension du périmètre de la zone franche urbaine 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.

Le **PLIE d'Angers (Angers Loire Développement)** 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 QPV.**

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 évènements, clubs, ...

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.

A l'initiative du **PLIE de Béziers Méditerranée** (avec des financements Politique de la ville / État / Agglomération pour des jeunes de moins de 25 ans issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville), une action a été mise en place en partenariat avec l'EHPAD Les Cascades du CCAS de Béziers et un organisme de formation, Corps Communication, spécialisé dans le SAP. Cela a permis l'embauche de 5 salariés issus des quartiers prioritaires de la Politique de la Ville de Béziers en CDDI sur une durée de 4 mois, 32 heures/semaine dont 4 heures en formation sur des postes d'ASH, en animation, en lingerie, en restauration, etc. Une formation « Découverte des métiers du SAP » a également été effectuée dans le temps de travail.

### 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 QPV :

- le renforcement du partenariat avec les entreprises ;
- la constitution d'un réseau multipartenarial ;
- 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 QPV :

- 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 REUSSITE

- Un diagnostic fin des forces et faiblesses du territoire est nécessaire en amont.
- L'action doit s'appuyer sur toutes les opportunités possible 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 partagées par les acteurs emploi du quartier, le PLIE ainsi que les animateurs de la politique de la ville.
- L'association des habitants par le biais de leurs représentants dans les différents projets est très importante.

### 6 - POINTS DE VIGILANCE

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

# Fiche thématique

3

Clauses sociales et politique de la ville

## 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 et l'Alliance Villes Emploi ont conclu un partenariat de 2012 à 2014 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 visait à développer les clauses sociales au profit des habitants des quartiers de la ville. Ce travail intéressant a suscité de plus en plus d'implication des PLIE sur ces territoires.

Dans cette dynamique, 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 de Pôle emploi, des Missions locales, des Cap Emploi et des formateurs, il s'agit de mobiliser les animateurs de centres sociaux, les salariés des services jeunesse des villes, les assistants sociaux des Conseils départementaux, les associations de quartiers, 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 de les associer aux résultats.

Les acteurs de l'IAE (mais aussi du Handicap et de l'ESS) sont des partenaires incontournables pour la réalisation des étapes d'insertion des parcours des participants au dispositif de la clause sociale. Dans le cadre du programme national « insertion / rénovation », l'État a créé une enveloppe exceptionnelle en faveur de l'emploi dans les quartiers prioritaires 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'ensembliser 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, en 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, les MDE et les collectivités porteuses de facilitateurs de la clause ont ainsi accompagné de nouveaux donneurs d'ordre, tels que les Sociétés d'Economie 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 les objectifs fixés dans les CLIE

(Conventions Locales Insertion et Emploi) 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 adjudicatrices 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 politiques de la ville avec des cibles de publics prioritaires.

Par la qualité 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 habitant 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. Les travaux se poursuivront jusqu'en 2021.

**Grenoble-Alpes métropole** a développé pour les publics habitant les quartiers Politiques de la ville un dispositif innovant le 1 % insertion. L'idée étant de consacrer 1 % du budget global du projet à la problématique emploi, soit 300 000 € par an. L'objectif du dispositif « 1 % insertion » est double :

- Améliorer l'accès à la formation et à l'emploi des habitants des quartiers en renouvellement urbain en développant une offre visible en proximité, conséquente en nombre de parcours et répondant aux différentes situations des publics ;
- Contribuer à l'apaisement et à la sécurisation des chantiers.

- La construction d'opérations spécifiques

Le **PLIE de la Roche sur Yon Agglomération** a mis en place une formation avec l'AFPA pour le public éligible à la clause « Prestation Accompagnement Court » comprenant des ateliers collectifs (motivation, compétences, ressources, outils, ...) et une synthèse individuelle avec plan d'actions.

Le **PLIE de Saint-Etienne Métropole** organise des relais emploi au cœur des quartiers de Saint-Etienne afin de favoriser l'accès à l'emploi des publics en difficultés par un accueil de proximité et les actions menées (clause d'insertion, etc.).

- 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.

Le **PLIE de l'Arrondissement de Béthune** apporte une aide technique aux donneurs d'ordre dans la mise en œuvre des clauses d'insertion dans le cadre du programme de rénovation urbaine. Le facilitateur remplit une fonction d'intermédiation entre les 3 acteurs concernés : le donneur d'ordre, les entreprises attributaires du marché et les personnes éloignées de l'emploi qui bénéficient des dispositifs 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.

Les entreprises locales ont salué le travail réalisé au quotidien par le **PLIE Audomarois**, « ce dispositif qui gagne à être connu ». Le PLIE permet en effet d'accompagner les entreprises sur les clauses d'insertion des marchés publics et leur apporte des garanties face à la crainte qu'elles peuvent avoir à embaucher des jeunes, par exemple.

