

Consolidation des PLIE 2021



Financé par
l'Union
Européenne



ALLIANCE VILLES EMPLOI

SOMMAIRE

1 INTRODUCTION	P4
1.1 – Qu'est-ce qu'un PLIE ?	P4
1.2 – Les PLIE en France	p6
1.3 – Repères historiques	p7
1.4 – La consolidation 2021	p7
2 CONSOLIDATION QUANTITATIVE	P8
2.1 – Caractéristiques des entrées	p10
2.2 – Caractéristiques des sorties	p11
2.3 – Le contenu des parcours PLIE	p14
2.4 – Les financements et activités des PLIE	p15
3 CONSOLIDATION QUALITATIVE	P19
3.1 – Les pratiques des PLIE en matière d'accompagnement du public	p20
• Lever les freins périphériques à l'emploi	p20
• Valoriser les compétences	p23
• Remobiliser, préparer, orienter	p26
• Proposer des étapes emploi	p27
• Accompagner en favorisant l'égalité professionnelle femmes-hommes	p29
• Former les référent.e.s de parcours et permettre l'analyse de pratiques	p30
3.2 – Les pratiques des PLIE en matière d'animation territoriale et de partenariats	p34
• Le partenariat au service de l'aller vers et des parcours	p35
• De l'aller vers à la coordination des acteurs de la cité de l'emploi	p37
• La coordination de nouveaux projets au service des parcours	p39
• Démarche évaluative du PLIE et mobilisation des partenaires	p40
• La relation entreprise	p41
CONCLUSION	P43
GLOSSAIRE	P48

1 | INTRODUCTION

1.1 QU'EST-CE QU'UN PLIE ?

Définition

Les **Plans Locaux pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE)** sont des plateformes partenariales initiées depuis 1990 par des communes et établissements de coopération intercommunale (EPCI). Ils mettent en cohérence les actions et initiatives d'un territoire pour assurer des parcours individualisés vers l'emploi durable des populations les plus éloignées du marché du travail.

Un PLIE est mis en place sur un territoire suite à la réalisation d'un **diagnostic partagé par les collectivités territoriales, l'Etat, et les acteurs de l'emploi et de l'inclusion du territoire concerné**. A partir de ce diagnostic est construit un plan **d'action pluriannuel** comportant des objectifs quantitatifs et qualitatifs sur la mise en œuvre de parcours individualisés. Le plan d'action est formalisé par un **protocole d'accord** signé par les collectivités territoriales et l'État notamment. Les indicateurs de réalisation et de résultats ont été élaborés en conformité avec les règles définies par les instances qui gèrent les Fonds européens.

Les fondamentaux des PLIE

L'action des PLIE repose sur **4 grandes missions**, appelées aussi les "Fondamentaux". Ces fondamentaux ont été mis à jour en 2019 :

1. **Une démarche partenariale** à l'échelle du territoire ;
2. **La mobilisation des employeurs en synergie avec le développement économique local** ;
3. **L'innovation sociale : une ingénierie d'actions couplée avec une ingénierie financière** ;
4. **Des parcours d'accompagnement personnalisés et renforcés, jusqu'à l'emploi durable, pour des publics diversifiés.**

Le public cible du PLIE

Les participant.e.s du PLIE sont les personnes en grande difficulté d'insertion sociale et professionnelle habitant le territoire du PLIE : demandeur.euse.s d'emploi de longue durée, sénior.e.s, travailleur.euse.s handicapé.e.s, allocataires des minima sociaux, jeunes peu ou pas qualifiés notamment. Ces personnes sont prises en compte dans leur globalité, avec leurs freins à l'emploi, qui seront levés par des mesures ou des actions ad hoc dans le cadre de parcours.

QU'EST CE QU'UN PLIE ?

Accueil et suivi des participants

Le PLIE organise l'accueil et le sourcing des **participants**, notamment à l'aide de ses **partenaires**. Il assure la gestion des entrées et des sorties des participants dans le PLIE et leur mise en relation avec les référents de parcours, qui les accompagnent dans leur parcours vers l'emploi durable.



LE PLIE

Le PLIE peut être porté par exemple par une association, un EPCI, le service d'une collectivité, ou un GIP, présidé par un élu. Il dispose d'une **équipe d'animation** du PLIE.



Gestion des fonds européens

Le dispositif PLIE peut également être Organisme Intermédiaire, et à ce titre assurer la **gestion administrative et financière des Fonds Européens (FSE)**. Il **les redistribue** aux structures bénéficiaires dans le cadre de la construction des parcours. Les principaux co-financeurs peuvent être l'Etat, les communes, les EPCI, les conseils régionaux et départementaux. Pour la programmation FSE 2014-2020 (prolongée d'une année supplémentaire), les PLIE relèvent du Programme Opérationnel National FSE pour l'Emploi et l'inclusion en Métropole, adopté le 10 octobre 2014, au sein de l'axe 3 « Lutter contre la pauvreté et promouvoir l'inclusion ».

Coordination et financement des référents de parcours

Afin de proposer aux participants des **parcours individualisés vers l'emploi durable**, le PLIE coordonne des « **référents uniques de parcours** ». Ces référents **co-construisent avec les participants** un parcours individualisé, et les accompagnent **jusqu'à 6 mois dans l'emploi**.

Les **référents** sont le plus souvent employés par différentes structures (Associations de développement local et d'intervention sociale, structures de l'IAE, organismes de formation, agences Pôle Emploi, Missions Locales, CCAS,...), financées par le PLIE. L'équipe du PLIE anime leurs actions, les soutient, assure le partage des connaissances et veille à la réalisation des objectifs d'accompagnement et de retour à l'emploi.

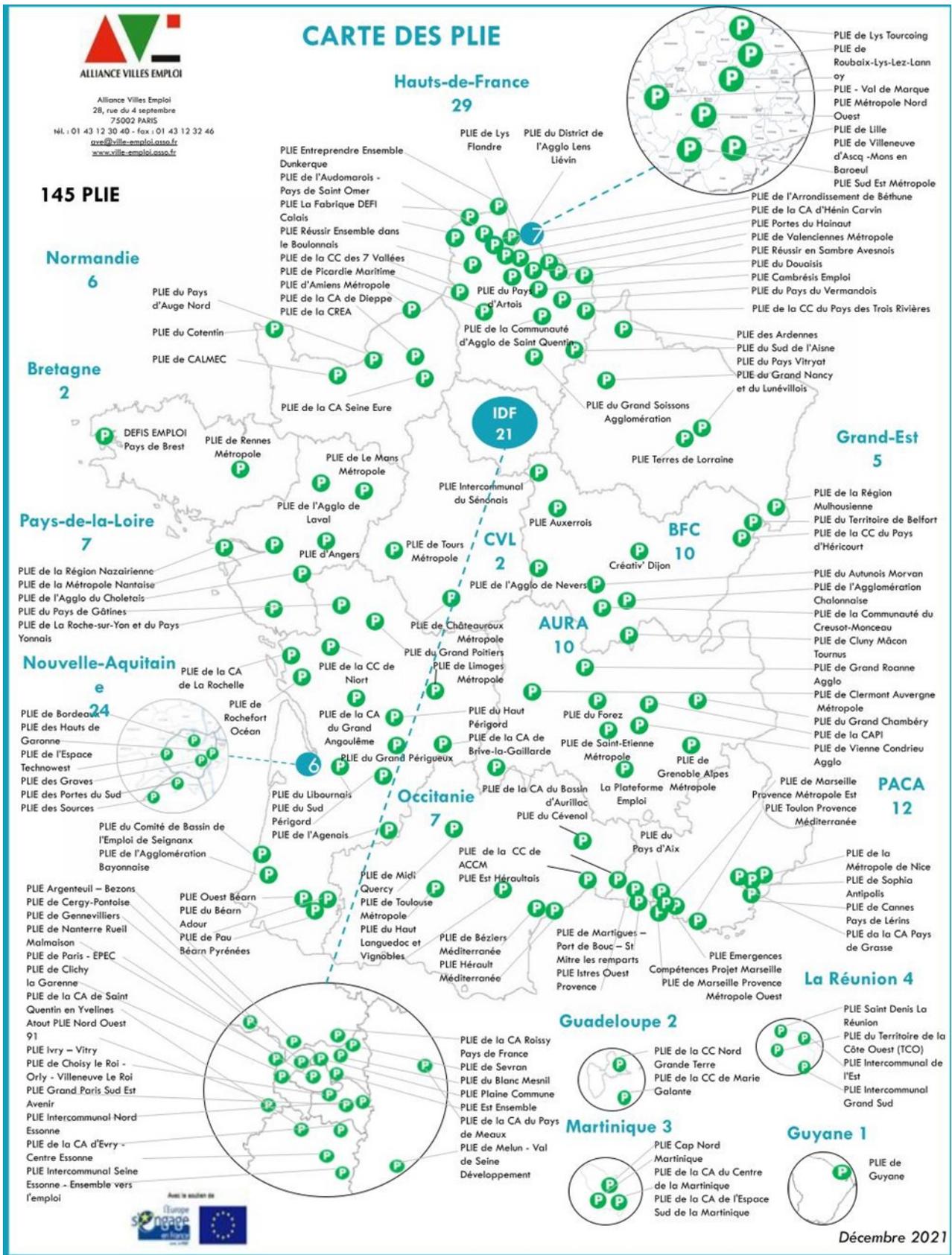
Construction et financement des parcours

Les parcours sont un enchaînement d'actions et d'étapes de travail, de formation et d'aide à la recherche d'emploi, mises en place en fonction des participants. Pour construire des parcours, le PLIE finance des **opérateurs du territoire** (ou « **bénéficiaires du PLIE** ») qui proposent aux participants des étapes de parcours permettant de lever les freins successifs à l'insertion. Elles peuvent être des structures d'insertion, des organismes de formation ou des associations du territoire par exemple. Elles sont sélectionnées par appels d'offre ou appels à projet du PLIE. Le PLIE peut également mettre en place des **actions spécifiques** lorsqu'elles ne sont pas existantes sur le territoire. Il s'appuie aussi sur des actions de droit commun financées par les partenaires.

Mobilisation des employeurs

Le **chargé de relation entreprise** de l'équipe du PLIE accompagne les employeurs du territoire **pour positionner des candidats sur des emplois**. Le PLIE mobilise aussi les employeurs pour les impliquer dans les actions telles que le recrutement, le parrainage, les simulations d'entretiens d'embauche, ou les découvertes des métiers.

1.2 LES PLIE EN FRANCE



1.3 REPERES HISTORIQUES

- **Juin 1990** : Création du premier PLIE.
- **1998** : Inscription des PLIE dans le Code du travail, via la loi d'orientation du 29 juillet 1998 relative à la lutte contre les exclusions.

Article L5131-2 du Code du Travail – version en vigueur depuis le 1^{er} mai 2008 :

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.

- **2007** : Inscription des PLIE comme « organismes intermédiaires », au regard de la Commission Européenne, autorisant la redistribution à des organismes tiers de tout ou partie des crédits communautaires et des crédits nationaux mobilisés en contrepartie.
- **31 juillet 2014** : Inscription des PLIE dans la loi relative à l'économie sociale et solidaire, qui précise que « dans chaque région est conclue une convention entre le représentant de l'Etat et un ou plusieurs organismes, tels que les Maisons de l'Emploi et les personnes morales gestionnaires des Plans Locaux pluriannuels pour l'Insertion et l'Emploi, qui œuvrent en faveur de l'accès à l'emploi durable des personnes exclues du marché du travail, notamment en facilitant le recours aux clauses sociales dans les marchés publics ».
- **7 août 2015** : Inscription des PLIE dans la loi NOTRe, qui précise en son article 6 que « le président du conseil régional et le représentant de l'Etat dans la région signent avec l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, les représentants régionaux des missions locales mentionnées à l'article L.5314-1, des organismes spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées et des présidents des Maisons de l'Emploi et de structures gestionnaires des 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 ».

1.4 LA CONSOLIDATION 2021

Pour la vingt-deuxième année consécutive, une consolidation des résultats des PLIE est réalisée par l'Alliance Villes Emploi.

La première partie du document est consacrée à la consolidation quantitative, réalisée grâce à l'exploitation d'un entrepôt de données alimenté par les PLIE utilisant le logiciel Viesion, par transfert automatique et régulier d'un corpus de données anonymisées et agrégées.

Parmi les **145 PLIE recensés en 2021** :

- 128 ont adhéré à la consolidation

soit **un taux de participation de 88%**.

La consolidation qualitative est fondée sur l'exploitation de « fiches actions » fournies par les PLIE sur l'année 2021. Elle met en lumière des projets innovants ou spécifiques portés par les PLIE.

2 | CONSOLIDATION QUANTITATIVE



SYNTHESE DES RESULTATS 2021



Le territoire
145 PLIE au 31 décembre 2021

Le parcours d'insertion professionnelle du PLIE
131 000 personnes ont bénéficié d'un **parcours PLIE**
32 700 sont entrées en **parcours PLIE**



13 850 parcours (soit **48%** du total) ont débouché sur **une sortie positive** :



Soit **77%** sur un **CDI ou CDD de plus de 6 mois**

Et **18%** sur une **formation qualifiante.**

27% des étapes de parcours sont des contrats de travail (contrats non aidés, ACI, EI, ETTI, AI, contrats aidés)

Profil du public entré en parcours PLIE

47% sont **Bénéficiaires du RSA**

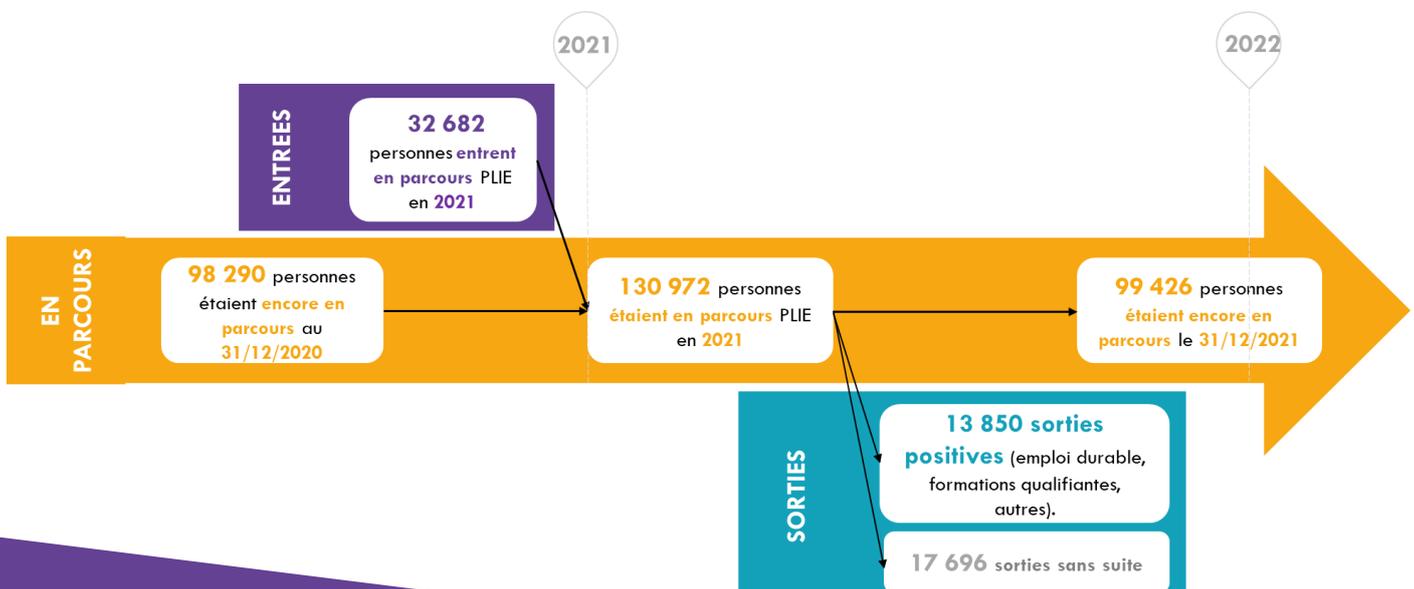
32% ont **45 ans ou plus**

52% sont des **femmes**

32% sont **Demandeur.euse.s d'emploi de longue durée**

62% sont **peu ou pas qualifiés** (niveaux 1 à 3)

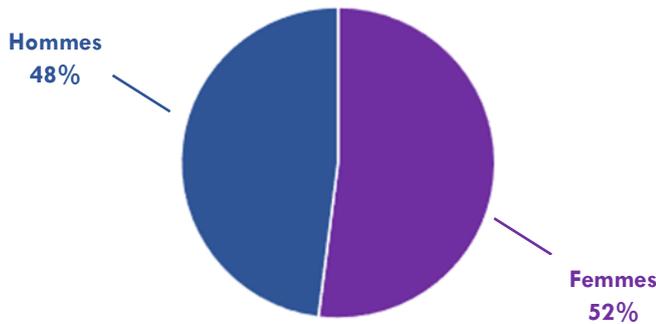
*Un.e participant.e peut relever de plusieurs catégories.



2.1 CARACTERISTIQUES DES ENTREES

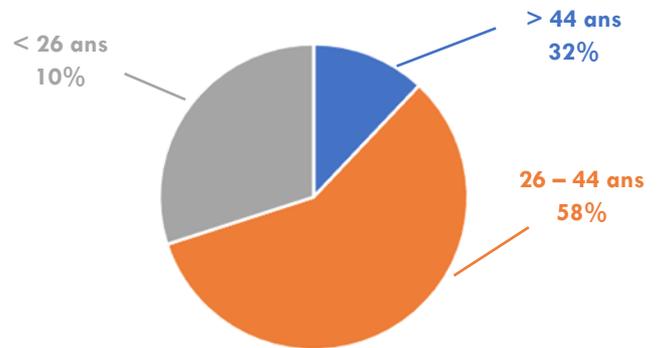
32 682 personnes sont entrées au sein d'un dispositif PLIE en 2021. Elles se répartissaient comme suit :

Part des femmes et des hommes



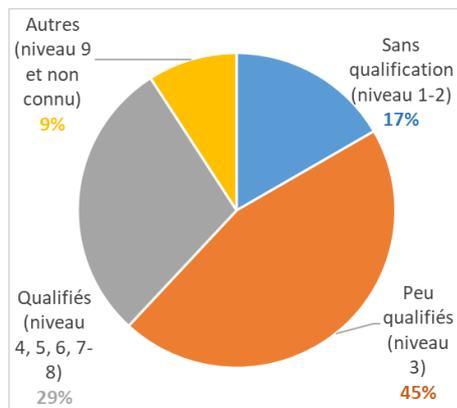
En 2021, 52% des personnes entrées en par-cours PLIE étaient des femmes, (-1 point par rapport 2020).

Répartition par âge



En 2021, 32% des personnes entrées en parcours PLIE avaient 45 ans ou plus (+1 point par rapport à 2020).

Par niveau d'études



En 2021, 62% des personnes entrées dans un dispositif PLIE étaient peu ou pas qualifiées (61% en 2020).

Rappel de la nomenclature des diplômes par niveau :

Niveau 1 : Maîtrise des savoirs de base

Niveau 2 : Capacité à effectuer des activités simples et résoudre des problèmes courants à l'aide de règles et d'outils simples (...)