Dans le cadre d'un marché inscrivant la clause (article 14 du code des marchés publics maintenant article 38 de l'ordonnance du 23 Juillet 2015) et d'un marché d'insertion et de qualification professionnelle (article 30 du code des marchés publics, maintenant article 28 et 35 du décret du 25 mars 2016 relatif aux marchés publics), 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 Grand Calais Terres et Mers** 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 (maintenant article 38 de l'ordonnance du 23 juillet 2015) afin que chaque structure d'insertion puisse présenter son offre de service à l'entreprise pour 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 (maintenant article 38 de l'ordonnance du 23 juillet 2015) 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 la Métropole Nantaise** mobilise les réseaux institutionnels et associatifs des quartiers prioritaires afin que les demandeurs d'emploi habitant ces quartiers et ne fréquentant pas ou plus les circuits classiques de recherche d'emploi (Mission locale, Pôle emploi, etc.) puissent bénéficier des offres d'emploi émanant de la clause d'insertion dans les marchés publics.

- 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 -maintenant article 38 de l'ordonnance du 23 juillet 2015- (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** 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.

De plus, le PLIE 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 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 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 QPV.

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.

**110 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 quartiers 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

77

- 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'Égalité 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 quartiers (banques alimentaires, associations 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, maîtres 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;
- Être 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**
- Grande distribution, agro-alimentaire et sécurité - **PLIE en Pays d'Artois**
- Hôtellerie-restauration, commerce et téléconseillers - **PLIE de Lille - PLIE du Pays d'Auge Nord**
- Agroalimentaire, restauration et métiers de la saisonnalité - **PLIE de l'Arrondissement de Béthune**
- Bâtiment, travaux d'accès difficile - **PLIE Val de Marque**
- Industrie - Construction du terminal Méthanier - **PLIE de Dunkerque**
- Commerce - Centre commercial - **PLIE du Blanc-Mesnil**
- Logistique - **PLIE Istres 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**
- 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 Istres Ouest Provence**

79

■ Placement de groupes « insertion (2 groupes par an) 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**

■ Recueil des besoins auprès de l'employeur, aide à la définition du profil recherché et à l'élaboration de la fiche de poste, transmission des besoins aux prescripteurs locaux partenaires, orientation du demandeur d'emploi vers le dispositif de pépinière de personnel du PLIE, entretien d'intégration au dispositif le cas échéant, accompagnement du demandeur d'emploi et positionnement vers un établissement – **PLIE du Pays d'Auge Nord**

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

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

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

### 3 - PARTENAIRES

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

Exemples de partenaires impliqués :

- Etat, Pôle emploi, OPCA, Partenaires sociaux, **MDE - PLIE de Lille**;
- Région, 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**.
- Association BAC Emploi, CCI Seine Estuaire, entreprises du secteur de

l'Hôtellerie-restauration, secteur de l'IAE, partenaires de l'emploi et de la formation, partenaires institutionnels – **PLIE du Pays d'Auge Nord**.

### 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** ;
- 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 ;
- Les participants recrutés correspondaient bien aux critères définis par l'entreprise - **PLIE de la Région Mulhousienne**.
- Le PLIE a appuyé la définition du profil recherché et l'élaboration de la fiche de poste – **PLIE du Pays d'Auge Nord**.

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 Istres Ouest Provence**.
- Dans le cadre du Championnat d'Europe de football 2016 (Euro 2016) le **PLIE du District de l'Agglomération de Lens Liévin** et la MDE se sont organisés pour coordonner offre et demande sur l'ensemble de la région, après avoir rencontré les entreprises locales pour évoquer avec elles leurs besoins en recrutement. Sur le secteur de Lens, l'événement a représenté 350 embauches.
- Entre avril et septembre 2017, dans le cadre de la pépinière de personnel Hôtellerie-restauration, 11 postes pourvus – **PLIE du Pays-d'Auge Nord**.

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 ;
- Mobiliser un partenariat très large au niveau des structures prescriptrices ;
- 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 (État, 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.

# Fiche thématique

5

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

82

## 1 - ENJEUX ET PROBLÉMATIQUES

En 2017, 4 998 bénéficiaires du RSA ont été en parcours d'insertion professionnelle dans le cadre d'un PLIE ; et cette même année, 37 % de ceux qui ont terminé leur parcours ont trouvé un CDI ou un CDD de plus de 6 mois, ou ont validé une formation qualifiante.

Bien que le rôle des PLIE comme outils d'insertion soit reconnu par la loi du 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 Istres 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 Est Héraultais** 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 « Accompagnement global vers l'emploi ». Cette action a généré un surcroît d'entrées en PLIE de bénéficiaires du RSA. Sur l'autre territoire, la même action expérimentale est portée par un opérateur local. Cela a généré une forte baisse des entrées en PLIE de bénéficiaires du RSA.

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

Le **PLIE Technowest** a proposé une action de re mobilisation du public allocataire du RSA en 6 modules, intitulée « Reboost Avenir », pour un groupe de 12 participants PLIE âgés de 24 à 30 ans. Les trois leviers suivants sont travaillés : la confiance en soi, l'accès à l'information ainsi que la maîtrise de la communication comme interface entre soi et les autres mais aussi avec le monde de l'entreprise.