Niveau 3 : CAP, BEP

Niveau 4 : Baccalauréat

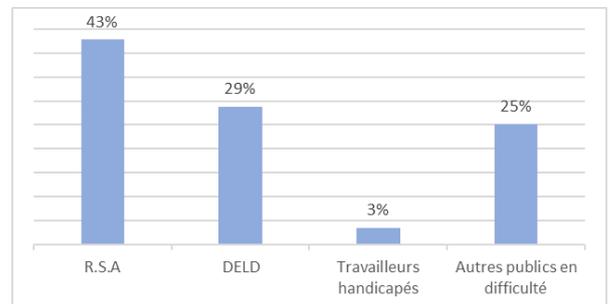
Niveau 5 : DEUG, BTS, DUT, DEUST

Niveau 6 : Licence, Licence professionnelle, BUT, Maîtrise

Niveau 7 : Master, DEA, DEUG, Diplôme d'ingénieur

Niveau 8 : Doctorat

Par situation



En 2021, 43% des personnes entrées dans un dispositif PLIE étaient bénéficiaires du RSA (contre 46% en 2020).

Attention : L'ensemble des PLIE n'ayant pas fourni les informations concernant le nombre de travailleurs handicapés en parcours PLIE, le pourcentage présenté dans ce graphique peut être sous-estimé par rapport à la réalité.

Rappel : un participant peut relever de plusieurs catégories.

2.2 CARACTERISTIQUES DES SORTIES

Sorties « positives » et sorties « sans suite » :

- **13 850 « sorties positives »** ont été comptabilisées en 2021 dont :
 - 10 618 sorties sur un emploi durable (CDI ou CDD de plus de 6 mois, validé à l'issue de 6 mois),
 - 2 438 sorties sur une formation qualifiante,
 - 794 autres sorties positives,
- **17 696 « sorties sans suite »** ont été constatées durant cette même année 2021.

Les causes de ces sorties étaient les suivantes :

Causes des sorties du dispositif	% des sorties sans suite	% du total des sorties
Abandons	32%*	18%
Déménagements, décès, retraite	14%	8%
Autres (y compris évolution vers des dispositifs plus adaptés)	54%	30%

Lecture : 32% des sorties sans suite étaient dues à un abandon

Il convient de noter que 18% seulement des participant.e.s des PLIE abandonnent leur 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.**

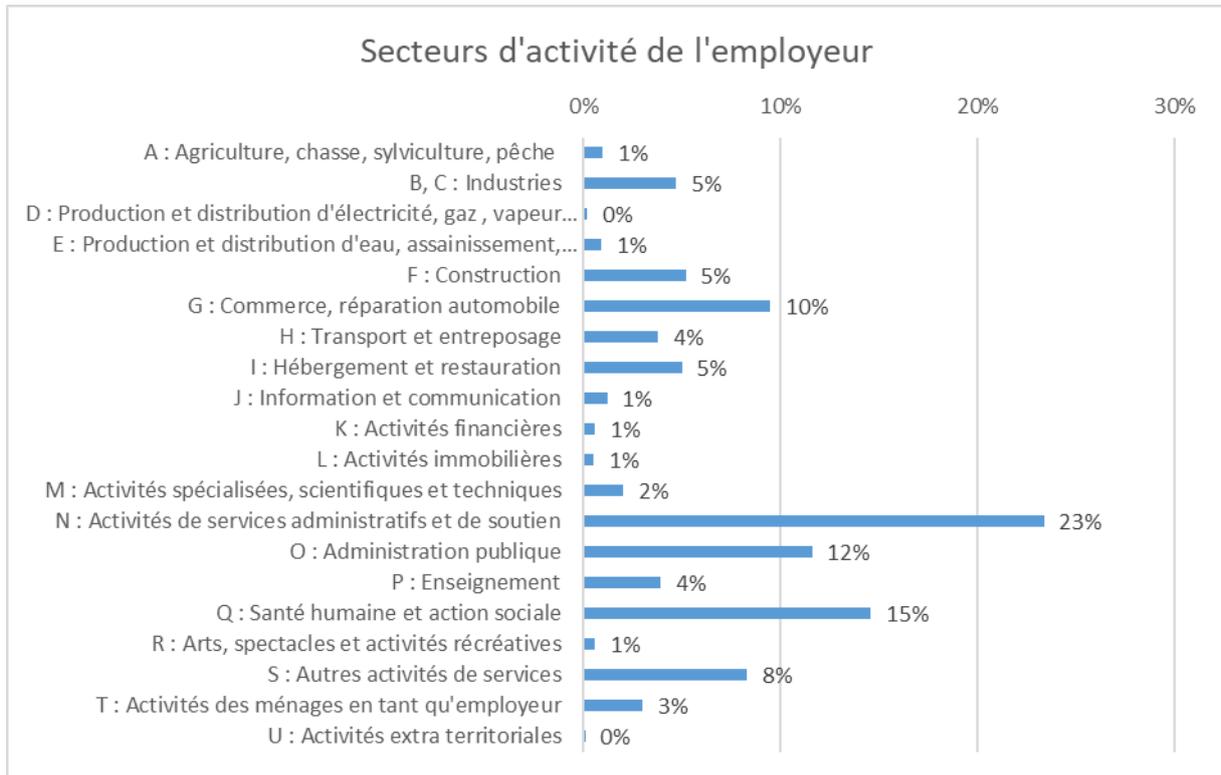
Les changements de situation des participant.e.s (déménagement, décès, retraite, etc.), comptabilisés dans les sorties sans suite, ne sont pas imputables aux PLIE. Nous avons choisi de les neutraliser pour calculer le taux de sorties positives.

Les taux de sorties positives en 2021 sont les suivants :

- Part des sorties positives / sur total des sorties : 44%
- Part des sorties positives / sur total des sorties (hors déménagement, décès, retraite) : **48%**
- Part des sorties positives / total des entrées : 42%

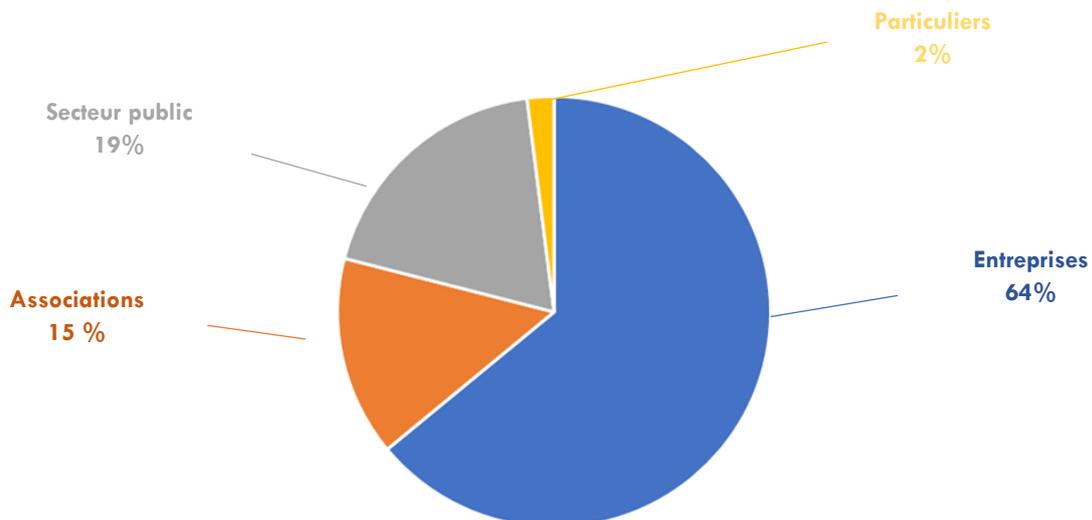
Sorties positives par secteur d'activité, type d'employeur et contrat de travail (données partielles)

Secteurs d'activité



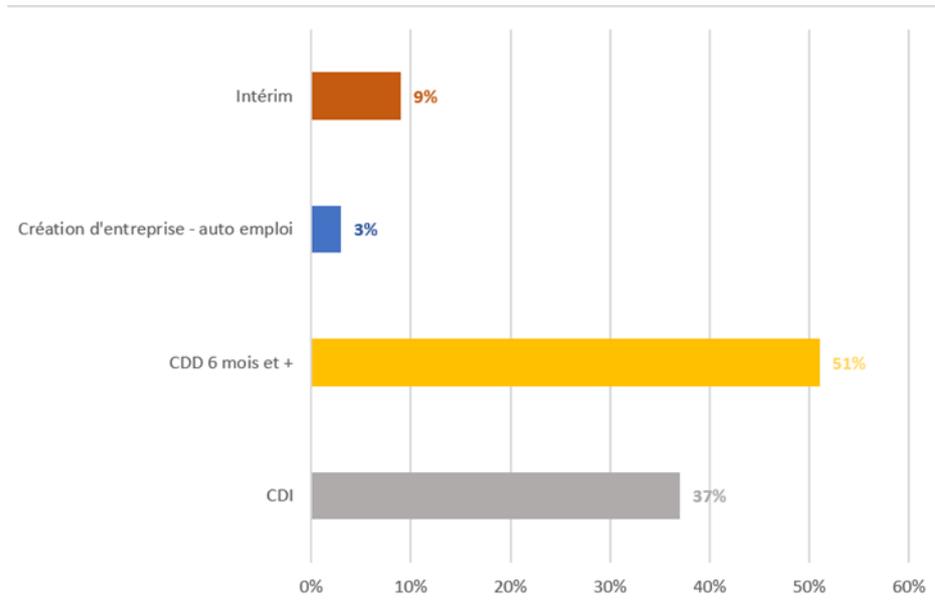
Catégories d'employeur

23% des sorties positives débouchent sur un emploi ou une formation dans le secteur administratif (22% en 2020)



64% des employeurs des participant.e.s sortis en 2021 sur un emploi durable sont des entreprises privées.

Types de contrats



88% des contrats signés par les personnes sorties en 2021 concernent un emploi durable (37% un CDI et 51% un CDD de 6 mois et plus).

A titre de comparaison, en France, 71% des actifs sont en CDI ou titulaires de la fonction publique, 7% en CDD (quelle que soit la durée du contrat), 3% en intérim et 9% d'indépendants. (Source : INSEE, RP2019 « Statut et condition d'emploi des 15 ans ou plus en 2019 »)

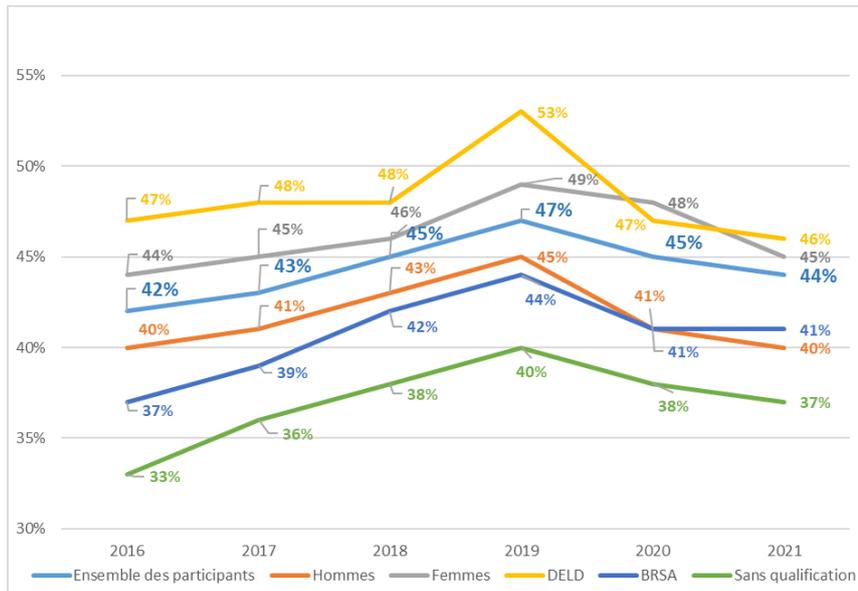
Sorties positives par type de participants

Le taux de sorties positives varie selon les catégories de participant.e.s, comme le montre le tableau comparatif ci-dessous :

Nombre de sorties positives / nombre total de sorties par type de participant en 2021	
Hommes	40% (41% en 2020)
Femmes	45%* (48% en 2020)
Demandeur.se.s d'Emploi de Longue Durée	46% (47% en 2020)
Bénéficiaires du RSA	41% (41% en 2020)
Sans qualification (Niveau 1 et 2)	37% (38% en 2020)

*Lecture : 45 % des femmes sorties d'un PLIE en 2021 ont trouvé un emploi durable, une formation qualifiante ou une autre sortie positive.

Evolution des sorties positives depuis 2016



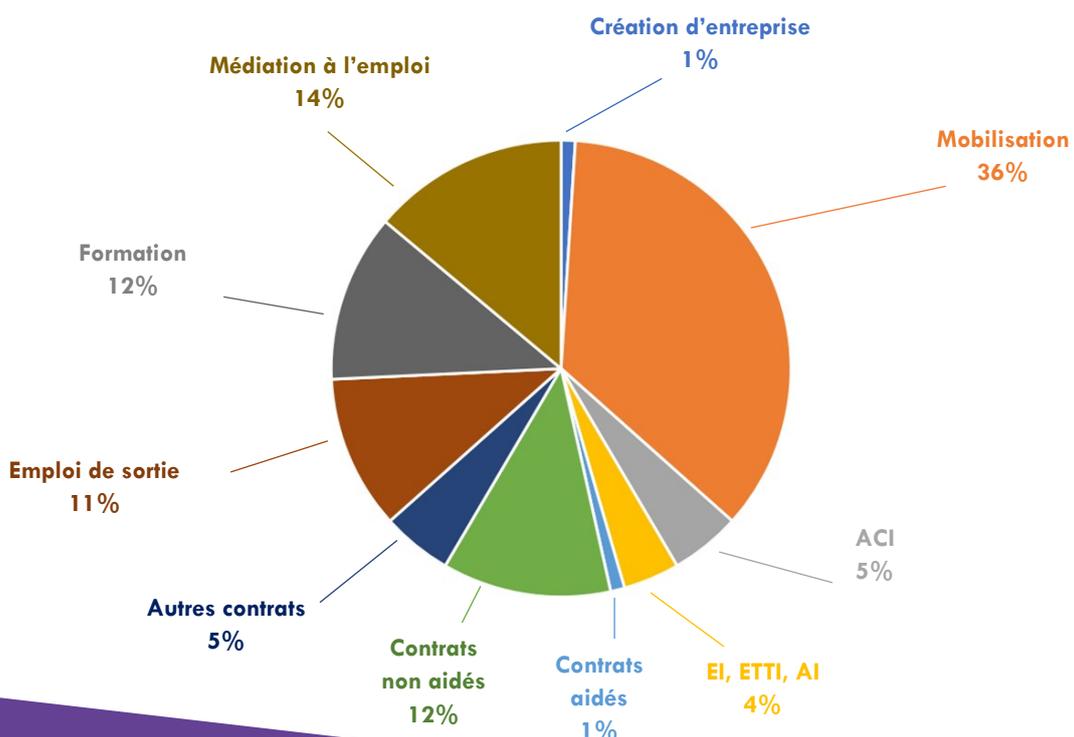
Ce graphique présente l'évolution de la part des sorties positives sur le nombre total de sorties du PLIE.

La baisse des sorties positives observée en 2020 s'est confirmée en 2021, en raison notamment de la crise sanitaire et du contexte économique, peu propice aux embauches. Pour autant, si l'on considère la part des sorties positives sur le total des sorties en neutralisant les sorties causées par un changement de situation (déménagement, décès, retraite), le taux reste stable.

2.3 LE CONTENU DES PARCOURS PLIE

Pour construire des parcours, le PLIE finance des opérateurs du territoire (ou « bénéficiaires du PLIE ») qui proposent aux participant.e.s des étapes de parcours permettant de lever les freins successifs à l'insertion.

La répartition des participant.e.s en parcours pour l'année 2021 par action ou étape principale est la suivante :



En moyenne, chaque participant.e est positionné.e sur **1,34 action(s) ou étape(s) par an**, avec dans l'ordre des actions les plus nombreuses :

- 36% des étapes de parcours sur lesquelles les participant.e.s ont été positionné.e.s concernaient des **actions de mobilisation**, c'est-à-dire des actions répondant à un besoin spécifique, mises en place par le PLIE (animation, orientation, bilan, positionnement des bénéficiaires...) ; contre 52% en 2020. Ce chiffre s'explique par le fait qu'en 2020, compte tenu du contexte sanitaire, beaucoup d'étapes de parcours emploi ou formation n'ont pu être mises en œuvre, augmentant de fait la part prise par les actions de mobilisation dans les étapes de parcours. On revient donc en 2021 à un niveau proche des années précédentes (30% en 2018, 32% en 2019).
- 14% des étapes de parcours concernaient des **actions de médiation à l'emploi** (par exemple, des interventions spécifiques type IOD, prestations Pôle Emploi, parrainage...), contre 9% en 2020.
- 12% des étapes de parcours concernaient des étapes en **formation**, contre 10% en 2020.
- 12% des étapes de parcours concernaient des **emplois en contrat non aidé** (CDD courts, intérim...), contre 9% en 2020.
- 9% des étapes de parcours se sont déroulées au sein de **structures de l'IAE** (activités d'utilité sociale au sein des ACI, au sein des EI, AI, ETTI, ou en régie de quartier), contre 7% en 2020.

Rappelons que toutes les personnes qui suivent un parcours d'insertion professionnelle dans le cadre d'un PLIE bénéficient d'un parcours individualisé et personnalisé, sans limite de durée, qui se termine à la fin des 6 premiers mois du CDI ou du CDD à l'issue du parcours.

2.4 LES FINANCEMENTS ET ACTIVITES DES PLIE

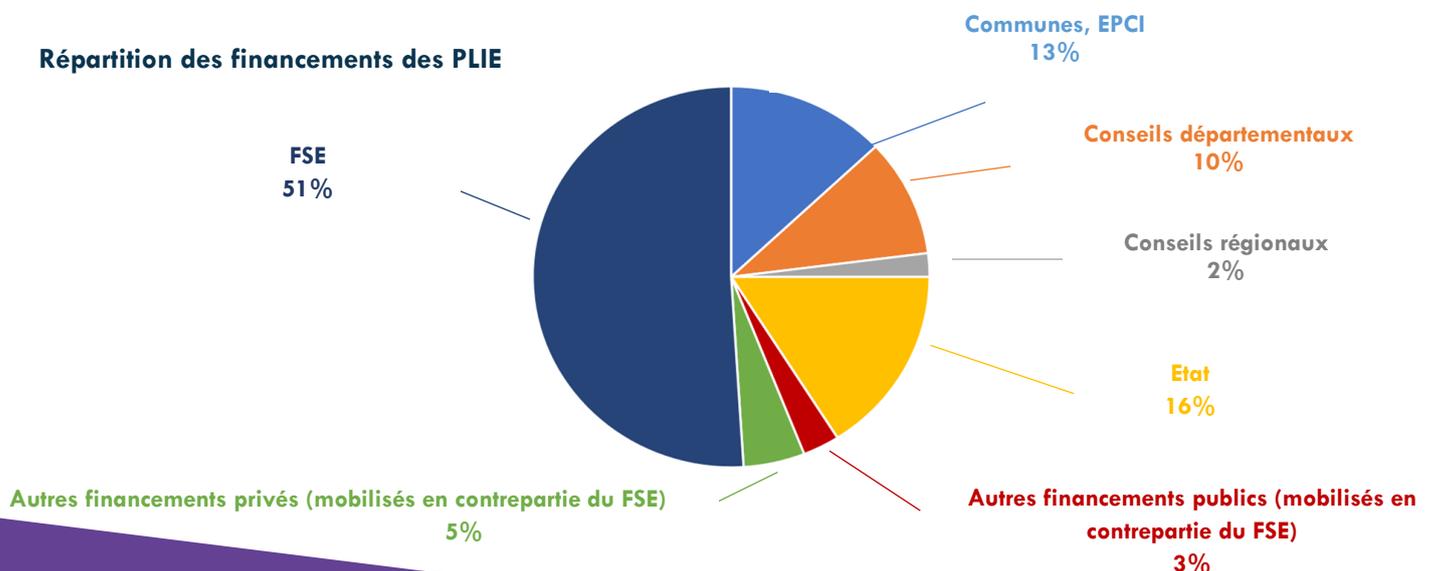
Ces données sont issues d'une enquête annuelle effectuée auprès des PLIE.

La répartition des financements des PLIE en 2021 (Données sur 34 PLIE)

La répartition des financements est la suivante :

- **51%** de financements FSE (44% en 2020),
- **25%** de financements par les collectivités (Communes, EPCI, Conseils départementaux, Conseils régionaux) (36% en 2020),
- **16%** de financements par l'Etat (14% en 2020),
- **8%** d'autres financements (6% en 2020).

Répartition des financements des PLIE

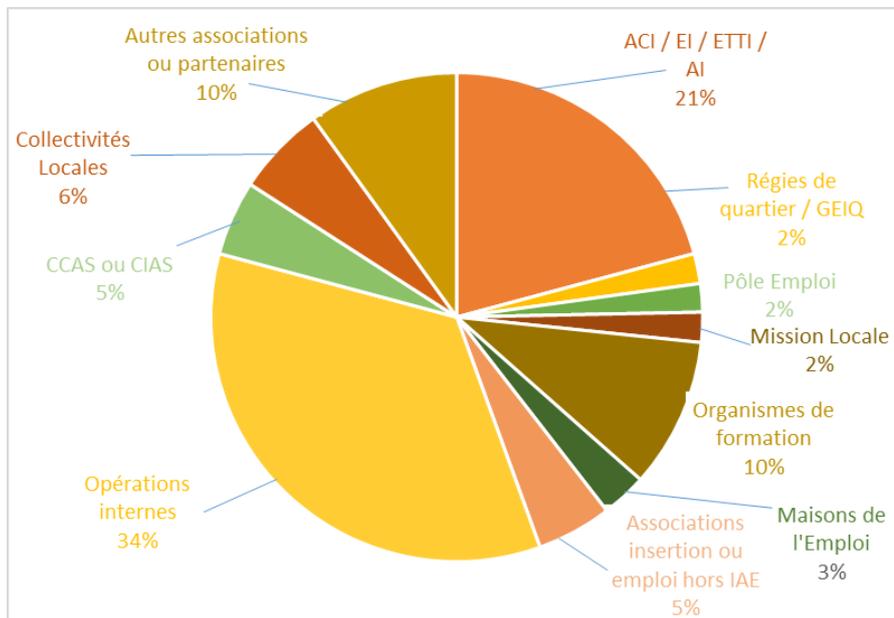


Financeurs	Total financements mobilisés
Communes, EPCI	13%
Conseils départementaux	10%
Conseils régionaux	2%
Etat	16%
Autres financements publics (mobilisés en contrepartie du FSE)	3%
Autres financements privés (mobilisés en contrepartie du FSE)	5%
FSE	51%

Les financements alloués par les PLIE aux opérateurs du territoire

Pour construire des parcours, les PLIE financent des opérateurs du territoire (ou « bénéficiaires du PLIE ») qui proposent aux participant.e.s des étapes de parcours permettant de lever les freins successifs à l'insertion. Ces structures peuvent être des structures de l'insertion, des organismes de formation ou des associations du territoire par exemple.

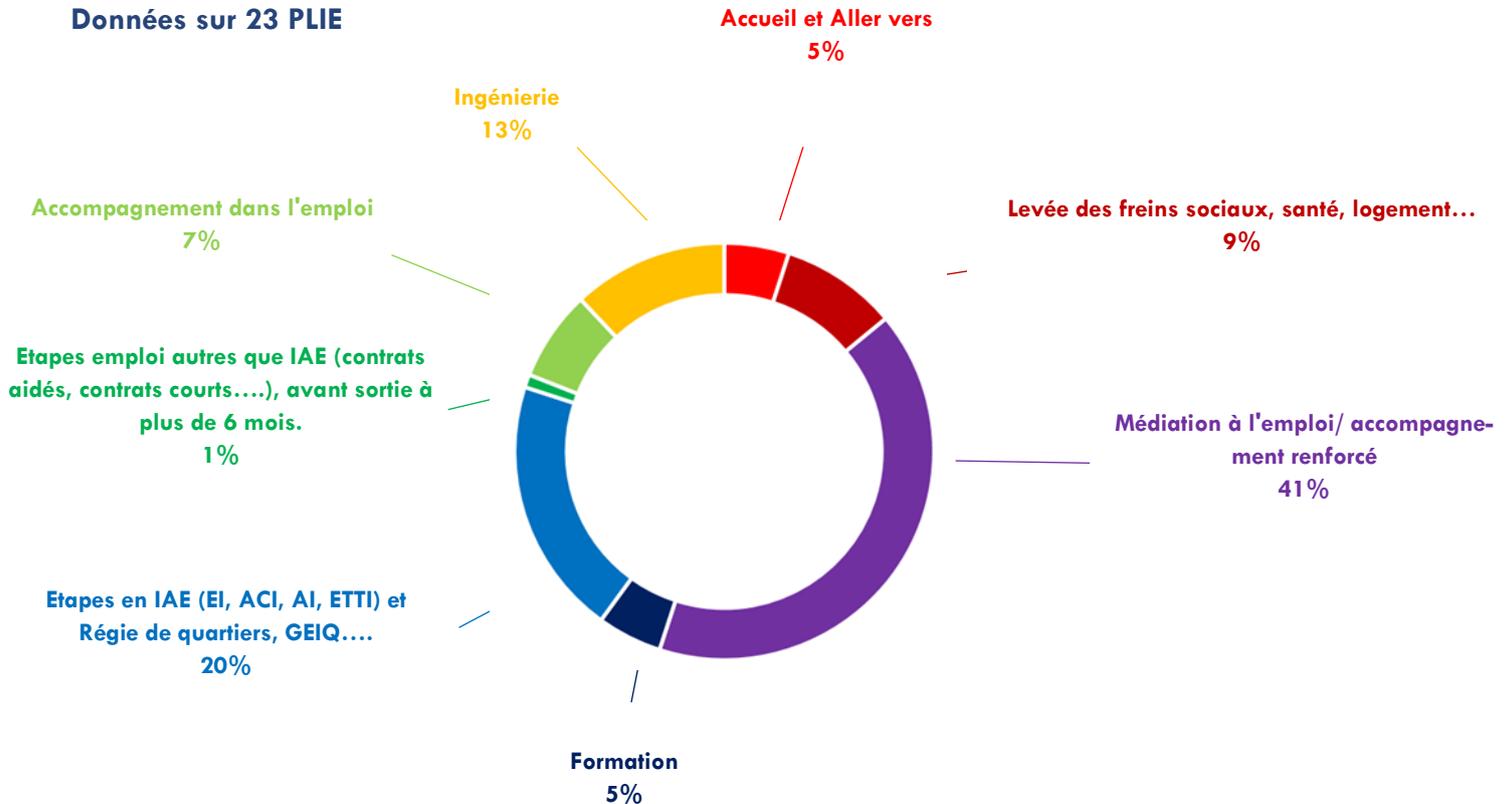
Données sur 27 PLIE



- 18.5% des financements alloués par les PLIE le sont en faveur des ACI et plus généralement 21% le sont en faveur des structures de l'IAE (ACI, EI, ETTI, AI)

La répartition des financements alloués par le PLIE selon le type d'opération

Données sur 23 PLIE



Les équipes d'animation et de gestion des PLIE

Les PLIE comportent tous **une équipe d'animation et de gestion** dont le rôle est :

- La direction du dispositif (pilotage du programme, animation du réseau des bénéficiaires, articulation des moyens, suivi de l'exécution, animation du partenariat, communication...),
- La coordination et la gestion des parcours (gestion des participant.e.s, coordination des référent.e.s de parcours, gestion des entrées et des sorties, suivi des conventions, des bénéficiaires et des opérateurs divers),
- L'ingénierie financière et de projet,
- L'animation de la relation avec les employeurs,
- La gestion administrative et financière du FSE et des autres co-financements.

Les équipes des PLIE peuvent donc être :

- **Internes à la structure du PLIE** (qui peut prendre la forme d'un GIP, d'une association, d'un service d'une commune ou d'un EPCI...). C'est le cas des salarié.e.s de l'équipe d'animation, et de certain.e.s référent.e.s de parcours employé.e.s par le PLIE.
- **Externes à la structure juridique du PLIE** : c'est le cas de la plupart des référent.e.s de parcours, qui sont le plus souvent employé.e.s par différentes structures (associations de développement local et d'intervention sociale, structures de l'IAE, organismes de formation, agences Pôle emploi, Missions Locales, CCAS...), financées par le PLIE.

Les équipes d'animation et de gestion des PLIE comportent en moyenne :

- **9 personnes dans l'équipe du PLIE interne** à la structure (soit **7 ETP**).

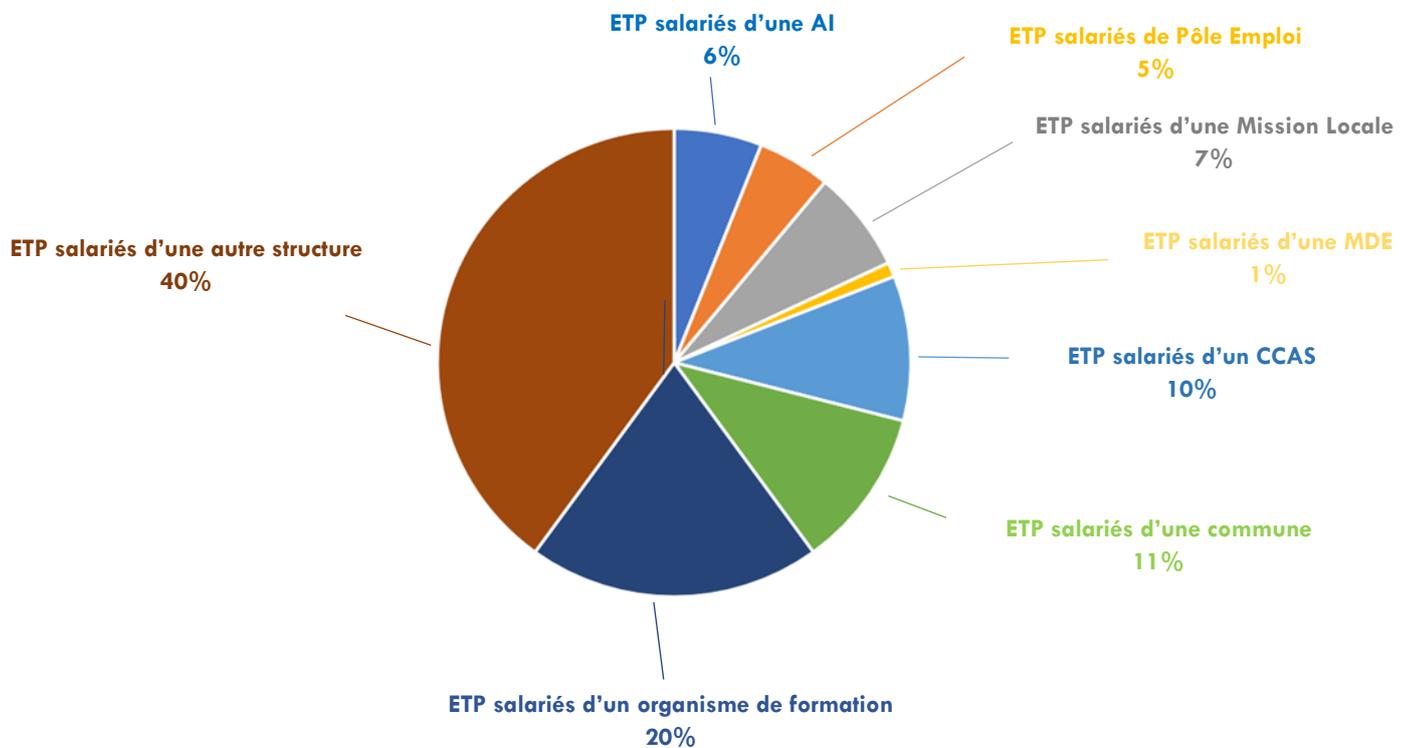
Soit 292 salariés et 242 ETP pour 34 PLIE. Cette équipe peut être composée de référent.e.s de parcours salarié.e.s de la structure du PLIE. On compte en moyenne 2,5 référent.e.s salarié.e.s interne au PLIE (2,3 ETP). Soit 80 référent.e.s salarié.e.s et 74 ETP pour 32 PLIE.

- **8 référent.e.s salarié.e.s** d'une structure externe à la structure juridique du PLIE (soit **7 ETP**).

Soit 233 référent.e.s et 215 ETP pour 28 PLIE.

Répartition des référent.e.s salarié.e.s de structures externes

Données sur 27 PLIE



Les partenaires

Les PLIE animent un réseau d'acteurs afin de coordonner les politiques publiques d'insertion et d'emploi à destination des personnes les plus en difficulté. Pour assurer cette fonction de coordination, les PLIE développent des partenariats qui peuvent prendre plusieurs formes. Les partenaires sont principalement des structures bénéficiaires (conventionnées ou non avec le PLIE, avec incidence financière ou non) et des entreprises.

En 2021, un PLIE est en moyenne partenaire de 171 entreprises sur son territoire (soit 4790 entreprises pour 28 PLIE).

3 | CONSOLIDATION QUALITATIVE

La consolidation qualitative permet de mettre en lumière des initiatives portées par les PLIE sur les territoires. Une première partie est dédiée aux pratiques des PLIE en matière d'accompagnement du public ; dans la seconde partie, l'action des PLIE est appréhendée à travers leur rôle d'animation territoriale et leur capacité à nouer des partenariats localement au service des parcours. Pour chacune des thématiques abordées, deux à trois PLIE sont mis à l'honneur.



3.1 LES PRATIQUES DES PLIE EN MATIERE D'ACCOMPAGNEMENT DU PUBLIC

Lever les freins périphériques à l'emploi :

✓ Enjeux

Les hommes et les femmes qui relèvent du PLIE se heurtent souvent à des obstacles qu'il faut lever pour leur permettre un accès, un retour ou un maintien dans l'emploi. L'accompagnement du PLIE s'intéresse donc à tous les freins qui peuvent limiter l'accès à l'emploi.

Les principaux « freins à l'emploi » peuvent concerner par exemple : la mobilité géographique ; la maîtrise des savoirs de base ; la maîtrise de l'informatique ; la barrière linguistique ; l'image de soi ; la santé (physique et psychique) ; le logement ; le surendettement ; l'organisation familiale (garde d'enfants, conciliation des temps de vie) ; l'éloignement prolongé du monde du travail ; une représentation altérée ou déformée du monde du travail.

✓ Plus-value de l'action des PLIE

- L'accompagnement est global, individuel et personnalisé
- Les parcours sont co-construits avec le participant et le référent, et les étapes de parcours sont adaptées à ses besoins.
- Le nombre d'étapes de parcours et la durée de l'accompagnement ne sont pas limités.

✓ Quelques exemples d'actions menées par les PLIE

- Zoom sur des actions en lien avec la mobilité

Les deux projets présentés ici permettent aux participants PLIE de mieux connaître les aides et dispositifs existants en matière de mobilité pour faciliter la remobilisation et la recherche d'emploi ou de formation.



Suite aux deux années de crise sanitaire marquées des épisodes de confinement, le **PLIE des Hauts de Garonne (Nouvelle-Aquitaine)** a initié des actions pour travailler, à travers de la mobilité, à remobiliser les publics, retrouver la confiance en soi et rompre l'isolement.

Ainsi, il a organisé plusieurs sorties dans les quartiers du territoire, en partenariat avec trois associations :

- Wimoov, la plateforme mobilité, a pris en charge un groupe de personnes ayant suivi une action d'initiation aux métiers de l'hygiène et de la propreté. Wimoov a présenté les différentes modalités de déplacement et a co-construit avec les participants un parcours dans la ville associant déplacement en tramway et en train.

- L'association Alternative Urbaine a proposé, pour un groupe de femmes, une visite guidée de leur quartier pour découvrir des lieux méconnus et insolites de proximité.

- L'association « Apprentissa'Jeu » a développé un jeu de société autour des lieux ressources du territoire de la métropole bordelaise : les personnes, via un jeu de plateau, sont amenées à échanger des informations autour de lieux importants du territoire, et à découvrir parfois des ressources inconnues.

Ce jeu permet également de prendre conscience de son environnement et des moyens de se déplacer sur la métropole de Bordeaux.

Les participants de ces ateliers ont pu développer des liens en se retrouvant sur divers ateliers ou actions proposés par le PLIE. La mobilité a été questionnée et éprouvée, et pour certains cela a permis de lever certaines représentations sur les difficultés à se déplacer.

La Plateforme Territoriale de l'Emploi, de la Formation et de l'Entreprise (Drôme Ardèche) dite **Plateforme Emploi (Auvergne Rhône-Alpes)** a fait de la mobilité un axe de travail prioritaire depuis 2009. Une plateforme mobilité a été créée au sein de l'association pour favoriser le retour ou l'accès à l'emploi des personnes qui rencontrent une problématique de mobilité. Ainsi, plusieurs opérations ont été mises en place pour permettre à des personnes en parcours d'insertion professionnelle ou à des salariés en situation d'emploi précaire de devenir autonomes dans leurs déplacements.

Les Conseillères mobilité emploi assurent un suivi individualisé ainsi que divers ateliers afin d'accompagner les participants vers une mobilité durable et autonome. Leur parcours débute par un bilan de compétences mobilité permettant d'identifier leurs difficultés ainsi que leurs besoins au regard de leur projet de formation ou d'emploi. Des actions de formation en lien avec la mobilité ont été mises en place à compter de 2021 (ex : bilan-accompagnement mobilité, intégracode, la prestation Bilan accompagnement mobilité individuelle de Pôle emploi MBI...).