### ► 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 Istres 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 - Pays de St Omer**, 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 démobilisent 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 répondent à des attentes très diversifiées.**

Le secteur des services à la personne représente aujourd'hui un poids économique important dans l'économie française.

Les services relevant des organismes de services à la personne et de l'emploi direct couvrent les besoins de 4 millions de ménages. On note, néanmoins, que le nombre d'heures dans ce secteur recule depuis 2011 après une croissance soutenue durant les années 2000 (baisse de 1,2 % en 2014, et baisse de 1,6 % en 2015). La diminution des heures rémunérées par les particuliers employeurs en est la principale cause. L'activité prestataire croissante a partiellement compensée cette baisse (+ 0,8 % en 2015).

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

- 1,22 million de professionnels ou deuxième trimestre de 2016 (salariés de particuliers-employeurs et salariés d'organismes, DARES),
- **861 millions d'heures rémunérées** en 2016 (DARES), pour les activités de services à la personne exercées au domicile de particuliers, dont 380 millions par des organismes prestataires,
- 26 activités de service à la personne : aide à domicile, employé de ménage à domicile, agent d'entretien de petits travaux et de jardins, opérateur de téléassistance, auxiliaire de vie sociale, ... ,
- En 2016, l'emploi direct d'intervenants par des particuliers employeurs représentait 56 % des heures rémunérées de services à la personne (DARES),
- 36 195 organismes de services à la personne au 1er janvier 2017 : 79,5 % d'entreprises (dont des auto-entrepreneurs), 16,8 % d'associations et 3,7 % d'organismes publics (DGE).

Avec **1,22 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 1er janvier 2017, 36 195 organismes de services à la personne sont recensés.

Le nombre de prestataires privés (entreprises dont auto-entrepreneurs) représente désormais 79,5 % 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. En 2016, 2 millions de particuliers ont employé 915 000 salariés (baisse de 2,5 %) pour 492 millions d'heures de prestations à domicile.

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 vingt-six activités des services à la personne et près d'une soixante de certifications, le secteur offre 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** 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** 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 et Lunévillois** 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.

A partir d'un diagnostic réalisé par la **Maison de l'Emploi en Cambrésis** sur la filière depuis 2014, un comité GPTEC Services à la personne a été organisé avec un certain nombre d'employeurs. Un appui au recrutement d'intervenants à domicile pour les structures des Services A la Personne tout en favorisant l'insertion professionnelle des personnes est

ainsi apporté. Ainsi une première expérience a permis de repérer un public ayant une réelle appétence et motivation pour travailler dans le secteur des services à la personne, mais également d'être mobile afin de répondre aux multiples prestations de services d'un domicile à un autre. La professionnalisation des intervenants a été prise en compte. Ainsi, les stagiaires ont terminé les examens de validation de 2 certificats de compétences du titre Auxiliaire de Vie aux Familles et du SST (Sauveteur Secouriste du Travail), une formation adaptée aux besoins des employeurs locaux.

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

Le **PLIE de la Communauté d'Agglomération 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** 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 Métropole** 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.

En 2015, le **PLIE des Hauts de Garonne** a mis en place une session d'initiation aux métiers de l'aide à la personne permettant d'acquérir les premiers gestes techniques tout en cernant mieux l'environnement professionnel, la mobilité, les horaires de travail, ainsi que les qualifications nécessaires pour l'exercice des métiers d'assistante de vie, d'auxiliaire de vie. Cette session d'une durée de 87 heures alternant phase pédagogique en plateaux techniques et phase en immersion professionnelle (EPHAD ou structures d'aides à domicile). A l'issue de cette action, des participants du PLIE intègrent le programme régional de formation « Titre professionnel assistant de vie aux familles, auxiliaire de vie », voire le DEAVS, ou signent des contrats de professionnalisation dans les entreprises

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.

Il y a eu également une mise en place d'un tutorat et d'une formation pour les 5 tutrices attribuées aux 5 salariés et un accompagnement socio-professionnel réalisé par l'organisme de formation. Les participants ont également effectué une formation aux premiers secours. Sur les 5 salariés : 2 personnes sont restées en poste à l'EHPAD sur des CAE 35 heures, 1 personne a été embauchée en CDD de 1 an dans un GEIQ SAP sur le territoire et 2 personnes ont mis en place un bilan / coaching.

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

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. Des temps de formation sur la création et la gestion d'une activité économique sont intégrés au projet.

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 (Angers Loire Développement)** 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, salles 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 travaillant avec eux sur l'adéquation personne / projet. Les projets susceptibles de se concrétiser sont ensuite orientés vers d'autres structures d'accompagnement et de financement (Boutique de Gestion, ...)

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

- 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.