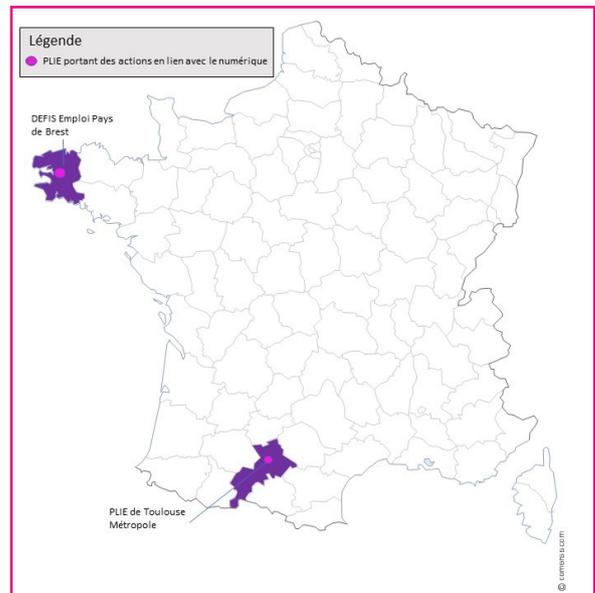
La Plateforme Emploi et Mobilité 07-26 (association créée en 2000 par les acteurs de l'insertion pour favoriser la mobilité des personnes en difficulté), se sont associées pour créer une plateforme d'information mutualisée sur la

mobilité « En route pour l'emploi » : <https://plateformemobilite-ra.fr> Cet outil en ligne permet de recenser les aides et actions en matière de mobilité existant sur le territoire pour renseigner les chercheurs d'emploi et les professionnels qui les accompagnent.

Dans un second temps, la plateforme mobilité emploi de Grenoble Alpes Métropole a rejoint le site Internet, suivie par la Maison de l'Emploi des Pays Voironnais et Sud Grésivaudan permettant de mutualiser l'outil sur les trois départements de l'Ardèche, la Drôme et l'Isère.

◦ Zoom sur des actions en lien avec le numérique

Les initiatives ci-dessous utilisent l'outil numérique comme levier dans le parcours, que ce soit en équipant les participants PLIE d'un ordinateur, ou en favorisant l'appropriation de l'environnement numérique sur les postes de travail.



Le **PLIE de Toulouse Métropole (Occitanie)** met en place, depuis plus de 15 ans, des actions d'accompagnement et de formation à l'utilisation de l'outil numérique, et a initié à partir de 2020, la mise à disposition d'ordinateurs portables reconditionnés pour les participants du PLIE. Les objectifs de cette action sont multiples : réduire la fracture numérique pour les publics du PLIE, faciliter leurs démarches de recherche d'emploi et de formation et contribuer à une boucle locale de reconditionnement de matériel informatique.

Lors de la crise sanitaire en 2020, le PLIE a décidé d'équiper une partie des participants en ordinateurs portables pour faciliter l'accompagnement des participants à distance, mais aussi le suivi des formations en distanciel. Ainsi, depuis 2020, près de 200 ordinateurs portables sont mis à disposition chaque année. Le PLIE travaille avec une association locale, qui reconditionne des ordinateurs portables, pour les mettre à disposition des participants PLIE moyennant une caution de 50€. A l'issue de l'accompagnement PLIE, le participant a le choix entre garder l'ordinateur ou le rendre contre la restitution de la caution de 50€.

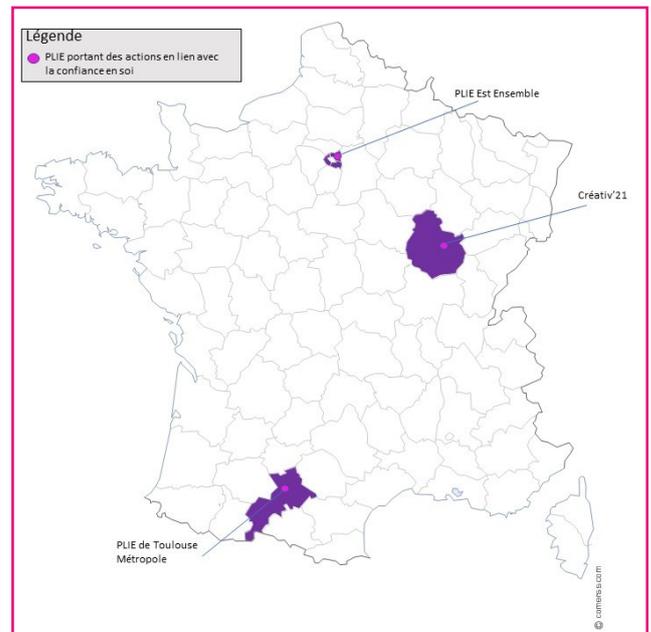
La mise à disposition d'ordinateurs se fait sur prescription du référent de parcours PLIE qui assure l'accompagnement : cette prescription est guidée par une série d'indicateurs tels que la précarité sociale, le besoin de la personne de suivre une formation, un projet dans le domaine de l'assistantat administratif, l'appétence de la personne à suivre une formation dans le numérique.

Le prêt d'ordinateur est assorti d'une formation à la prise en main de l'outil de 3 heures ainsi qu'un diagnostic de niveau. En termes de résultats, on constate que les participants qui **ont bénéficié d'une formation et de la mise à disposition d'un ordinateur se sont davantage impliqué** dans leur parcours et que cela a eu des effets bénéfiques sur la confiance en soi.

Face à la digitalisation croissante des métiers, **Défis Emploi Pays de Brest (Bretagne)** a initié l'action « Digital Emploi » en 2019 qui s'adresse aux participants du PLIE rencontrant des difficultés avec l'utilisation de l'outil informatique et les nouveaux usages numériques. Le constat initial part de la difficulté de mobiliser des personnes accompagnées sur des ateliers de médiation numérique sans qu'il y ait un lien direct avec leur préoccupation de reprise d'une activité professionnelle. Aussi le PLIE a choisi de **travailler la découverte des métiers et le retour à l'emploi des publics à travers des immersions en entreprises, l'appropriation par la personne de l'environnement numérique des postes de travail et la familiarisation avec les outils numériques utilisés au sein de l'entreprise**. Ainsi, des sessions de formation composées de 5 modules sont proposées plusieurs fois par an ; ils associent formation pratique, temps d'échanges et découvertes en entreprises. Ces modules concernent la sensibilisation sur la place du numérique dans les métiers d'aujourd'hui, la formation pratique aux savoirs de base sur l'utilisation d'outils numériques appliqués à la recherche d'emploi et à la vie professionnelle, la mise en application en entreprise (immersion, remise à niveau pour les salariés déjà en entreprise), la valorisation des connaissances acquises par le chercheur d'emploi sur l'outil numérique dans le cadre de sa recherche d'emploi.

◦ Zoom sur des actions en lien avec la confiance en soi

Les projets présentés ici proposent un accompagnement individuel ou collectif pour aider le participant à prendre conscience de ses ressources et ainsi redynamiser son parcours professionnel.



En 2021, **Créativ'Dijon (Bourgogne Franche-Comté)**, Cluster emploi-compétences du bassin dijonnais qui **porte le PLIE de Dijon** a expérimenté une **action d'Art coaching** : fruit d'une longue réflexion initiée dès 2016 autour des parcours, en particulier autour des participants du PLIE sans étape de parcours (ni en emploi, ni en formation, ni sur une action...), soit près de 40%.

Parallèlement, certains travaux ont mis en exergue la difficulté rencontrée par certains publics d'accéder à l'offre de services de droit commun (IAE, pré-qualification...), soit par manque de pré-requis nécessaires à l'entrée en étapes de parcours et/ou au regard de leur autonomie. D'où le souhait du PLIE de proposer un appui individuel et collectif en direction des participants sans étape de parcours.

Cette prestation recourt à des modalités pédagogiques et d'accompagnement originales, destinées à questionner les fondamentaux de l'engagement dans un projet professionnel et une démarche d'insertion : capacité de verbalisation des personnes, capacité d'expression d'un projet et d'objectifs personnels et professionnels, autorisation à entreprendre, perception de son autonomie et de ses capacités, confiance en soi, motivation. En 2021, 6 participants PLIE ont bénéficié de cette prestation de coaching et ont pu engager d'autres étapes de parcours (emploi, création d'entreprises, formation). L'action a donc été reconduite pour 8 participants en 2022.

Les équipes du **PLIE de Toulouse Métropole (Occitanie)** ont initié dès 2003 des actions autour de la confiance en soi : **l'objectif est d'aider les participants à changer de regard sur eux-mêmes et de les accompagner sur l'acceptation de leur image.** Le PLIE accompagne une part croissante de personnes de plus de 45 ans (36%) et bénéficiant d'une RQTH (14%), et ce public connaît souvent une perte de confiance en soi. Si cette difficulté majeure n'est pas levée, l'insertion professionnelle durable des participants est compromise. Lors **d'entretiens individuels**, les participants apprennent à repérer leurs ressources personnelles et leurs capacités, quel que soit l'état d'avancement de leur parcours.

La durée moyenne d'accompagnement est de 10 heures. Les thématiques travaillées sont variées et mobilisables en fonction des difficultés repérées : confiance en soi et estime de soi, questions relatives à l'hygiène, conseils en image (tenue vestimentaire, style, couleurs, soins esthétiques...), travail sur la Communication Non-Verbale (posture, gestuelle, attitudes...), travail sur les qualités et aptitudes, présentation devant la caméra, simulations d'entretien professionnel filmées et débriefées, accès au vestiaire professionnel, prestation de coiffure, maquillage, photo de C.V à la demande du candidat ou de la conseillère en image et codes professionnels. Le travail sur la Communication Non-Verbale permet aux personnes d'aborder la rencontre professionnelle avec plus d'assurance.

En moyenne par an, 80 participants accèdent à cette action : parmi eux, plus de 80% sont des femmes, 45% ont plus de 45 ans et 17% ont une RQTH à l'entrée sur le PLIE. Parmi les personnes qui ont terminé l'action (90%) toutes se sont senties redynamisées et resocialisées, elles ont retrouvé motivation et confiance en elles, ce qui leur a permis de se projeter professionnellement.

L'association Ensemble pour l'Emploi, qui porte le **PLIE Est Ensemble (Île de France)** a organisé, à Romainville en 2021, l'action « l'Avant'Âge » ; son objectif est d'amener en trois semaines, 12 participant.e.s du PLIE de plus de 45 ans à **interroger leur séniorité, échanger sur les problématiques spécifiques à leur âge et inactivité, se redynamiser dans leur parcours d'insertion professionnelle (savoir-être, posture, valorisation de soi...) et redéfinir leur discours et projet professionnel.** Des ateliers diversifiés ont permis à ces 12 participant.e.s d'identifier les freins qui les empêchent de trouver un emploi et **d'utiliser le collectif** pour trouver les solutions.

Valoriser les compétences :

✓ Enjeux

Alliance Villes Emploi a participé aux travaux du Réseau Emploi Compétences, menés par France Stratégie sur la place des compétences au sein de l'entreprise et la gestion des compétences. Les compétences transférables sont des compétences spécifiques attachées à une situation professionnelle donnée (métier, secteur ou organisation productive), mais qui peuvent être mises en œuvre dans un autre contexte professionnel. Elles comprennent les compétences liées à un contexte professionnel particulier, mais qui peuvent être utilisées dans un autre métier, dans un contexte professionnel différent (organisation productive, produit ou service) et les compétences acquises en dehors de l'activité professionnelle, mais utiles, voire indispensables à l'exercice de certains métiers.

Les compétences transversales, elles, sont des compétences génériques mobilisables dans diverses situations professionnelles : elles peuvent s'appuyer sur des savoirs de base, ou correspondre à des aptitudes comportementales, organisationnelles ou cognitives, ou encore à des savoirs généraux communs aux métiers ou aux situations professionnelles.

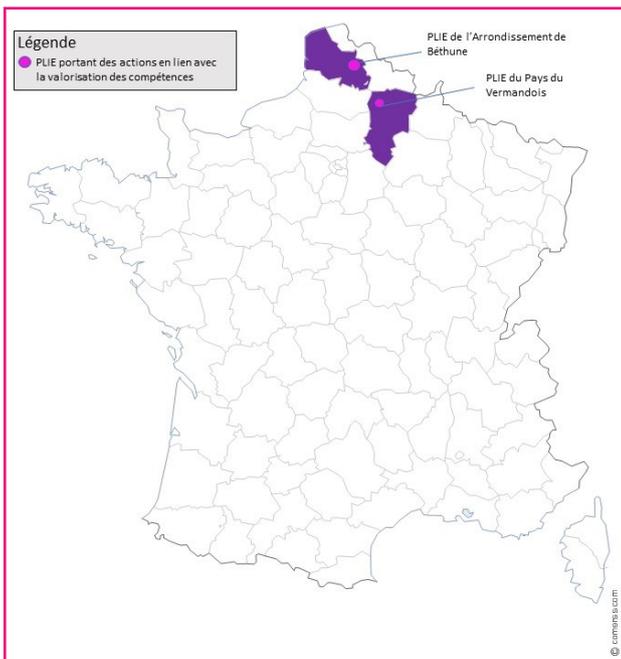
Un des enjeux pour les personnes accompagnées par le PLIE est de prendre conscience des compétences qu'elles ont acquises, que ce soit en amont du parcours ou lors des étapes de parcours du PLIE. La valorisation des compétences est source de confiance en soi, elle permet aussi de travailler son projet professionnel et d'envisager un parcours de formation.

✓ Plus-value de l'action des PLIE

La finalité du PLIE est l'accès, le retour ou le maintien dans un emploi durable et de qualité, au terme d'un parcours accompagné durant lequel chaque participant apprend à valoriser et développer ses compétences, et devient acteur de son itinéraire professionnel et autonome dans ses démarches.

✓ Quelques exemples d'actions menées par les PLIE

Les expériences valorisées ici placent la compétence au centre de leur démarche, en insistant sur la capacité des participants PLIE à transférer leurs compétences en situation de travail, pour favoriser leur employabilité.



En 2013, le **PLIE du Pays du Vermandois (Hauts de France)** a initié une réflexion sur l'employabilité des publics en accompagnement et la **mise en valeur des compétences transversales et transférables**.

L'objectif était de trouver une cohérence dans le parcours du participant PLIE parmi les différents intervenants (référénts de parcours PLIE, chargés de relation entreprise, encadrants techniques, chargés d'accompagnement...) et de rechercher une harmonisation des évaluations des participants pour favoriser l'objectivité dans la mise en valeur et l'évaluation des compétences.

La réflexion a été alimentée par la participation du PLIE du Pays du Vermandois aux travaux du REC (Réseau Emploi Compétences), animé par France Stratégie. Le PLIE s'est investi sur le groupe de travail « Compétences transversales, compétences transférables, comment repérer les facteurs de mobilité professionnelle ? », qui se situe à la croisée des enjeux de sécurisation des parcours professionnels, de renforcement de la mobilité choisie et de construction d'outils personnalisés d'accompagnement.

Lors de la phase expérimentale initiée en 2017, une grille d'évaluation des compétences transférables et transversales a été élaborée, en travaillant étroitement avec un atelier et chantier d'insertion de couture/repassage/blanchisserie, lequel avait déjà mis en place des outils d'évaluation et mobilisé le public sur des ateliers de pratiques informatiques. Divers outils ont été utilisés pour construire la grille : fiches ROME de Pôle emploi utilisées par l'Atelier Chantier d'Insertion (ACI) et référentiels métiers, évaluations menées au sein de l'ACI, grille « RECTEC » élaborée par Erasmus + et analyse des compétences clés intégrées dans le certificat CléA. La grille d'évaluation a permis d'évaluer une cohorte de salariés du chantier d'insertion pour objectiver l'acquisition de compétences au fil des mois.

En 2021, l'arrivée d'une nouvelle équipe au sein du PLIE a permis de relancer la démarche, intitulée « Cap ou pas Cap », et de nourrir la réflexion en croisant de nouveaux outils. La grille d'évaluation des compétences RECTEC reste la base de l'expérimentation.

Pour attester des compétences, l'équipe a construit un process composé d'outils créés en interne ou de produits issus de productions nationales axées sur l'amélioration continue des pratiques d'accompagnement : Skills game, le logiciel EVA, Henri et les compétences, Diag'Oriente, le diagnostic compétence en auto-évaluation, le CV par compétences, la simulation d'entretiens en partenariat avec Orange Solidarité, la mise en place de PMSMP (Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel) comme outil d'évaluation des compétences transversales et transférables, la validation des compétences à travers l'AFEST (Action de Formation en Situation de Travail), la création d'un club entreprise en lien avec les compétences. Ces différents outils s'avèrent tout à fait complémentaires et sont utilisés à la fois pour explorer, s'approprier et intégrer la démarche compétences, ainsi que pour harmoniser la démarche de repérage des compétences tant par les professionnels de l'emploi et de l'inclusion que par l'entreprise.

La mise en place de la démarche Cap ou pas cap impacte en profondeur les pratiques des professionnels de l'accompagnement, mais aussi la mobilisation des personnes dans leur parcours, les parties prenantes du projet ainsi que la relation entreprise. Elle se base sur la mise en confiance

des participants et la délivrance d'informations claires et complètes dès le début du parcours, l'engagement des participants dans des actions professionnalisantes (PMSMP, CDDI...), l'intégration de l'entreprise comme élément structurant du parcours (visites, enquêtes métiers, forums...), la mise en place d'un accompagnement varié en proposant des activités diverses : numérique, culturelle, des actions d'aller vers, en facilitant l'entraide entre participants, toujours dans l'objectif de mettre en valeur les compétences acquises par le participant.

Face à la difficulté de mobilisation du public - difficulté qui a été accrue par la crise sanitaire **le PLIE de l'arrondissement de Béthune (Hauts de France)** a organisé une série d'« Escape Game Emploi et Compétences » au sein d'un car aménagé, qui a sillonné les 12 communes de l'arrondissement de Béthune. L'objectif de cette action était double : faire connaître les différents métiers qui recrutent localement et mobiliser les publics issus des Quartiers Prioritaires de la Politique de la Ville à travers une nouvelle approche d'aller vers.

L'Escape Game proposé est une expérience collaborative et propose un scénario immersif sur un thème fédérateur et motivant, « La Casa de Papel ».

Les énigmes de l'Escape Game font appel aux 8 formes d'intelligence pour une meilleure équité. Par exemple, une énigme avec des sons à reproduire utilise l'intelligence musico-rythmique, sans nécessité de connaître le solfège, et permet de mesurer l'adaptation et l'attention, utiles dans de nombreux métiers. Le matériel des énigmes permet la découverte, l'expérimentation et/ou le lien avec des métiers (exemple : une caméra endoscopique dans les secteurs de l'industrie, du BTP ...).

Un débriefing à chaque fin de séance a permis de valoriser les actions positives des joueurs, de révéler leurs qualités, ce qui contribue à créer des émotions positives, renforcer la confiance en soi et à s'ouvrir professionnellement. De plus en exploitant collectivement et individuellement ce temps positif, cela favorise auprès des publics ciblés, **les liens entre les compétences transversales révélées et celles attendues sur des emplois disponibles localement**, sans nommer des secteurs, souvent sources de préjugés. Exemple : appliquer des consignes, faire preuve d'attention visuelle et auditive, mobiliser ses capacités visio-spatiales, avoir le sens du relationnel et de l'écoute active, anticiper une action, analyser des informations pour comprendre une situation et prendre des décisions, sont des compétences transversales en lien notamment avec le métier de conducteur (trice) receveur (euse) au sein de la Filière Transport.

Au final, le PLIE a mis en place 4 Escape Games autour de la filière transport ; un partenariat a été établi avec Transdev pour la mise à disposition d'un simulateur de conduite et d'un stand employeur. Ont été sollicités également les organismes de formation de ce secteur.