# Fiche thématique

8

La Lutte contre les discriminations

## 1 - ENJEUX ET PROBLÉMATIQUES

L'égalité des chances s'illustre par un traitement équitable de chacun. Les motifs de discrimination décrits par la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 modifiée le 18 novembre 2016 par la loi de modernisation de la justice, indique qu'une discrimination est une distinction de traitement portée au salarié ou à une personne candidate à un emploi, stage ou formation sur un motif autre que les nécessités de l'emploi ou les qualités professionnelles du salarié. Le salarié est traité de manière moins favorable que ne l'a été ou ne l'aurait été un autre dans une situation comparable. La loi recense les 24 critères de discrimination suivants : l'origine, le sexe, la situation de famille, la grossesse, l'apparence physique, la particulière vulnérabilité résultant d'une situation économique, le patronyme, le lieu de résidence, la domiciliation bancaire, l'état de santé, la perte d'autonomie, le handicap, les caractéristiques génétiques, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, les opinions politiques, les activités syndicales, la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

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

### 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 relative à la lutte contre les discriminations qui en détermine les champs d'application.

Celle-ci élargit 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 L.122-45 du Code du Travail étend ensuite le champ des mesures pouvant être considérées comme discriminatoires pendant l'embauche.

Ainsi, aux sanctions et licenciements discriminatoires, se rajoutent, 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 leurs pratiques professionnelles 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'imprègnent du cadre juridique, historique de l'actualité et des enjeux matériels de la problématique de l'égalité de traitement ;
- Qu'une fois la décision stratégique prise, un diagnostic de situation et un travail avec les représentants des structures soient effectués pour tenir compte de ses particularités.

91

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

**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** participe au plan d'action « lutte contre les discriminations » animée par la MDE Lille 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**, pour prendre en compte les difficultés que les entreprises du territoire du Pays de Brest rencontrent en matière

de recrutement et pour aider les demandeurs d'emploi face à des difficultés portant sur les préjugés et des représentations quant au « genre » du métier concerné, promeut la mixité des métiers comme levier vers l'emploi auprès des entreprises partenaires, des acteurs de l'emploi et de la formation et des participants accompagnés. Le projet s'est structuré autour de trois actions concomitantes :

- Favoriser le retour à l'emploi en envisageant la mixité des métiers comme un levier
- Faire bouger les représentations auprès des entreprises
- Sensibiliser les acteurs de l'emploi / formation qui ont un rôle clé auprès des publics ;

Le **PLIE de la Communauté d'Agglomération Evry Centre Essonne** 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'insertion 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 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 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 lutte contre 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 à un « groupe ressource de lutte contre la discrimination face 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 et Lunévillois**, 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.

# Fiche thématique

## L'Égalité entre les femmes et les hommes

### 1 - ENJEUX ET PROBLÉMATIQUES

Devenue principes d'intervention des fonds structurels pour la programmation FSE, 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 fixée 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 ».

La **loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes** franchit une nouvelle étape dans la politique publique menée en ce domaine avec pour objectif de combattre de manière transversale, concrète, pragmatique et efficace les inégalités entre les femmes et les hommes dans toutes leurs dimensions : réduction des différences de traitement dans la vie professionnelle et partage des responsabilités parentales au sein du couple ; lutte contre la précarité des femmes, notamment au sein des familles monoparentales ; renforcement de la protection contre les violences faites aux femmes ; lutte contre les stéréotypes sexistes et amélioration de l'image des femmes dans les médias et sur Internet ; mise en œuvre de l'objectif constitutionnel de la parité.

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** : en 2016, la population à temps partiel est à plus de 80 % féminine (source Insee) qui souhaiteraient travailler davantage. Par conséquent, les efforts doivent être poursuivis pour améliorer la situation des femmes dans l'emploi. Des leviers d'actions présélectionnés par le Fonds social européen (FSE) existent pour contribuer à l'égalité professionnelle et salariale :

- Réduire les écarts de rémunération ;
- Renforcer l'accès à l'apprentissage et à la formation tout au long de la vie ;
- Soutenir la création d'activité ;
- Lutter contre la persistance du plafond de verre ;
- Améliorer l'articulation vie personnelle 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 2017 plus de femmes (51 %) que d'hommes (49 %). Les PLIE continuent à mettre en place des dispositifs ou des 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.

Le **PLIE de Toulouse Métropole** met au service d'une dynamisation professionnelle des participantes du PLIE, des techniques artistiques, d'auto-défense et d'empowerment, les aidant ainsi à oser et à s'affirmer, appelée « ACT'ELLES ». Il s'agit d'oser apprendre - ou se réapproprier - des techniques physiques, gestuelles et verbales, de s'affirmer et trouver sa force et la mettre au service de son chemin vers l'emploi et de travailler la confiance en soi. Il est question d'apprentissage du Femdochi pour surmonter le sentiment de peur et d'impuissance lors d'une agression, faire face à divers types d'agressions, apprendre à s'affirmer au quotidien, renforcer la confiance en soi, découvrir ou retrouver sa force, prévenir des situations de violences par des proches ou des inconnus, renforcer son autonomie personnelle, ...

Le **PLIE du Pays d'Auge Nord** a mis en place en partenariat avec l'organisme de formation Trajectio, Pôle emploi et l'Agefos PME, une formation dédiée spécifiquement aux femmes sur l'utilisation de l'outil numérique. La formation « Digit'elles » aide ces femmes à maîtriser les outils numériques et à les utiliser dans leur recherche d'emploi aujourd'hui.

## 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 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 à l'emploi 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.