8 Escapes Games généralistes axés sur la **prise de conscience de son potentiel personnel et professionnel, ont permis de découvrir les opportunités d'emploi en favorisant les filières en tension sur le territoire**. Les différents partenaires de l'emploi étaient présents lors de ces Escapes Games afin d'envisager les suites de parcours et ainsi optimiser les bénéfices de cet exercice. Plus de 350 personnes ont participé à ces Escapes Games.

Remobiliser, préparer, orienter :

✓ Enjeux

Dans le cadre du parcours d'accompagnement PLIE, le participant et son référent déterminent ensemble les priorités du parcours à mener. Après un bilan sur ses compétences et une identification des freins à lever, le participant est amené à réfléchir pour définir son projet professionnel. Le PLIE l'accompagne dans cette démarche en lui proposant de participer à des actions de découverte du monde professionnel ou des ateliers d'aide à la définition de son projet.

✓ Plus-value de l'action des PLIE

- Les PLIE connaissent les opportunités d'emploi de leur territoire et peuvent mettre en relation les participants avec les entreprises du territoire,
- Les PLIE connaissent les acteurs locaux de l'emploi et de la formation,
- L'accompagnement est global, individuel et personnalisé,
- Les participants sont partie prenante de la construction de leur parcours.

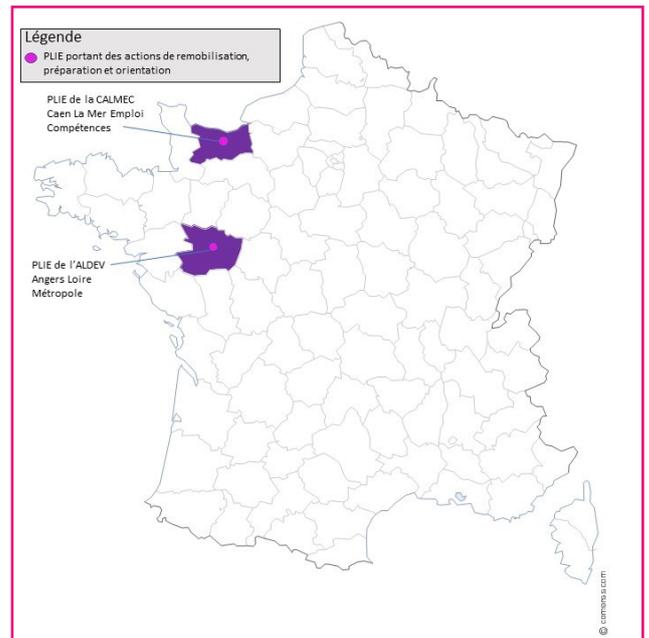
✓ Les chiffres clés en 2021

Les participant.e.s PLIE sont positionnés sur diverses étapes de parcours selon leur besoin, avec de nombreuses actions de mobilisation.

59 335 actions de mobilisation ont bénéficié aux participants en 2021 : il s'agit d'actions d'animation, d'orientation, de bilan, de positionnement des bénéficiaires et 22 816 actions de médiation à l'emploi ont été suivies (interventions spécifiques type IOD, prestations Pôle Emploi, parrainage...)

✓ Quelques exemples d'actions menées par les PLIE

Les exemples décrits ici se traduisent par des actions collectives visant à préparer la personne, l'outiller dans l'élaboration de son projet professionnel et sur les techniques de recherche d'emploi.



ALDEV (Angers Loire Développement), qui est l'agence de développement économique d'Angers Loire Métropole et qui porte le **PLIE de la Métropole d'Angers (Pays de la Loire)**, a initié l'action « **Boost' ta recherche d'emploi !** » : cette action collective de 9 journées, vise à favoriser la mise en action et l'autonomie dans la recherche d'emploi pour les participants du PLIE. 4 thématiques y sont ici abordées : Se connaître pour se projeter vers l'emploi ; Les outils de la recherche d'emploi ; l'organisation de la recherche d'emploi ; La recherche d'emploi. Les outils utilisés durant l'action permettent aux participants d'être acteur, en se mettant en dynamique réelle en fonction de chaque thématique.

Le **PLIE de la CALMEC (Normandie)** a déployé une action collective de remobilisation et validation du projet professionnel intitulée « **Parcours d'Orientation Professionnelle (POP)** », à destination de 12 participants du PLIE. L'action s'articule autour de temps de travail collectifs et individuels, notamment :

- Définition d'un projet professionnel ;
- Réalisation d'un projet collectif « Portraits de métiers caennais » visant à valoriser les métiers porteurs sur le bassin caennais (exposition de photos et témoignages de professionnels) ;
- Ateliers « je développe ma confiance pour optimiser mon insertion socio-professionnelle », animés par un coach professionnel ;
- Immersion en entreprises ;
- Techniques de recherche d'emploi, travail sur la plateforme e-learning, rencontre de professionnels, recherche de stages...

Les objectifs de cette action collective sont multiples pour les publics : **s'inscrire dans une démarche de redynamisation, favoriser l'émergence de ses motivations et de ses compétences, mieux connaître la diversité des secteurs d'activité porteurs d'emploi sur le territoire, confronter ses représentations en réalisant des mises en situation professionnelles, valider un projet professionnel en adéquation avec son profil et le marché de l'emploi**, tout en définissant les étapes nécessaires à sa réalisation.



Proposer des étapes emploi :

✓ Enjeux

Des « étapes emploi », qu'est-ce que c'est ?

Dans le cadre des parcours, les PLIE proposent à leurs participants des « étapes emploi ». Ces étapes leur permettent de découvrir ou redécouvrir l'écosystème de l'entreprise, mais aussi les différents univers de travail pour définir leur projet professionnel. Elles peuvent se matérialiser par :

- **Des « activités économiques »** exercées dans le cadre de contrats aidés, mais aussi via des CDD courts et des missions d'intérim,
- **Des formations complémentaires** en lien avec la définition du projet professionnel qui donnent, pour la plupart, droit à la délivrance d'une attestation de compétences en lien avec le référentiel du métier exercé.

Le référent veille aussi à ce que les participants puissent accéder à des formations correspondant à leurs besoins, soit pas le PLIE qui contribue à l'ingénierie de formations et/ou à leur financement, soit par les dispositifs de droit commun (ex : remise à niveau en langue française, acquisition de gestes professionnels de base...), soit dans le cadre d'opérations menées avec des entreprises qui recrutent.

✓ Plus-value de l'action des PLIE

- Les PLIE connaissent les opportunités d'emploi de leur territoire, et mettent en relation les participants avec les entreprises qui recrutent ;
- Certains PLIE portent des postes de facilitateurs de la clause sociale ;
- Les participants sont accompagnés pendant tout leur parcours et pendant leurs étapes emploi.

✓ Chiffres clés

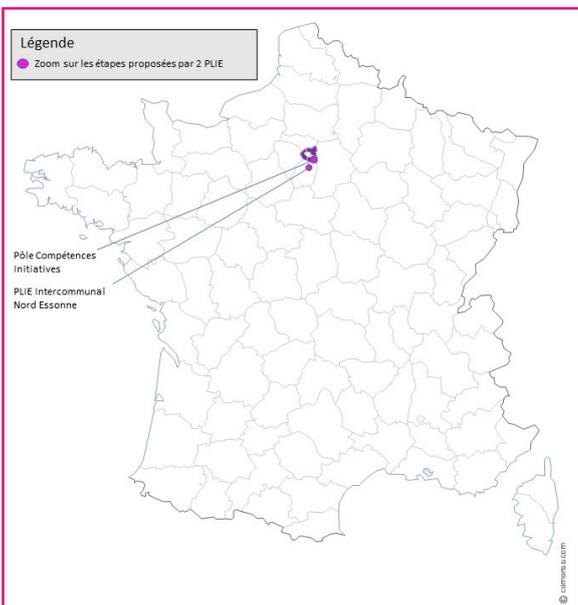
En moyenne, chaque participant.e du PLIE est positionné.e sur **1,34 action(s) ou étape(s) par an**

Au total en 2021, 46 355 emplois ont été occupés par les participants PLIE dans le cadre d'une étape de parcours – dont 23 294 (50%) avec des contrats « hors IAE ».

Sur cette même période, les participants en parcours PLIE ont pu bénéficier de 20 274 formations (qualifiantes, certifiantes ou non-qualifiantes), soit 12% de l'ensemble des étapes de parcours. Parmi les 13 850 sorties positives, 18% concernent des sorties sur une formation.

✓ Quelques exemples d'actions menées par les PLIE

Deux expériences d'étapes de parcours sont présentées ici, permettant aux participants du PLIE de se former d'une part ou d'autre part d'utiliser l'entrepreneuriat comme outil d'insertion.



Grâce au **PLIE Intercommunal Nord Essonne (Île de France)**, la première « Entreprise d'Entraînement Pédagogique » a ouvert ses portes en Essonne en 2020. Elle forme aux métiers du tertiaire pour permettre aux participants PLIE accueillis d'accéder à un emploi durable. L'EEP est un **outil de formation puis d'entraînement pour les métiers du tertiaire**, qui œuvre sur le thème de l'écologie, l'environnement, le développement durable.

Entreprise fictive dans sa production, utilisée comme centre de formation pratique pour plonger des personnes sans emploi dans un contexte professionnel réel, elle reproduit toutes les fonctions tertiaires de l'entreprise. Les stagiaires accueillis sont considérés comme des salariés d'entreprises. La formation, d'une durée de 35 heures par semaine sur 4 mois, se décompose en 4 types de parcours pour préparer 4 titres professionnels (Employé administratif-agent d'accueil, assistant ressources humaines, comptable assistant, assistant commercial).

Pôle Compétences Initiatives, qui porte le **PLIE** sur le territoire du Grand Paris Sud Est Avenir (**Île de France**), a vu s'implanter une nouvelle SIAE sur le département du Val-de-Marne. Lancé à titre expérimental, l'accélérateur StaffMe est devenu la première Entreprise d'Insertion par le Travail Indépendant (EITI) du Val-de-Marne en avril 2021.

Un échange entre l'équipe des référents de parcours du PLIE et la nouvelle SIAE a été organisé pour présenter l'intérêt de **mettre en place un parcours d'insertion autour de l'entrepreneuriat**. L'équipe a pu voir dans le travail indépendant un nouvel outil d'insertion qui peut se révéler pertinent en réponse à certaines problématiques sociales et/ou professionnelles, difficilement conciliables avec un cadre de travail salarié classique (ex : personnes ayant des difficultés à s'adapter aux codes de l'entreprise, meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, etc.)

L'EITI apporte de la flexibilité dans l'organisation du travail et offre de l'autonomie. L'insertion par le travail indépendant répond également aux aspirations d'un nombre croissant de personnes éloignées de l'emploi, qui ne se projettent pas dans une activité salariée à cette étape de leur parcours professionnel (aspiration à plus de liberté, fierté d'être entrepreneur, revalorisation de soi via le positionnement d'indépendant, cumul d'expériences variées, source de revenus immédiate...)

L'EITI propose un accompagnement socio-professionnel sur mesure à ses salariés en insertion et leur permet l'accès à des offres de prestations variées et adaptées aux situations sociales et professionnelles des publics éloignés de l'emploi, dans un objectif de sorties dynamiques. A ce jour, 15 EITI ont été conventionnées sur le territoire métropolitain et une quinzaine sont en cours de conventionnement, dans des secteurs d'activité variés.

Accompagner en favorisant l'égalité professionnelle femmes-hommes

✓ Enjeux

La lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes dans le monde professionnel fait partie des objectifs structurels portés par les PLIE. En effet, même si le taux d'emploi des femmes a augmenté de façon significative au cours de la dernière décennie, le sous-emploi continue de toucher principalement les femmes. En 2020, près de 79 % des personnes à temps partiel sont des femmes, dont beaucoup souhaiteraient travailler davantage¹. Les femmes sont confrontées à un certain nombre de « freins périphériques » à l'emploi, c'est-à-dire des obstacles à l'entrée, au retour ou au maintien dans l'emploi (ex : garde d'enfant, mobilité, accès au numérique ou à la formation, confiance en soi, équilibre des tâches domestiques, etc).

✓ Plus-Value de l'action des PLIE

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

- D'accueil et d'accompagnement : prise en compte des problématiques des femmes demandeuses d'emploi.
- D'insertion professionnelle sur des compétences spécifiques.
- D'élargissement 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.
- D'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.
- De partenariats engagés avec les entreprises
- De sensibilisation des acteurs de l'emploi, de la formation et du développement économique sur les enjeux de mixité des métiers et d'égalité professionnelle.

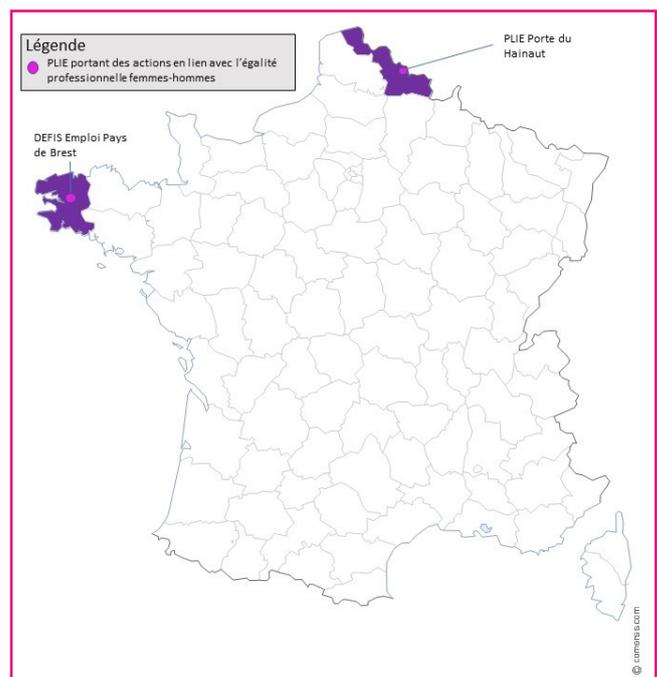
¹Source INSEE, « Emploi, chômage, revenus du travail », édition 2021.

✓ Chiffres clés

En 2021, 16 896 femmes sont entrées dans les PLIE, soit 52% des nouveaux participants. Les PLIE continuent à mettre en place des dispositifs ou des actions spécifiques pour leurs participantes.

✓ Quelques exemples d'actions menées par les PLIE

Les deux initiatives ci-après contribuent à l'égalité professionnelle femmes-hommes, par la mise en place d'une action autour de métiers de l'industrie d'une part et d'autre part, par un programme qui permet à la fois d'augmenter les solutions de garde d'enfant sur le territoire et de former des personnes en recherche d'emploi pour un retour à l'emploi durable.



Le PLIE de la Communauté d'agglomération de la Porte du Hainaut (Hauts de France) a mis en place une action destinée à mieux répondre à l'égalité des chances dans l'emploi en accompagnant des femmes dans la définition de leur projet professionnel et leur recherche d'emploi et en leur apprenant à faire face aux discriminations multiples.

Il s'agit d'amener les femmes à mieux cerner les aptitudes requises à l'exercice d'un métier et à identifier un projet professionnel correspondant à leurs compétences, leurs

potentiels et en lien avec le marché du travail, notamment sur les métiers liés à l'industrie.

Les actions suivantes ont été menées :

- Sensibilisation sur les métiers de l'industrie et découverte des métiers en situation ;
- Analyse des compétences sur le poste et analyse des compétences personnelles et professionnelles, des aptitudes et des motivations ;
- Evaluation des périodes en entreprises ;
- Présentation d'outils pour faire face aux discriminations ;
- Appui dans la valorisation des points forts en vue d'une négociation pour un emploi ou une formation ;
- Appui dans la construction d'un plan d'action personnalisé.

Cette formation a permis de favoriser l'autonomie économique des femmes et leur accès à des secteurs et à des métiers variés.

Dans le cadre d'une démarche de Gestion Prévisionnelle Territoriale des Emplois et Compétences (GPTEC) sur le secteur de la petite enfance, **DEFIS Emploi Pays de Brest (Bretagne)** a mis en place le programme Brest MAM.

Des enquêtes et entretiens ont été menées, un diagnostic élaboré pour croiser l'organisation des modes d'accueil sur le territoire et les opportunités d'emploi et d'insertion socio-professionnelle de ce secteur. Suite à ce diagnostic, le montage d'une Maison d'assistant.e.s maternel.le.s (MAM) a été envisagé, pour augmenter le nombre de places d'accueil de jeunes enfants et former des personnes en recherche d'emploi au métier d'assistant.e maternel.le pour un retour à l'emploi durable.

L'action s'est déroulée en plusieurs étapes : après une phase de mobilisation du public, d'entretien de recrutement avec un jury et d'immersion au sein d'un établissement d'accueil collectif d'accueil du jeune enfant de la Ville de Brest permettant de valider le projet professionnel des candidates retenues, la phase de formation des stagiaires a été initiée. Un module de formation sur la gestion administrative et financière d'une organisation (entrepreneuriat, RH, numérique, gestion) a été monté par DEFIS Emploi, en vue de favoriser le montage de la MAM et la sécurisation future de l'activité. Des temps d'échanges entre les stagiaires ont été proposés pour favoriser le dialogue et la cohésion d'équipe, en prévision du montage de la MAM et des stages de mise en pratique de 4 semaines en établissement collectif ont été organisés pour mettre en pratique les enseignements de la formation.

A l'obtention de l'agrément délivré par la Protection Maternelle Infantile du Conseil départemental (CD), les stagiaires ont suivi la formation du CD, obligatoire pour exercer en tant qu'assistante maternelle agréée.

Le PLIE a assuré le suivi socio-professionnel des publics tout au long du projet. Au final, ce sont 8 personnes qui sont allées au bout du projet, dont 3 ont monté, fin 2021, une MAM dans un Quartier Politique de la Ville (proposant 12 places d'accueil dont certaines réservées à des personnes en recherche d'emploi). Cette démarche va être étendue en 2022 avec la mise en place d'un pool de remplacement qui visera à faire face aux manques de professionnel.le.s de la petite enfance sur le territoire.

Former les référent.e.s de parcours et permettre l'analyse de pratiques

✓ Enjeux

La fonction « accompagnement » des PLIE est assurée par des « **référents uniques de parcours** ». Ces référents sont employés par différentes structures financées sur la programmation du PLIE et coordonnées par la structure d'animation et de gestion du PLIE : Pôle emploi, Mission locale, Centres Communaux d'Action Sociale (CCAS), Structures d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE), ... Ils travaillent généralement sous la responsabilité opérationnelle du coordinateur des parcours du PLIE. Cette variété d'employeurs permet aux référents de partager, au sein de leurs équipes locales, des connaissances, des compétences, des outils et des expériences multiples qui enrichissent en permanence leurs pratiques.

Le référent de parcours :

- 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) ;
- 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 de qualité et d'évaluation.