Le **PLIE Terres de Lorraine** a créé un outil pédagogique destiné à un public en phase de construction de leur projet professionnel et aux professionnels de l'orientation et de l'insertion afin de lever les préjugés sur les métiers « sexués ». 4 demi-journées d'échanges sont également organisées auprès des personnes en phase de construction de son projet professionnel pour échanger sur les préjugés et idées reçues sur les métiers.

## 2.4 Articulation des temps de vie

Si les femmes représentent aujourd'hui près de la moitié de la population active, elles continuent d'assumer majoritairement les soins aux enfants et aux personnes dépendantes ainsi que 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 de l'Espace Technowest** a développé en partenariat avec le département une action ciblant les participantes en situation monoparentale. L'objectif 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. Les participantes gagnent en confiance et la dynamique du groupe favorise l'identification et la prise en compte de certains freins (qui sont traités en parallèle du parcours PLIE, comme le suivi médical, l'accès aux loisirs, le suivi des enfants, ...)

### 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 socioéconomiques 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.

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



# Fiche thématique

10

Le partenariat avec le secteur de l'IAE

## 1 - ENJEUX ET PROBLÉMATIQUES

Les acteurs de l'IAE sont des partenaires incontournables pour la réalisation des étapes d'insertion des parcours des participants des PLIE.

Le partenariat et les financements alloués par les PLIE aux ACI et SIAE pour l'année 2017 ont permis à 16 897 personnes de bénéficier d'une étape en ACI ou SIAE dont :

- 64 % en ACI
- 15 % en ETTI
- 15 % en AI
- 4 % en EI
- 1 % dans une Régie de Quartier ou un GEIQ

Ces étapes ont été cofinancées par les PLIE, à hauteur de 28,3 millions d'euros (pour 75 PLIE).

Ces financements des PLIE ont été attribués comme suit :

- ACI : 26 126 777 €
- EI : 225 587 €
- ETTI : 60 724 €
- AI : 670 579 €
- Régie de Quartier : 1 208 156 €
- GEIQ : 8 000 €

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'appropriier 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, 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** 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 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 Saint-Quentin-en-Yvelines** a accompagné l'association « Bleu Oxygène Développement » et la Ligue de l'enseignement dans la mise en place du chantier d'insertion « Autour du livre » 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.

97

Le **PLIE du 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.

Afin d'aider les SIAE de son territoire, le **PLIE Emergence Compétence Projets de Marseille** organise chaque année des « Rencontres Solidaires », qui ont pour objectif principal de faciliter la rencontre entre une trentaine d'acheteurs publics et privés et une trentaine de SIAE du territoire et ainsi soutenir ces dernières par un apport possible d'activité (a minima une consultation). Ces « Rencontres Solidaires » constituent également un moyen pour soutenir l'activité des SIAE et donc leur capacité à renforcer la dynamique de parcours d'insertion socioprofessionnelle des participants du PLIE accompagnés.

Le **PLIE de Guyane** porté par l'Association Pour l'Emploi et l'Insertion en Guyane (APEIG) a mis en place une rencontre entre les entreprises et les SIAE afin d'informer les entreprises des activités des SIAE et de leur offre de service mais aussi d'informer les SIAE des doléances des entreprises afin d'initier de nouvelles actions facilitant leur relation avec les entreprises.

Sous forme de conférence, les structures d'insertion par l'activité économique ont été invitées à présenter leurs activités et les publics qu'elles suivent. Suite à cette présentation, un échange a été mené avec les entreprises, afin que celles-ci puissent évoquer leur difficulté et leur réticence à développer un partenariat avec les SIAE.

## 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, référents

socioprofessionnels, ETTI, EI, ...).

Le **PLIE de Pau Pyrénées** 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, et qui intervenait sur la gestion des déchets et sur le volet environnemental du chantier.

Le **PLIE de la Communauté d'Agglomération Grand Calais Terres et Mers** 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 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'entreprise (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 de Plaine Commune** soutient un chantier d'insertion « Revalorisation Transformation » qui propose aux participants un parcours professionnalisant autour des métiers de la réutilisation de matériaux, mobiliers et objets, avec comme support les techniques de la serrurerie, de la menuiserie et de l'ébénisterie. Ce secteur en développement, assez innovant, offre des

opportunités de sorties emploi pour les publics concernés, tout en répondant localement aux enjeux environnementaux et de développement durable.

D'autres supports d'activité sont mobilisés par les ACI partenaires du **PLIE de Plaine Commune**, tels que la réparation de vélos, la confection textile ou encore le maraîchage biologique. Quel que soit le support, ces étapes permettent aux participants de s'insérer socialement et professionnellement en acquérant les gestes professionnels et les comportements requis dans le monde de l'entreprise.

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

Le **PLIE du Cambrésis** a permis à des salariés en chantier d'insertion d'être formés sur les nouvelles technologies de l'éco-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.

Depuis plusieurs 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.

En 2017, le **PLIE de Clermont Auvergne Métropole** a lancé un nouveau chantier d'insertion « Autour du costume ». Suite à la demande du Conservatoire régional de revaloriser ses 30 000 costumes, l'idée du chantier d'insertion autour de cette filière est née. Depuis janvier 2017, 9 salariés travaillent dans des locaux mis à disposition par la Ville de Chamalières à l'entretien et le renouvellement de ce stock.

### ► 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 emploie. 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.

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.

101

### 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 ;
- Être associé aux dialogues de gestion des SIAE ;
- Être associé aux Comités Techniques d'Animation avec Pôle emploi ;
- Être associé aux CDIAE auprès de l'État.

### 1 - ENJEUX ET PROBLÉMATIQUES

En 2017, le chômage des 50 ans ou plus s'élevait à 6,6 % de la tranche d'âge. 54,9 % des personnes de 55 à 64 ans étaient actifs ; 51,6 % étaient en emploi (Enquête Emploi de l'Insee).

Bien qu'élevé, le taux de chômage est actuellement en baisse. En effet, le taux d'activité des seniors (50-64 ans) s'est accru de 9,9 points par rapport à 2007. Cela s'explique notamment par le recul de l'âge légal de départ à la retraite, qui a été porté de 60 à 62 ans entre 2011 et 2017.

Le taux d'activité s'accroît encore plus chez les 55-64 ans : +1,2 point en 2017 et + 14,9 points depuis 2007, pour atteindre 54,9 % en 2017.

Le taux de chômage des seniors touche plus fortement les femmes que les hommes. Selon l'enquête DARES 2017, 63,9 % des hommes de 50 à 64 ans sont en emploi, contre 59,1 % des femmes du même âge.

**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 ; Attention : L'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 (article 9) a supprimé le contrat de génération. L'aide financière sera versée aux employeurs si elle a été demandée avant le 23 septembre 2017 ;
- 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 ;
- Incitations à l'embauche : CUI, CDD Seniors, contrats de professionnalisation.

Le « vieillissement actif » fait par ailleurs partie des priorités transversales qui ont été définies au

niveau communautaire pour le Fonds social européen. Plus spécifiquement, le FSE cible des actions qui visent l'appui aux dispositifs de maintien des seniors dans l'entreprise.

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

**Le public senior (+ de 45 ans) représentait 15,5 % en 2000-2006 et 21,7 % en 2007-2013 des publics accompagnés par les PLIE. Il représentait 23 % des publics en parcours en 2014, 28 % en 2015, 27 % en 2016 et 29 % en 2017.**

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 démobilisation 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 Séniors 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. Le taux d'embauche (retour et maintien dans l'emploi) était 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.

Le **PLIE de la Communauté d'Agglomération d'Aurillac** a initié et animé 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 de la Communauté d'agglomération du Pays de Grasse** 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, lettre de motivation, entretien, ...)
- 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 dynamique de groupe a été créée, qui s'est prolongée par des contacts entre les participants après l'action. La rupture de l'isolement a été un des résultats notables.

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

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 ce deux ateliers collectifs hebdomadaires, plus une demi-journée de démarches extérieures de prospection en binôme

- 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.

Le **PLIE du Pays de la Région Mulhousienne** et la **Mef Mulhouse Sud Alsace** ont mis en place le forum « Seniors, Venez trouver des clés pour rebondir » afin de permettre aux bénéficiaires sénior du PLIE en accompagnement, d'avoir sur un même plateau, l'offre à disposition dans le cadre de leur accompagnement et leur donner des clés pour mettre en œuvre ces outils dans leur parcours d'insertion en lien avec leur référent. Des espaces regroupant les thématiques liées aux freins à l'emploi rencontrés par le public Senior ont été proposés :

Face à la difficulté des seniors pour retrouver un travail, le **PLIE Intercommunal Seine Essonne - Ensemble vers l'emploi** a créé le Club emploi seniors qui permet aux demandeurs d'emploi de plus de 45 ans de mieux être accompagnés dans leur recherche d'emploi. A travers un suivi individualisé et personnalisé, la mise en place d'un parcours d'insertion prenant en considération l'ensemble des besoins de la personne a pour objectif de faciliter le retour à l'emploi des personnes.

Après avoir assisté à différents modules, les participants qui le souhaitent s'inscrivent sur les réseaux sociaux ou des moteurs de recrutement, afin d'optimiser leurs démarches de recherche d'emploi. Le PLIE a créé une rubrique « spécial seniors » sur son site internet par le biais duquel les entreprises sélectionneront les collaborateurs potentiels. Des rencontres entre employeurs et demandeurs d'emploi ont été organisées par le PLIE. Dans son rôle de plateforme territoriale

pour l'emploi et l'insertion et de réseau de partenaires, le PLIE est un partenaire privilégié des entreprises pour le recrutement via leur chargé de relation entreprise, capable de présenter des candidats présélectionnés, ayant les compétences recherchées.