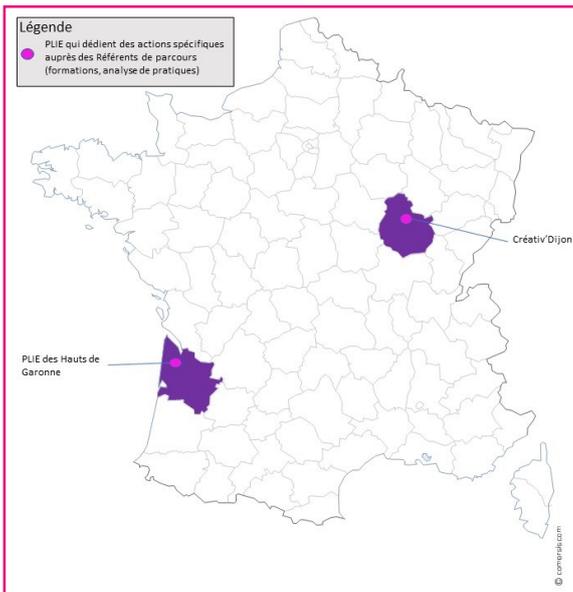
✓ Plus-value de l'action du référent de parcours PLIE

- Il accompagne un nombre de personnes limité : entre 60 et 100 personnes par référent de parcours ;
- Il a une disponibilité suffisante pour accompagner chaque personne en fonction de ses besoins, avec un rythme et des temps de rencontre adaptés ;
- Sa présence au sein du PLIE lui permet de mobiliser un réseau d'intervenants au profit de la personne accompagnée, en fonction des problèmes et des besoins de celle-ci : travailleurs sociaux, psychologues, SIAE, organismes de formation... ;
- Il peut mobiliser des mesures de droit commun, apporter des co-financements fournis par le PLIE, soit en faveur de ces mesures ou pour des dispositifs hors du droit commun (exemple : une formation individuelle) ;
- Il bénéficie d'une « supervision pédagogique » par le coordinateur des parcours du PLIE, et, le cas échéant, d'actions de professionnalisation montées par le PLIE.



✓ Quelques exemples d'actions menées par les PLIE

Les deux exemples ci-après illustrent la démarche d'accompagnement des pratiques professionnelles dont a bénéficié une équipe de professionnels d'un PLIE puis une action de professionnalisation des équipes sur une thématique spécifique.



Les équipes du **PLIE de CREATIV'Dijon (Bourgogne Franche Comté)** ont bénéficié d'un accompagnement par une consultante en ingénierie et innovation sociale, sur la période 2017-2022. L'équipe de pilotage du PLIE a eu un appui sur le management de l'équipe et l'ingénierie de projet. La démarche a abouti à l'élaboration d'un référentiel du métier de référent de parcours PLIE en 2021, permettant de valoriser cette fonction mais aussi de renforcer la cohésion de l'équipe. Cette prestation a pu être co-financée par les fonds FSE dans le cadre de la programmation 2014-2020, prolongée sur 2021.

La prestation d'accompagnement s'est déclinée comme suit :

Sur la période 2017-2018, l'équipe de pilotage nouvellement arrivée a pu être accompagnée dans ses techniques de management et sur la méthodologie de projet, afin de monter en compétences ; un séminaire professionnel a été organisé. De fait, la coordination d'un PLIE présente la spécificité de travailler avec des référents dont les postes sont internalisés, c'est-à-dire avec un lien

hiérarchique, et des référents externalisés sur la base d'un lien fonctionnel uniquement.

L'année 2019 a coïncidé avec la fin du protocole d'accord ; l'équipe de pilotage du PLIE a alors été accompagnée par la consultante pour évaluer l'ancien protocole d'accord et réinterroger les pratiques en vue de son renouvellement : des travaux collectifs ont été initiés (groupe de travail en interne, séminaire « World café ») et sont venus nourrir la définition des nouvelles orientations stratégiques sur l'année 2020.

L'accompagnement par la consultante s'est poursuivi à l'arrivée d'une nouvelle coordinatrice du PLIE en 2020 et 2021, période caractérisée par un contexte de crise sanitaire, de mise en œuvre du nouveau protocole et d'évolution du public accompagné. En effet, le chômage étant en baisse, les participants du PLIE sont plus éloignés de l'emploi et présentent davantage de fragilités sociales. La consultante est venue en appui de l'équipe de pilotage sur la démarche d'élaboration d'un référentiel du métier de référent de parcours PLIE (RPP) : collecte d'information, animation de groupes de travail avec les RPP, séminaire d'équipe. Le référentiel a vocation à valoriser le travail des RPP à partir des compétences mobilisées, à sortir de la logique d'objectivation de la fonction de RPP à partir d'indicateurs tels que le nombre de mises en emploi, d'étapes de parcours, de sorties etc. Cet outil a vocation à être mieux connu et repéré, notamment par les employeurs du territoire. Ces travaux ont permis de favoriser les échanges au sein de l'équipe du PLIE et ainsi la cohésion d'équipe.

Enfin en 2022, seuls les référents de parcours PLIE ont bénéficié d'un appui de la part de la consultante mais aussi d'un organisme de formation et d'un cabinet de conseil. L'objectif était de :

- Construire une méthode diagnostic
- La mettre en action auprès des participants dès l'entrée en parcours PLIE

Echanger sur les pratiques en lien avec leur identité professionnelle et l'évolution des publics.

Ces prestations ont permis à l'équipe de RPP de s'appuyer sur différents outils co-construits, pour objectiver la présence

de leviers et de freins chez le participant, adopter une posture en s'inspirant du bilan de compétences, aborder la résolution de situations complexes par une approche systémique.

In fine l'accompagnement du **PLIE de CREATIV'Dijon** par une consultante « manager de transition » s'est révélée tout à fait bénéfique car l'équipe a pu bénéficier de son expertise, de sa neutralité en tant que partenaire extérieur au PLIE et de sa bonne connaissance de la structure du fait d'un accompagnement sur plusieurs années consécutives. Le référentiel du métier de référent de parcours, constitue un outil précieux de valorisation de ce métier.

En 2021, l'équipe des référents et l'équipe opérationnelle du **PLIE des Hauts de Garonne (Nouvelle Aquitaine)** a bénéficié d'une action de professionnalisation intitulée « Valeurs de République et de la Laïcité » animée par des formateurs extérieurs. La laïcité est un principe qui favorise l'exercice des libertés individuelles, la non-discrimination et le vivre-ensemble. Pour autant, il existe beaucoup de confusion autour de ce principe et de son cadre légal. En conséquence, il a semblé essentiel d'apporter des réponses sur le cadre juridique en matière de respect des principes de laïcité.

Dans leur quotidien de travail, les professionnels œuvrant dans le domaine de l'insertion vers l'emploi peuvent se sentir démunis face à certaines situations rencontrées, ou exprimées par les personnes accompagnées, en lien avec le fait religieux. L'objectif de cette action est d'outiller les professionnels dans leur pratique professionnelle, notamment en lien avec le domaine de l'emploi, de répondre à leurs questionnements, afin de leur permettre d'adopter un positionnement professionnel et adapté aux situations rencontrées, dans une logique de dialogue.

L'action de formation s'est déroulée sur deux journées en présentiel. Les professionnels ont pu acquérir les grands repères historiques et juridiques, via des apports théoriques, ainsi que par des jeux de rôle pour interroger leurs propres pratiques. Ainsi les équipes ont eu des réponses pratiques à des situations problématiques.

Suite à ces deux journées, les professionnels ont eu des outils à disposition pour réagir face à des situations rencontrées dans leur quotidien de travail et d'adapter leur posture professionnelle aussi bien dans leurs relations avec les participants qu'avec les entreprises.

3.2 LES PRATIQUES DES PLIE EN MATIERE D'ANIMATION TERRITORIALE ET DE PARTENARIATS

✓ Enjeux

Pour accompagner au mieux le public participant du PLIE dans son parcours, il est nécessaire de mobiliser les acteurs et dispositifs adéquats au bon moment. Pour ce faire, les professionnels de l'emploi et de l'insertion socio-professionnelle doivent tisser des liens partenariaux forts permettant de fluidifier les parcours et de bien articuler les étapes vers l'emploi ou la formation.

✓ Plus-value des PLIE

Les PLIE ont développé une capacité d'innovation et d'adaptation aux besoins de leur territoire tout en détenant une fonction d'ingénierie. Ainsi, les PLIE impulsent des actions territorialisées, autant que possible innovantes et partenariales, adaptées aux besoins des participants mais

aussi aux besoins économiques du territoire, et complémentaires du droit commun.

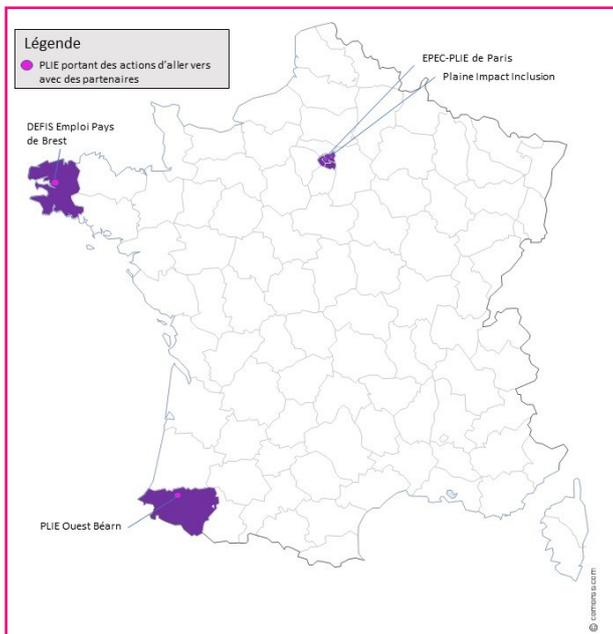
Ces actions peuvent être de nature différente, en direction des participants et en direction des entreprises, en fonction des besoins et des priorités définies dans le protocole d'accord, par exemple : de l'ingénierie de parcours, de formation, le montage de SIAE, la promotion des métiers et emploi par filière d'activité sur le territoire, la promotion de la clause d'insertion, etc.

Cette ingénierie d'actions suppose par ailleurs une ingénierie financière : mobiliser et redistribuer des crédits, notamment le FSE ; susciter des initiatives et accompagner les porteurs de projets ; les PLIE ont acquis en effet un savoir-faire sur la gestion du FSE.

Le partenariat au service de l'aller vers et des parcours des publics accompagnés

✓ Quelques exemples d'actions menées par les PLIE

Les expériences présentées ici portent sur des actions innovantes d'aller vers qui sont menées en lien étroit avec les partenaires locaux : commerces et services de proximité, clubs, fédérations sportives et culturelles ou encore partenaires de l'aide alimentaire sur le territoire.



L'association Transition qui porte le **PLIE Ouest Béarn (Nouvelle Aquitaine)** a initié la démarche Re-Pair dès 2020, pour repérer des publics éloignés de l'emploi, en décrochage, sans emploi ou formation et qui ne sont pas connus des acteurs du Service Public de l'Emploi.

La démarche s'appuie sur la création et la mobilisation d'un réseau de « capteurs » parmi les commerces et services de proximité : commerces, agences intérimaires, cabinets infirmiers et pharmacies, associations sportives et de loisirs, mairies, associations caritatives, adultes relais etc. Ceux-ci constituent une chaîne de médiation qui favorise la rencontre entre le public et le facilitateur de parcours. L'objectif est de rendre accessibles les services et les actions pour que les personnes se les approprient et s'en saisissent. Ceci étant, la crise sanitaire a freiné l'approche terrain de la démarche.

En 2022, la démarche a été élargie et a évolué vers le projet Trans'Mission, co-porté par l'association Transition et la Mission Locale TM2O (Territoires de Mourenx, Oloron, Orthez), en consortium avec d'autres partenaires locaux. Ce projet est co-financé pour deux années au titre du Plan d'Investissement dans les Compétences. Le public visé concerne les jeunes de 16 à 30 ans, NEET (sans emploi, études ou formations), non connus des services publics de l'emploi depuis au moins 6 mois.

Le projet s'appuie sur les différentes phases suivantes :

- Phase de Repérage et d'Aller vers : Les deux professionnels dédiés (de Transition et de la Mission locale TM2O) sont mobilisés sur la construction et l'animation d'actions "hors les murs" qui ont pour finalité d'identifier et de mobiliser des jeunes NEET. Le repérage se fait également à travers la rencontre, le développement et la consolidation d'un réseau de partenaires aux champs d'intervention variés et par la constitution d'un réseau de capteurs parmi des commerces clés se faisant le relais du dispositif au niveau local.

Exemples d'actions "Hors les Murs réalisées" : Participation au festival des arts Urbains, Réalisation d'un jeu concours "Ramène tes potes" dans le cadre du projet de découverte du territoire par le géocaching "Les Mardis de la Découverte", Présence sur les marchés, Réalisation de meubles en palettes avec un groupe de jeunes, participation aux journées des familles ou encore aux matinées de l'emploi organisées par les partenaires sur le territoire.

Les actions sont notamment déployées grâce à l'utilisation de "Milo", un véhicule aménagé en bureau itinérant, qui sillonne le territoire et permet de toucher les publics les plus éloignés.

- Phase de (Re)mobilisation : après un diagnostic établi lors d'un entretien individuel pour appréhender la situation globale du jeune, un projet est coconstruit avec lui, en prenant en compte ses freins et fragilités, mais aussi ses atouts et ses compétences. Un des enjeux est de favoriser la confiance en soi, mais aussi la confiance dans les professionnels de l'insertion et des dispositifs de

droits commun. Les moyens de communication ont dû être adaptés, le sms et le téléphone sont privilégiés. Durant ce parcours, est mobilisée l'offre de service de la mission locale (PACEA, CEJ) et du réseau de partenaires (associations de prévention, centres sociaux, associations et clubs de sport, partenaires en lien avec la resocialisation, la vie associative, la culture, le loisir).

- Phase de Sécurisation des parcours : Cette phase fait l'objet d'une attention particulière tout au long du parcours, se réajustant en continu selon l'évolution de la situation du jeune. Cela se matérialise par exemple, par la mobilisation de solutions de financement, d'aide aux déplacements ou de toute autre réponse adaptée pour lever les freins qui pourraient empêcher la bonne réussite de chaque étape du parcours. Un contact régulier entre l'animatrice et la personne est établi, pour entretenir le lien de confiance.

Les Jeux Olympiques et Paralympiques de 2024 sont une formidable opportunité pour les territoires et l'insertion des publics éloignés de l'emploi de Paris et de Seine-Saint-Denis. Ainsi, **l'EPEC qui porte le PLIE de Paris et le PLIE de Plaine Commune (Île de France)** font partie du consortium « 2024 : Toutes championnes, tous champions ! », qui a pour mission de porter un projet innovant et ambitieux de parcours d'insertion intégrés vers la formation et l'emploi autour du sport et de ses valeurs.

L'objectif principal du projet est de proposer des parcours d'insertion vers l'emploi et la formation à 1000 personnes dans des secteurs économiques qui seront dynamisés par les grands événements sportifs internationaux : construction, exploitation, requalification des équipements, augmentation du trafic aérien, arrivée d'infrastructures de transports, d'hôtellerie et restauration, etc.

Dans ce cadre, des actions innovantes de repérage et d'orientation des publics sont menées, en s'appuyant sur le partenariat avec des associations de quartiers, des clubs, des fédérations sportives et culturelles pour la mise en œuvre d'actions locales, en particulier au sein des QPV.

Sur 3 ans, 500 habitants de la Seine-Saint-Denis, dont 70% sur le territoire de Plaine Commune, et 500 parisiens, prioritairement des jeunes et demandeurs d'emploi résidant

dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville, mais également d'autres personnes éloignées de l'emploi (demandeurs d'emploi seniors, de longue durée, ou reconnus travailleurs handicapés, bénéficiaires du RSA, sortant des Structures d'Insertion par l'Activité Economique...) seront accompagnés dans le cadre du projet.

Il s'agit de mettre en place des parcours intégrés de 6 à 15 mois avec 4 principales étapes : 1) Des actions innovantes de repérage et d'orientation des publics au sein des QPV. 2) Des « promotions » de remobilisation de 3 à 6 mois reposant sur la valorisation ou l'acquisition d'aptitudes et de compétences sportives, citoyennes et professionnelles dans une démarche globale de la personne touchant 336 personnes lors de 28 promotions. 3) Des formations à des métiers qui recrutent, définies conjointement avec les acteurs économiques des filières professionnelles bénéficiant de l'effet positif des JOP2024 : 4) Un accompagnement vers l'emploi renforcé.

Défis Emploi Pays de Brest (Bretagne) a porté le projet « Brest-COB inclusif », qui a été lauréat de l'appel à projets « 100% inclusion » du Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC). Brest-COB inclusif propose aux personnes en situation d'isolement, de grande précarité financière, sociale, et sans emploi, un parcours de retour à l'emploi favorisant l'expérimentation. Il s'agit de tester de nouveaux modes d'accompagnement, et de répondre aux entreprises qui peinent à recruter, en les guidant vers une approche inclusive via des temps de rencontre innovants.

Ce projet est mené par huit structures des territoires de Brest métropole et du Centre Ouest Bretagne (COB) qui coopèrent par des actions croisées, du partage de pratiques, des expérimentations territoriales etc. Brest COB inclusif se déploie dans les quartiers prioritaires de Brest métropole et dans toutes les communes classées en zones de revitalisation rurale (ZRR) du pays Centre Ouest Bretagne. Sur les territoires identifiés, les problématiques rencontrées par les publics sont similaires : faible niveau de formation, mobilité, déficit de l'image de soi, fracture sociale et/ou numérique, isolement, etc.

Le parcours d'accompagnement se déroule sur une durée maximale de 15 mois et s'articule autour de quatre axes d'intervention, individuels et/ou collectifs :

- **Repérage et autonomisation des publics** : « L'aller vers » est central dans ce projet. Ainsi, les actions de repérage sont menées dans des lieux stratégiques : aux Restos du cœur, au Secours populaire, lors de tournées avec la Croix-Rouge ou encore en lien avec les centres communaux d'action sociale (CCAS). Il peut également y avoir des flux d'orientation grâce aux partenaires locaux.
- **Bien-être, motivation et ouverture** : organisation d'ateliers thématiques et collectifs, co-construits selon les intérêts et savoir-faire des personnes (sport, culture, estime de soi, cuisine, informatique, etc.) ou des événements collectifs (ex : cafés-échanges, visites de bibliothèques, sorties en mer, etc.)
- **Formation, emploi, insertion en entreprise** : accompagnement et médiation lors de Matinales entreprises par exemple
- **Mobilité et problématiques individuelles** (social, financier, garde d'enfant, santé, etc.) : un accompagnement personnalisé pour réduire ces freins

La rencontre d'un maximum de partenaires locaux a permis d'orienter les personnes intéressées vers cette action.

Une expérimentation a été menée autour de la mobilisation des personnes pour un premier contact, notamment pour l'accueil de nouveaux entrants bénéficiaires du RSA. En remplacement des informations collectives ou entretiens individuels « traditionnels », des actions permettant un contact dans un environnement qui peut être moins intimidant ont été menées, par exemple lors d'une randonnée sur le GR34, le nettoyage du littoral, etc.

De l'aller vers à la coordination des acteurs via la Cité de l'emploi

Les expériences valorisées ci-dessous permettent d'illustrer différentes modalités d'aller vers les publics en s'appuyant sur une diversité de partenaires locaux et de présenter le dispositif Cité de l'emploi porté par un PLIE.