Le **PLIE de la Métropole Nantaise** a mis en place une action collective basée sur des techniques théâtrales afin de redonner confiance en soi à un public de seniors (participants PLIE âgés de 45 ans et plus) et de les redynamiser pour favoriser leur retour à l'emploi. Puis préparer ce public à des entretiens d'embauche par la rencontre avec des représentants d'entreprises. Un référent de parcours PLIE participait à ces rencontres en tant que garant « emploi » et une séance d'une demi-journée a été animée par 2 chargées de relation entreprises pour préparer la rencontre avec les représentants d'entreprises. Une séance d'une journée a été programmée lors de laquelle les participants ont participé à des entretiens de simulation d'embauche avec des représentants d'entreprise mobilisés par les chargées de relation entreprises. Cette action permet de retrouver une confiance en soi, récupérer son énergie, renouer avec l'entreprise et adopter une attitude positive face à un futur employeur.

## 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 de la Communauté d'agglomération du Pays de Grasse** a sensibilisé les entreprises à l'application du plan senior, 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).

Le **PLIE de Dijon Métropole** en partenariat avec la **Maison de l'Emploi et de la Formation du Bassin Dijonnais** a mis en place un événement spécifique à destination des participants PLIE seniors et des entreprises du territoire. Au cours d'une formation préalable de plusieurs jours, les participants seniors sont formés pour apprendre à se valoriser devant l'employeur, puis rencontrent les entreprises autour d'une demi-journée dédiée. En 2017, 12 participants et 12 entreprises étaient présents lors de la rencontre.

Le **PLIE de Marseille Provence Métropole Est** a organisé en 2017 une table ronde sur le maintien des seniors dans l'emploi, à l'attention des entreprises de la région. Car si l'État encourage l'embauche des seniors, force est de constater que les entreprises peinent à les embaucher.

### 3 - PARTENAIRES

- Organismes de formation ;
- Entreprises, groupements d'entreprises ;
- Maisons de l'Emploi ;
- OPCA ;
- Centres de bilan ;
- SIAE.

### 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).

# Fiche thématique

## 12

### La mutualisation des Organismes intermédiaires

106

#### 1 - ENJEUX ET PROBLÉMATIQUES

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.

**Au 31 octobre 2017, sur 150 PLIE, ce sont 71 PLIE qui sont regroupés au sein de 21 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.

Aujourd'hui, les 21 OI pivots se répartissent comme suit sur le territoire national :

- Grand Est : 1 OI pivot regroupant 3 PLIE
- Hauts de France : 6 OI pivots regroupant 26 PLIE
- Ile de France : 5 OI pivots regroupant 17 PLIE (un des OI pivot est commun avec un Conseil départemental)
- Normandie : 1 OI pivot regroupant 3 PLIE
- Nouvelle Aquitaine : 6 OI pivots regroupant 18 PLIE (1 PLIE est regroupé en OI pivot avec le Conseil départemental)
- Pays de la Loire : 2 OI pivots regroupant 4 PLIE

### 3 - 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.

### 4 - DIFFICULTÉS RENCONTRÉES

- Recruter, qualifier et garder des « experts FSE »;
- Gérer une équipe (celle de l'OI mutualisé) avec des salariés qui n'ont pas les mêmes employeurs, et avec une autorité (celle du responsable de l'OI pivot) qui est seulement fonctionnelle – l'autorité hiérarchique demeurant celle des directeurs/directrices de PLIE employeurs des salariés qui sont détachés dans l'OI pivot;
- Assumer la trésorerie (ce qui peut conduire l'OI pivot à négocier d'importants concours bancaires).

### 5 - 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 13 juillet 2018 :

- 30 PLIE sont portés juridiquement par des Maisons de l'Emploi (21 Associations et 10 GIP);
- 26 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. 5 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 adjudicataires du marché ;
- le facilitateur du PLIE travaille sur la mobilisation du public, son suivi sur le chantier concerné par la clause mais aussi sur la suite de parcours pour la personne à l'issue de la clause ;
- chacun sur son champ d'intervention, ils rendent compte des objectifs atteints.

Lorsqu'il n'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 25 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 2017, su démontrer leur efficacité en facilitant le retour durable à l'emploi (CDD et CDI de 6 mois et un jour) de 43 % en moyenne des publics accompagnés, 47 % 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 FSE 2014-2020 pour l'emploi et l'inclusion en métropole 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.

Le Programme opérationnel national FSE 2014-2020 pour l'emploi et l'inclusion en métropole permet en effet 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.

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'efficience sont démontrées par les résultats obtenus.

Les PLIE sont au cœur des stratégies territoriales en matière d'insertion et d'emploi. L'organisation de l'intervention des PLIE telle qu'elle a été construite depuis plus de 25 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.

Les PLIE préfigurent véritablement le nouveau Service Public de l'Insertion annoncé par le Président de la République lors de la présentation du Plan Pauvreté. Toutes les composantes des Fondamentaux des PLIE ont été décrites par le Président comme éléments majeurs de son Plan Pauvreté. Ceci est une véritable reconnaissance de la méthodologie développée depuis plus de vingt ans, constat d'un processus efficace pour le retour à l'emploi des personnes éloignées de l'emploi et au sein de la dynamique du territoire.

# Liste des PLIE ayant répondu au questionnaire

112

AUVERGNE-RHÔNE-ALPES	PLIE de la Communauté d'Agglomération du Bassin d'Aurillac
	PLIE de Clermont Auvergne Métropole
	PLIE du Valentinois
	PLIE de Grenoble Alpes Métropole
	PLIE de la Communauté d'Agglomération du Pays Viennois
	PLIE de Saint Etienne Métropole
	PLIE du Forez
	PLIE de Lyon
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ	PLIE du Bassin Dijonnais
	PLIE de l'Agglomération de Nevers
	PLIE Cluny - Mâcon - Tournus
	PLIE du Grand Chalon
	PLIE de la Communauté Creusot - Montceau
	PLIE Autunois Morvan
	PLIE du Sénonais
	PLIE Auxerrois
	PLIE du Territoire de Belfort
BRETAGNE	PLIE du Pays de Brest
	PLIE de Rennes Métropole
CENTRE-VAL DE LOIRE	PLIE de Châteauroux Métropole
	PLIE de Tours Métropole Val de Loire
DOM TOM - RÉUNION	PLIE de Saint-Denis de la Réunion
	PLIE de la Communauté d'Agglomération Territoire de la Côte Ouest
DOM TOM - MARTINIQUE	PLIE de la Communauté d'Agglomération de l'Espace Sud de la Martinique
	PLIE Cap Nord Martinique
GRAND EST	PLIE du Pays de la Région Mulhousienne
	PLIE du Grand Nancy et Lunévillois
	PLIE Terres de Lorraine
	PLIE Val de Lorraine
	PLIE des Ardennes



HAUTS-DE-FRANCE	PLIE de Lille
	PLIE de Roubaix Lys Lez Lannoy
	PLIE Porte du Hainaut
	PLIE de Dunkerque (Entreprendre Ensemble)
	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 Réussir en Sambre Avesnois
	PLIE de Villeneuve d'Ascq - Mons en Baroeul
	PLIE Sud Est Métropole
	PLIE Métropole Nord Ouest (ALPES)
	PLIE en Pays d'Artois
	PLIE de la Communauté d'Agglomération Grand Calais Terres et Mers
	PLIE de la Communauté d'Agglo du Boulonnais "Réussir Ensemble l'Emploi du Boulonnais"
	PLIE du Pays de l'Audomarois - Pays de St Omer
	PLIE de l'Arrondissement de Béthune
	PLIE de la Communauté d'Agglomération d'Hénin Carvin
	PLIE du District de l'Agglomération de Lens Liévin
	PLIE des 7 Vallées
	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 d'Amiens Métropole	
PLIE de Picardie Maritime	

ÎLE-DE-FRANCE	PLIE de Melun - Val de Seine
	PLIE de la Communauté d'Agglomération de Saint Quentin en velines
	PLIE de la Communauté d'Agglomération d'Evry - Centre Essonne - Dynamique Emploi
	PLIE Nord-Ouest 91- Atout PLIE
	PLIE Intercommunal Nord Essonne
	PLIE de Nanterre- Rueil Malmaison
	PLIE de Clichy La Garenne
	PLIE Est Ensemble (Association Ensemble pour l'Emploi)
	PLIE du Blanc Mesnil - Blanc Mesnil Développement
	PLIE de Plaine Commune
	PLIE d'Ivry - Vitry
	PLIE de Choisy le Roi - Orly - Villeneuve Le Roi
NORMANDIE	PLIE de l'Agglomération Caennaise (MEFAC)
	PLIE du Pays d'Auge Nord
	PLIE du Cotentin
	PLIE de la Communauté d'Agglomération Seine Eure
NOUVELLE AQUITAINE	PLIE du Grand Périgueux
	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 Ouest Béarn
	PLIE du Béarn Adour
	PLIE de l'Agglomération Bayonnaise
	PLIE de Limoges Métropole
PLIE de la Communauté d'Agglomération de Brive la Gaillarde	

NOUVELLE AQUITAINE	PLIE de la Communauté d'Agglomération du Grand Angoulême
	PLIE de la Communauté d'Agglomération de la Rochelle
	PLIE de Rochefort Océan
	PLIE de la Communauté d'Agglomération de Niort
	PLIE de Grand Poitiers
OCCITANIE-PYRÉNÉES-MÉDITERRANÉE	PLIE Cévenol
	PLIE Est Héraultais
	PLIE Haut Languedoc et Vignobles
	PLIE de Béziers Méditerranée
	PLIE Hérault Méditerranée
	PLIE de Toulouse Métropole
	PLIE Midi Quercy
PAYS DE LA LOIRE	PLIE de la Métropole Nantaise
	PLIE de la Région Nazairienne
	PLIE d'Angers (Angers Loire Développement)
	PLIE de la Communauté d'Agglomération du Choletais
	PLIE de Le Mans Métropole
	PLIE de la Roche sur Yon Agglomération
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR	PLIE de la Communauté d'Agglomération du Pays de Grasse - CAPG
	PLIE de la Communauté d'Agglomération du Pays de Martigues
	PLIE du Pays d'Aix
	PLIE Istres Ouest Provence
	PLIE de Toulon Provence Méditerranée
	PLIE Cannes Pays de Lerins



# 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)



Ce guide est cofinancé par l'Union Européenne