Le **PLIE de la Métropole d'Angers (Pays de la Loire)**, qui est porté par l'Agence de développement économique **ALDEV** (Angers Loire Développement), a développé plusieurs actions en faveur de l'emploi au sein des QPV. Tout d'abord **deux postes de facilitateurs emploi sont dédiés pour assurer des permanences emploi et des balades de rue** au sein des QPV d'Angers ; ils vont à la rencontre des habitants dans les associations d'habitants, les maisons de quartier, au pied de leurs immeubles mais nouent aussi des liens avec les gardiens d'immeuble, les différents commerçants, les institutions, les bailleurs sociaux, les associations pour se faire connaître et participer aux animations de quartier. Une fois par semaine, les balades de rue se font en binôme avec la médiatrice sociale, un collègue facilitateur, les animateurs du quartier, les éducateurs de prévention, les développeurs territoriaux, les partenaires du quartier, les agents de vie quotidienne...

L'enjeu est de repérer les chercheurs d'emplois des quartiers prioritaires qui ne fréquentent pas ou plus le SPE (Service Public de l'Emploi) appelés encore « les invisibles » pour leur donner la possibilité de venir rencontrer le facilitateur emploi au sein des permanences.

Dans un second temps il s'agit d'accompagner les habitants des QPV dans leurs démarches d'insertion professionnelle (inscription auprès du SPE, TRE, information sur les offres d'emploi et de formation, mise en relation avec des recruteurs...)

Le travail de partenariat est central dans cette démarche, d'où le souci de le développer et de créer des liens réguliers avec les différents acteurs du territoire : Structures d'Insertion par l'Activité Economique, associations, institutions pour favoriser l'interconnaissance ; participation aux portes ouvertes d'organismes de formations ; temps de rencontre avec les maisons de quartiers et les partenaires (café partenaires une fois par trimestre) ; travail en lien avec les chargés d'accueil, la médiatrice sociale adultes relais des différents lieux de permanences ; participation à des commissions insertion qui réunissent la totalité des partenaires et des structures de chaque quartier ; rencontre de la Maison Départementale des Solidarités et du Pôle Emploi pour bien articuler le rôle de chacun.

Par ailleurs des **cafés emploi** sont organisés au cœur des quartiers prioritaires et en proximité avec les habitants. Ils permettent, de mettre en relation des chercheurs d'emplois avec des entreprises, des organismes de formation et des professionnels de l'accompagnement. La Mission Locale Angevine, le PLIE, Pôle Emploi et les Clauses d'Insertion ont un stand pour recevoir et informer les participants.

Des **temps forts** ont également été organisés en 2021 : sur une semaine, diverses actions ont été organisées au Relais Mairie de Monplaisir, avec des temps de rencontre entre les habitants du quartier et des professionnels de l'emploi (Pôle emploi, Mission locale, ALDEV) ainsi que des entreprises, complétées de balades de rue. Un forum emploi a également été déployé en 100% en ligne pour s'adapter au contexte sanitaire ; il a permis un échange avec les entreprises qui recrutent (salon en ligne) mais aussi des webinaires permettant à des entreprises locales de se présenter, de parler de leur activité et des postes à pourvoir. Enfin, le pass métier et osez les métiers a permis à

des chercheurs d'emploi de découvrir les métiers en tension sur le territoire, rencontrer des entreprises qui recrutent et échanger avec des centres de formation et professionnels de l'emploi.

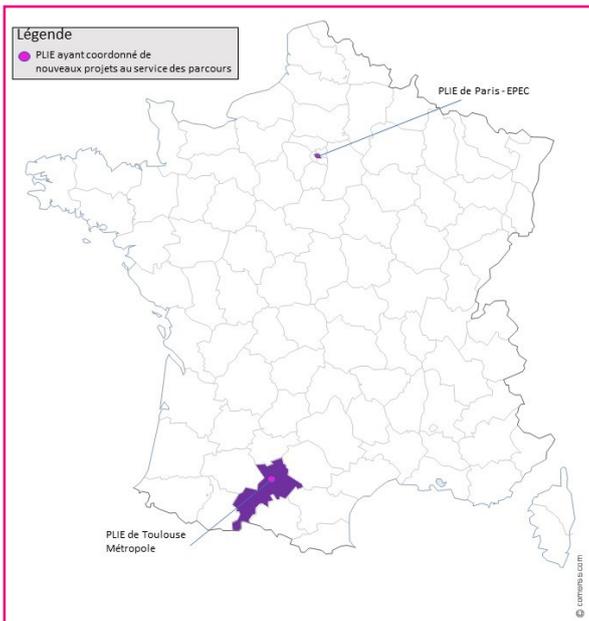
L'ALDEV (Pays de la Loire) coordonne par ailleurs la Cité de l'emploi d'Angers Loire Métropole, par délégation de la Préfecture de Maine Loire. A travers ce dispositif expérimental initié dès juillet 2020, l'ALDEV met en œuvre un travail de collaboration renforcée des acteurs du territoire en faveur de l'accès à l'emploi des habitants des quartiers prioritaires, soit par la mobilisation de dispositifs existants, soit par la prise en charge individuelle sur des besoins plus spécifiques. Ce dispositif multi-partenarial mobilise de nombreux acteurs institutionnels et associatifs présents dans les quartiers.

Ce collectif d'acteurs a vocation à assurer un meilleur suivi des chercheurs d'emploi dans leur parcours en développant une ingénierie d'actions innovantes, quand les dispositifs existants ne suffisent pas, pour répondre au mieux à certains freins spécifiques : précarité, mobilité, garde d'enfant, discrimination...

La Cité de l'emploi d'Angers Loire Métropole a fait le choix de cibler un public en capacité d'aller à l'emploi assez rapidement, c'est-à-dire les familles monoparentales, les seniors, jeunes diplômés mais non qualifiés (Bac/Bac+1). Le public ayant besoin d'un accompagnement long ne fait pas partie de la cohorte et est accompagné dans le cadre du PLIE. 90 personnes sont accompagnées par an (30 monoparents, 30 seniors, 30 jeunes) et l'ALDEV s'appuie sur les partenaires pour la prescription ; le choix a été fait de centrer l'accompagnement sur la levée de deux freins à l'emploi, la mobilité et la garde d'enfant. Ainsi, la Cité de l'emploi permet ici de développer de nouvelles actions et d'expérimenter, en complémentarité des dispositifs existants : expérimentation de navettes portées par les SIAE pour favoriser la mobilité des publics, étude menée sur une crèche à vocation d'insertion professionnelle, une garde en horaires atypiques etc.

La coordination de nouveaux projets au service des parcours

Les initiatives ci-dessous illustrent la capacité d'ingénierie territoriale des PLIE qui fédèrent des acteurs du territoire autour de la création de nouveaux projets permettant de diversifier le contenu des parcours des participants du PLIE.



L'EPEC, qui porte le **PLIE de Paris (Ile de France)** s'est positionné pour coordonner la mise en place de l'école des métiers du vélo, en lien avec d'autres acteurs de l'économie sociale et solidaire. Face au développement des nouvelles mobilités et des mobilités douces à Paris, l'enjeu était de faire découvrir les métiers et opportunités d'emploi en lien avec le vélo, de former les personnes aux métiers correspondants, de contribuer à structurer la filière.

L'action de l'EPEC s'est articulée autour de plusieurs axes :

- **Actions structurantes pour développer l'offre et la demande d'emploi dans la filière cycles.** L'EPEC est intervenue auprès des professionnels de l'emploi pour les informer sur les métiers et les formations disponibles localement dans la filière vélo. En parallèle, elle a participé à de nombreux événements destinés aux demandeurs d'emploi et organisé des permanences hebdomadaires afin de sourcer des publics.

- **Permanences de SAS découverte des métiers de la mécanique du cycle,** permettant de visiter les ateliers de production et d'échanger avec des professionnels en activité sur 3 demi-journées. La régularité de ces SAS a donné une visibilité concrète des métiers visés dans le cadre de l'école des métiers du vélo et a permis de fluidifier l'orientation des publics.

- **Accompagnement socio-professionnel et suivi des apprenants** entrant en formations : l'EPEC, avec son équipe de chargés de relation entreprise, a animé les ateliers d'appui aux Techniques de Recherche d'Emploi durant le parcours de formation.

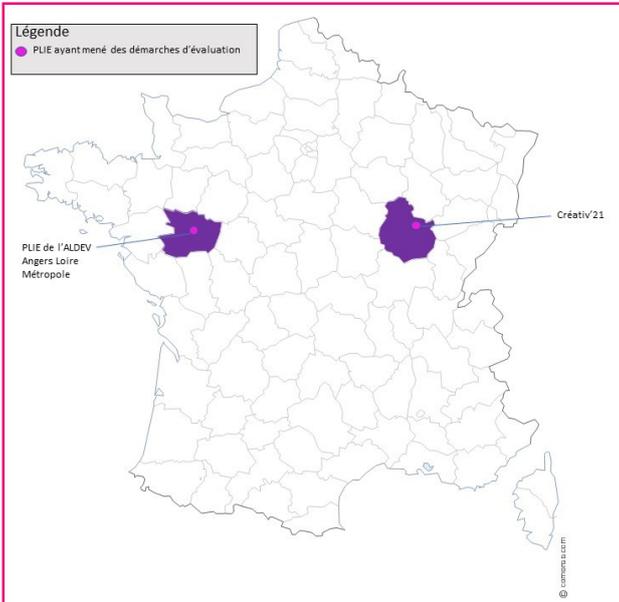
Sur la période 2019-2021, l'EPEC a contribué au développement de l'École des Métiers du Vélo de Paris, projet qui est désormais reconnu en tant que Pôle Territorial de Coopération Economique (PTCE) de la filière vélo du Grand Paris. Conformément à son engagement initial, l'EPEC ne fait plus partie de ce projet car son rôle était de coordonner les acteurs et d'aider à sa structuration départementale. Cette école des métiers du vélo sera une structure unique qui regroupera différents organismes de formation complémentaires pour former les franciliens, en priorité très éloignés de l'emploi, aux métiers du vélo.

L'intérêt pour l'EPEC a été de jouer un rôle de promotion généraliste des métiers et formations autour du vélo, avec un soutien à l'entrée en formation et au placement des stagiaires. De plus, le projet a permis de développer l'offre de formation locale puisque deux structures partenaires du projet ont pu être labellisées « organisme de formation » puis certifiées Qualiopi dans le cadre de ce projet.

En 2021, le **PLIE de Toulouse Métropole (Occitanie)**, en lien avec les Services de l'Environnement, a commandé une étude action sur les métiers du maraîchage en milieu urbain. Cette initiative s'inscrivait dans le projet de la Métropole de promouvoir l'agriculture urbaine dans une optique de découverte et d'élargissement des métiers, tout en créant des opportunités d'emploi pour les publics en parcours d'insertion. L'étude action a été confiée à la MILPA (entreprise toulousaine) dont l'objectif est de promouvoir l'agriculture urbaine tournée vers la production agricole et alimentaire, au service des personnes et des territoires les plus fragiles. Le projet s'est structuré en plusieurs étapes : définition de la gouvernance de la future activité, du modèle économique, du périmètre d'activité, étude technique, recherche d'un lieu d'implantation. L'étude action a permis de vérifier la faisabilité quant au développement d'un atelier-chantier d'insertion (ACI), dans lequel le maraîchage urbain constitue un support à l'insertion des publics. Cet atelier de 20 places a permis de réaliser une serre pour cultiver des fruits & légumes et d'aménager des espaces en bas d'immeuble. Une partie des parcelles concernées se situe en quartier prioritaire de la ville. Ainsi, le PLIE de Toulouse Métropole a contribué à la création d'une nouvelle étape de parcours pour les participants du PLIE, en élargissant l'offre d'insertion locale.

Démarche évaluative du PLIE et mobilisation des partenaires

Deux initiatives d'évaluation du PLIE en vue du renouvellement du protocole d'accord sont présentées ci-dessous.



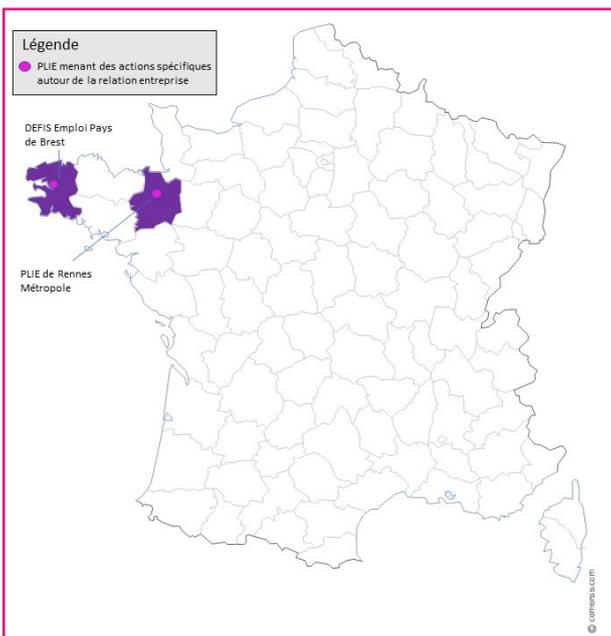
L'**ALDEV** qui porte le **PLIE d'Angers Loire Métropole (Pays de la Loire)** a initié une démarche évaluative du PLIE dès 2020, avec pour objectif la rénovation de son protocole d'accord fondée sur la forte mobilisation des acteurs. Le premier comité de pilotage fin 2020 a permis de partager des éléments de bilan et d'évaluation.

Cette première phase d'appui à l'évaluation et au diagnostic a été suivie par une seconde phase de consultation des partenaires : dans ce cadre, près de 40 acteurs ont été interrogés (élus d'Angers Loire Métropole, Etat (Préfecture, DREETS, DDETS), Département, Région, ALDEV, Pôle Emploi, Mission Locale, tables rondes SIAE et référents de parcours). La dernière phase a permis de formuler des préconisations protocolaires en mobilisant plus de 30 entités (institutions, opérateurs, entreprises...) à l'occasion d'un séminaire partenarial en mai 2021 ainsi que 8 contributions. Cette démarche au long cours avait pour objectif de mettre en lumière les atouts et les axes d'amélioration du PLIE, de proposer de nouvelles orientations et de renforcer les partenariats, en associant largement les acteurs locaux et partenaires aux travaux. Le nouveau protocole d'accord a ensuite pu être signé fin 2022.

Les équipes du **PLIE de CREATIV'Dijon (Bourgogne Franche Comté)** ont lancé des travaux en lien avec le renouvellement du protocole d'accord à compter de 2019. L'équipe de pilotage du PLIE a ainsi été accompagnée par une consultante en ingénierie et en innovation sociale pour initier une démarche d'évaluation de l'ancien protocole d'accord et réinterroger les pratiques. Des groupes de travail en interne et un séminaire « World café » ont été organisés et les partenaires externes associés à la démarche pour voir comment était perçu le dispositif PLIE et les perspectives à envisager. Ces différents temps de travail sont venus nourrir les orientations stratégiques du nouveau protocole d'accord. Celui-ci prend en compte l'évolution du public auquel le PLIE s'adresse, lequel est plus éloigné de l'emploi et présente davantage de fragilités sociales.

La relation entreprise

L'action des PLIE repose aussi sur la mobilisation des employeurs en synergie avec le développement économique local. Sur ce volet, les PLIE peuvent apporter un soutien aux entreprises dans leur démarche de recrutement, d'analyse de la situation de travail, de développement de leur démarche de RSE. Ci-dessous deux initiatives autour de la relation entreprise, avec une dimension partenariale forte.



Lancé il y a maintenant une dizaine d'années, par **DEFIS Emploi Pays de Brest** qui porte un PLIE, une Maison de l'Emploi et une plateforme d'ingénierie financière et de développement de projets emploi formation (**Bretagne**), RH TPE est un dispositif accompagnant les TPE du territoire à travers un soutien gratuit et personnalisé aux dirigeants de TPE en gestion des ressources humaines.

Les chargés de mission sillonnent le terrain et permettent au plus grand nombre des dirigeant(e)s d'avoir une base de connaissances et de compétences en gestion des ressources humaines pour faire face non seulement à leurs obligations légales (avoir un registre unique du personnel, un Document Unique d'Évaluation des Risques, mettre en place les entretiens professionnels, le bilan à 6 ans...) et également de répondre aux défis d'aujourd'hui en terme d'attractivité et de fidélisation (aide au recrutement, Qualité de Vie au Travail (QVT), mise en place de système type We Smile, management bienveillant...). Des conseils, outils, trames sont transmis lors d'un rendez-vous au sein de l'entreprise pour aider les dirigeants : recrutement, formation, attractivité et

QVT, management, dispositifs et aides. Le travail réalisé sur le terrain par le dispositif permet de faire remonter les problématiques les plus récurrentes rencontrées par les TPE. Dès lors, des groupes de travail sont constitués avec les partenaires du dispositif, institutionnels et entreprises afin de réfléchir à ces problématiques et proposer des actions. Sont ensuite co-construits les solutions et les outils adaptés : par exemple, le "Guide pour réussir sa première embauche et les suivantes..." a été élaboré ainsi puis a été proposé gratuitement à l'ensemble des TPE du territoire.

L'action s'est essaimée sur le reste du territoire national, avec en 2021, 26 structures membres du dispositif : ces structures échangent régulièrement entre elles sur leurs bonnes pratiques via un drive partagé, un groupe contact mail, des échanges téléphoniques, des visio thématiques, et se sont rencontrées le temps de 2 journées (18-19 novembre 2021) lors d'un comité technique afin de discuter de la structuration du réseau RH TPE et de déterminer sa stratégie future.

Sur l'année 2021, le dispositif RH TPE a assuré 1244 rendez-vous en entreprises, incluant 1 044 TPE soutenues en RDV individuel pour une montée en compétences des dirigeants de TPE sur la gestion des ressources humaines, et 200 dirigeants de TPE sensibilisés aux bonnes pratiques de GRH en ateliers collectifs sur des thématiques tel que « Réussir son recrutement », « Mettre en place les entretiens professionnels », « Le management intergénérationnel ». 574 recrutements ont par ailleurs été accompagnés par un chargé de mission RH TPE. Une note d'information mensuelle sur l'actualité sociale et les aides adaptées aux petites structures est rédigée et diffusée auprès de 1000 dirigeants de TPE. Au total ce sont plus de 3500 outils, conseils, dispositifs qui ont été diffusés et expliqués aux dirigeants en 2021. Enfin, l'organisation de groupes de travail thématiques a permis de produire des outils ou d'organiser des événements en fonction des réalités territoriales (réalisation d'un guide de bonnes pratiques RH dans la Nièvre, « Transitions collectives au service des secteurs porteurs du Grand Roissy le Bourget », Ateliers 90 minutes RH dans le Cotentin, « Le Prêt de salariés entre entreprises comme alternative à l'activité partielle » : organisation de webinaires à Brest et Mulhouse et mise en place effective de prêt...)

Un logiciel RH TPE commun est utilisé par les 27 structures membres du dispositif, permettant ainsi un suivi des rendez-vous et une analyse globale des entretiens menés.

De plus, 6 territoires ont déployé en plus un site internet RH TPE qui permet de mettre en visibilité le dispositif mais aussi de mettre à disposition des dirigeants de TPE les informations en ligne et outils RH évolutifs.

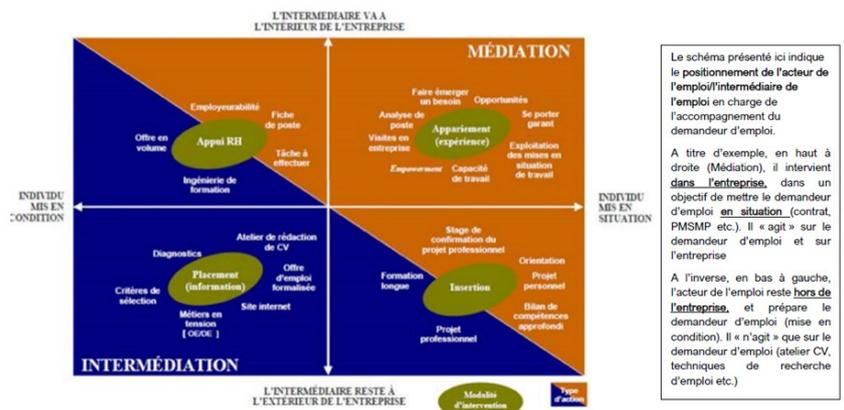
Le **PLIE de Rennes Métropole (Bretagne)**, en tant que dispositif de mise en cohérence des politiques publiques locales, s'est fixé pour objectif de **rendre visible les actions et les acteurs intervenant en complémentarité du PLIE sur la relation entreprise**. Cette démarche s'est inspirée de celle réalisée par Défi Emploi Pays de Brest en lien avec l'ANSA en 2019/2020.

Pour ce faire, le Service Emploi Insertion Formation a engagé la réalisation d'une cartographie d'acteurs et d'actions expérimentales qui contribue aux travaux partagés du Service Public pour l'Insertion et l'Emploi Breton (SPIE). En effet, Rennes Métropole porte avec 6 autres collectivités bretonnes (Région Bretagne, les 4 Départements et la Métropole de Brest), l'expérimentation du SPIE, dont un des axes de travail concerne l'enjeu de la relation aux entreprises. Or les travaux initiés à travers les cartographies de la relation entreprise se donnent pour objectifs l'élaboration d'une grille de lecture des acteurs de la relation entreprise, transférable aux partenaires du SPIE breton ainsi que la préfiguration/construction d'un module de formation Relation d'intermédiation à l'Entreprise, destiné à **sensibiliser les accompagnateurs des personnes en insertion**, transférable aux partenaires du SPIE.

Cette cartographie **donne à voir l'écosystème des acteurs contribuant à une "Relation d'intermédiation à l'Entreprise"** et **préfigure un module de sensibilisation à la relation Entreprise**.

La cartographie a été réalisée selon une démarche partenariale de co-construction : recensement de l'écosystème des acteurs, enquête en ligne à l'attention des acteurs pour qualifier les actions et définir le besoin de formation, entretiens complémentaires.

- ✓ L'analyse de la dynamique de territoire permet de présenter la relation à l'entreprise sur le territoire de Rennes Métropole, les forces, les faiblesses, la préfiguration d'un module de formation et 4 exemples de propositions d'actions à discuter avec les parties prenantes.
- ✓ La cartographie des acteurs et des actions de relation entreprise est inspirée des travaux de recherche d'Anne FRETTEL - Maître de conférence à l'Institut de Recherches Économiques et Sociales (IRES). Elle positionne les actions des acteurs du territoire d'après le modèle ci-après :



Chaque action est ensuite présentée dans la cartographie permettant ainsi aux intermédiaires de l'emploi et aux entreprises d'identifier des offres de services, de découvrir leur contenu dans les fiches actions puis de se mettre en contact avec le porteur de l'action en tant que de besoin.

Sans être exhaustive, la cartographie se veut un **outil d'animation à partager en positionnant Rennes Métropole comme facilitateur des acteurs de l'écosystème de relation entreprise** en lien avec l'insertion sur le territoire, renforçant ainsi le lien Économie - Emploi.

Suite à ces travaux, deux actions seront déployées sur 2022 pour faire vivre la dynamique engagée :

- ✓ La restitution de la cartographie aux acteurs du territoire (parties prenantes de la construction du Pacte pour l'emploi 2022-2026, contributeurs mobilisés sur les journées d'intelligence collective de construction de la cartographie, conseillers en insertion professionnelle généralistes pressentis pour expérimenter la formation de sensibilisation à la relation entreprise, Groupe Solidarité Emploi (GSE) du Projet Cité de l'Emploi, SPIE.
- ✓ L'expérimentation d'un module de formation de sensibilisation à la relation entreprise des conseillers en insertion professionnelle généralistes We Ker, aux Référents RSA CCAS, aux conseillers des Points Accueil Emploi, ...

CONCLUSION

Depuis près de 30 ans, les PLIE ont su démontrer leur efficacité en facilitant le **retour durable à l'emploi de 48% en moyenne des publics accompagnés.**

Forts de ces résultats, les PLIE souhaitent poursuivre leurs actions au bénéfice des personnes très éloignées de l'emploi qu'ils accompagnent. 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 sur les territoires 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.

Les résultats n'auraient pas été obtenus :

- Sans les **compétences et l'engagement des équipes** d'animation et de gestion des PLIE, des référent.e.s de parcours, des chargé.e.s de mission entreprises, etc ;
- Sans le **soutien financier direct et indirect des collectivités territoriales, des EPCI et du Fonds Social Européen, et le soutien indirect de l'Etat ;**
- Sans **l'engagement politique d'élus locaux**, Maires, Adjoint.e.s aux Maires, Président.e.s d'EPCI, Vice-président.e.s d'EPCI, qui, pour répondre aux besoins de leurs concitoyen.ne.s dans la proximité, ont mis en place, financent et président ces PLIE. Et ce en s'attachant à mettre en cohérence le développement économique, l'emploi, la formation et l'insertion, à l'échelle des territoires, les PLIE contribuant à cette cohérence ;
- Sans la **forte mobilisation des partenaires ;**
- Et sans **l'implication des personnes** concernées.

Le nouveau programme national **FSE+ « Emploi, Inclusion, Jeunesse et compétences »**, qui couvre la période 2021-2027, auquel l'Alliance Villes Emploi a contribué dans le cadre des travaux de concertation préalables, offre aux PLIE **un champ d'intervention élargi**. Il pourra ainsi être mobilisé pour favoriser l'inclusion dans l'emploi des personnes qui en sont le plus éloignées, l'emploi des jeunes, l'adaptation des compétences dans un contexte de mutations généralisées, mais aussi pour soutenir l'innovation sociale et l'essaimage de dispositifs innovants.

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 **capacités 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 près de 30 ans, l'adaptation de leurs actions à la précarité grandissante, au contexte politique et institutionnel (mobilisation de fonds européens et de contreparties des collectivités locales, mutualisation de la fonction d'Organisme Intermédiaire, etc.), en font des **acteurs opérationnels 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.

Liste des PLIE ayant participé à la consolidation 2021

AUVERGNE-RHÔNE-ALPES	PLIE du Valentinois (La Plateforme Emploi) - Valence (26)
	PLIE de la Communauté d'Agglomération Porte d'Isère - L'Isle-d'Abeau (38)
	PLIE de Grenoble Alpes Métropole - Grenoble (38)
	PLIE de Vienne Condrieu Agglomération - Vienne (38)
	PLIE du Forez - Saint-Galmier (42)
	PLIE de Saint-Etienne Métropole – Saint-Etienne (42)
	PLIE du Roannais - Roanne (42)
	PLIE de Clermont Auvergne Métropole - Clermont Ferrand (63)
	PLIE du Grand Chambéry - Chambéry (73)
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE	PLIE du Bassin Dijonnais (Créativ'21) - Dijon (21)
	PLIE de l'Agglomération de Nevers - Nevers (58)
	PLIE de l'Autunois Morvan - Autun (71)
	PLIE de la Communauté Creusot Monceau (AGIRE) - Le Creusot (71)
	PLIE du Grand Châlon - Chalon-sur-Saône (71)
	PLIE Cluny - Mâcon - Tournus (AILE Sud Bourgogne) - Macon (71)
	PLIE Auxerrois - Auxerre (89)
	PLIE du Senonais (PEIPS) - Sens (89)
	PLIE du Territoire de Belfort et du Pays de Montbéliard - Belfort (90)
BRETAGNE	PLIE du Pays de Brest (DEFIS EMPLOI) – Brest (29)
	PLIE Rennes Métropole – Rennes (35)
CENTRE-VAL-DE-LOIRE	PLIE de Châteauroux Métropole – Châteauroux (36)
	PLIE de Tours Métropole Val de Loire – Tours (37)
GRAND EST	PLIE des Ardennes - Charleville-Mézières (08)
	PLIE du Grand Nancy et du Lunévillois - Nancy (54)
	PLIE Terres de Lorraine - Neuves-Maisons (54)
	PLIE de la Région Mulhousienne - Mulhouse (68)
GUADELOUPE	PLIE Nord Grande Terre - Pointe-à-Pitre (971)
GUYANE	PLIE de Cayenne (APEIG) – Cayenne (973)
HAUTS-DE-FRANCE	PLIE de la Communauté de Communes des Trois Rivières - Buire (02)
	PLIE de Saint-Quentin – Saint-Quentin (02)
	PLIE du Sud de l'Aisne (OMOIS) - Château-Thierry (02)
	PLIE du Pays de Vermandois – Bohain-en-Vermandois (02)

HAUTS-DE-FRANCE	PLIE du Cambrésis - Cambrai (59)	
	PLIE du Douaisis - Douai (59)	
	PLIE de Dunkerque (Entreprendre Ensemble) - Dunkerque (59)	
	PLIE de Lille Avenirs - Lille (59)	
	PLIE Flandre Lys - Tourcoing (59)	
	PLIE de Lys-Tourcoing - Tourcoing (59)	
	PLIE Métropole Nord Ouest - Lambersart (59)	
	PLIE Porte du Hainaut - Wallers (59)	
	PLIE de Roubaix Lys Lez Lannoy - Roubaix (59)	
	PLIE Réussir en Sambre Avesnois - Maubeuge (59)	
	PLIE Sud Est Métropole - Ronchin (59)	
	PLIE Val de Marque (AGIRE) - Hem (59)	
	PLIE de Valenciennes Métropole - Valenciennes (59)	
	PLIE de Villeneuve d'Ascq-Mons en Baroeul (ADÉLIE) - Villeneuve d'Ascq (59)	
	La Fabrique DEFI - Calais (62)	
	PLIE de l'ADEFI - Saint-Pol sur Ternoise (62)	
	PLIE de l'Arrondissement de Béthune - Béthune (62)	
	PLIE de la Communauté d'Agglomération d'Hénin-Carvin (DIESE) - Carvin (62)	
	PLIE de l'AMIE du Boulonnais - Boulogne-sur-mer (62)	
	PLIE du Pays de l'Audomarois - Pays de Saint Omer - Longuenesse (62)	
	PLIE de Lens-Liévin – Liévin (62)	
	PLIE du Pays d'Artois – Arras (62)	
	PLIE d'Amiens Métropole - Amiens (80)	
	PLIE de Picardie Maritime - Abbeville (80)	
	ILE-DE-FRANCE	PLIE de Paris (EPEC) - Paris (75)
		PLIE PP2C : Programme Pour la 2ème Chance - Meaux (77)
		PLIE de Melun Val de Seine - La Rochette (77)
PLIE d'Evry – Evry (91)		
PLIE Intercommunal Nord Essonne - Juvisy-sur-Orge (91)		
MEIF Paris Saclay - Villebon-sur-Yvette (91)		
PLIE de Clichy la Garenne - Clichy (92)		
PLIE de Nanterre-Rueil Malmaison - Nanterre (92)		
PLIE de Plaine Commune - Stains (93)		
PLIE Est Ensemble (Ensemble pour l'Emploi) - Romainville (93)		
PLIE Plaine Centrale Initiative - Alfortville (94)		
PLIE d'Ivry-Vitry - Ivry-sur-Seine (94)		
PLIE d'Argenteuil Bezon (AGIRE) - Argenteuil (95)		
PLIE de la Communauté d'agglomération de Saint-Quentin-en-Yvelines - Trappes (78)		
PLIE du Blanc Mesnil - Le Blanc Mesnil (93)		
PLIE de Choisy le Roi - Orly - Villeneuve le Roi (COV) - Choisy le Roi (94)		

MARTINIQUE	PLIE Cap Nord Martinique - Le Marigot (972)
	PLIE de la Communauté d'Agglomération de l'Espace Sud de la Martinique - Ducos (972)
NORMANDIE	PLIE du Pays d'Auge Nord - Honfleur (14)
	PLIE de CALMEC - Hérouville-Saint-Clair (14)
	PLIE de la Communauté d'Agglomération Seine Eure - Louviers (27)
	PLIE du Cotentin - Cherbourg-Octeville (50)
	PLIE de l'Agglomération de Dieppe - Offranville (76)
NOUVELLE-AQUITAINE	PLIE de la Communauté d'Agglomération de la Rochelle - La Rochelle (17)
	PLIE de Rochefort Océan - Rochefort (17)
	PLIE de l'Agglomération de Brive la Gaillarde - Brive la Gaillarde (19)
	PLIE du Grand Périgueux - Périgueux (24)
	PLIE Haut Périgord - Nontron (24)
	PLIE du Sud Périgord - Bergerac (24)
	PLIE de Bordeaux - Bordeaux (33)
	PLIE des Graves - Bègles (33)
	PLIE des Hauts de Garonne - Floirac (33)
	PLIE des Sources - Canéjan (33)
	PLIE du Libournais Libourne (33)
	PLIE Espace Technowest - Mérignac (33)
	PLIE Portes du Sud - Gradignan (33)
	PLIE du Comité du Bassin de Seignanx - Tarnos (40)
	PLIE d'Agen - Agen (47)
	PLIE du Pays Basque - Bayonne (64)
	PLIE de Bearn Adour - Morlaas (64)
	PLIE Ouest bearn - Mourenx (64)
	PLIE de Pau Pyrénées - Pau (64)
	PLIE de la Communauté d'Agglomération de Niort - Niort (79)
	PLIE du Pays de Gâtine - Parthenay (79)
	PLIE du Grand Poitiers - Poitiers (86)
	PLIE de Limoges Métropole - Limoges (87)
OCCITANIE	PLIE Cévenol - Alès (30)
	PLIE de Toulouse Métropole - Toulouse (31)
	PLIE de Béziers Méditerranée - Béziers (34)
	PLIE Est Héraultais - Lunel (34)
	PLIE Haut Languedoc Vignobles - Puissalicon (34)
	PLIE Hérault Méditerranée - Saint-Thibéry (34)
	PLIE Midi Quercy - Caussade (82)

PAYS DE LA LOIRE	PLIE de la Métropole Nantaise ATDEC- Nantes (44)
	PLIE de la Région Nazairienne - Saint-Nazaire (44)
	PLIE d'Angers (ALDEV) - Angers (49)
	PLIE de la Communauté d'Agglomération du Choletais - Cholet (49)
	PLIE de Le Mans Métropole - Le Mans (72)
	PLIE de la Roche sur Yon Agglomération - La Roche sur Yon (85)
PROVENCE ALPES-CÔTE D'AZUR	PLIE Cannes Pays de Lerins - Cannes (06)
	PLIE du Pays de Grasse - Grasse (06)
	PLIE de la Métropole Nice Côte d'Azur - Nice (06)
	PLIE de la Communauté d'Agglomération du Pays de Martigues (CAPM) - Martigues (13)
	PLIE Istres Ouest Provence - Istres (13)
	PLIE de Marseille Provence Centre - Marseille (13)
	PLIE Marseille Provence Ouest - Marignane (13)
	PLIE du Pays d'Aix - Aix-en-Provence (13)
	PLIE Toulon Provence Méditerranée - Toulon (83)
REUNION	PLIE de Saint-Denis - La Réunion - Saint-Denis (97)
	PLIE territoire de la Côte Ouest - Le Port (97)

GLOSSAIRE

ACI	Ateliers, Chantiers d'Insertion « Les ateliers et chantiers d'insertion sont des dispositifs conventionnés ayant pour objet l'accueil, l'embauche et la mise au travail par des actions collectives de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières. L'ACI organise le suivi, l'accompagnement, l'encadrement technique et la formation de ses salariés en vue de faciliter leur insertion sociale et de rechercher les conditions d'une insertion professionnelle durable. »
AGEFIPH	Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées
AFPA	Association pour la Formation Professionnelle des Adultes
AI	Association Intermédiaire « Une personne sans emploi, rencontrant des difficultés particulières d'insertion, peut être embauchée par une association intermédiaire. Le demandeur d'emploi bénéficie alors d'un contrat de travail assorti d'une rémunération, l'association le met à disposition de particuliers, d'entreprises ... pour la réalisation de travaux occasionnels. »
ANRU	Agence Nationale pour la Rénovation Urbaine
BOAMP	Bulletin Officiel des Annonces des Marchés Publics
BTP	Bâtiment et Travaux Publics
BRSA	Bénéficiaires du Revenu de solidarité active
CAE	Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi
CCAP	Cahier des Clauses Administratives Particulières
CCAS	Centre Communal d'Action Sociale
CIAS	Centre Intercommunal d'Action Sociale
CMP	Code des Marchés Publics
CMRA	Chefs de Mission Régionale Achats
CNIAE	Conseil national de l'insertion par l'activité économique
CPF	Compte Personnel de Formation
CUCS	Contrats Urbains de Cohésion Sociale
CUI	Contrat Unique d'insertion
DARES	Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques
DCE	Dossier de Consultation des Entreprises
DELD	Demandeurs d'Emploi de Longue Durée
DGEFP	Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle
DREETS	Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités
EA	Entreprises Adaptées Elles « permettent à des personnes en situation de handicap productives (au moins 80 % de l'effectif) mais non compétitives, d'accéder à une pleine citoyenneté par la pratique d'un travail salarié adapté. Cette mission se réalise par la mise en œuvre d'un outil de production adapté aux personnes en situation de handicap et d'actions spécifiques conduites pour la réalisation de leur projet individuel, social et professionnel, allant de l'orientation à l'insertion, à la formation ou l'adaptation gestuelle, et les accompagnements individualisés. Elles ne font pas partie de l'insertion par l'activité économique proprement dite, même si elles ont pour point commun d'utiliser le support travail comme outil de réinsertion. »

EI	<p>Entreprise d'Insertion</p> <p>Association, SARL, ... : aucune forme juridique n'est imposée à l'entreprise d'insertion, laquelle produit des biens ou des services comme n'importe quelle entreprise. Son originalité : proposer à des personnes en difficulté une activité productive assortie de différentes prestations définies selon les besoins de l'intéressé (réentraînement aux rythmes de travail, formation, accompagnement social ...). »</p>
EPCI	Etablissement Public de Coopération Intercommunale
EPEC	Ensemble Paris Emploi Compétences (PLIE de Paris)
EPN	<p>Etablissement Public National</p> <p>Personne morale de droit public disposant d'une autonomie administrative et financière afin de remplir une mission d'intérêt général, précisément définie, sous le contrôle de la collectivité publique dont il dépend (État, région, département ou commune). Il dispose donc d'une certaine souplesse qui lui permet de mieux assurer certains services publics. Il ne doit pas être confondu avec un établissement d'utilité publique qui relève du droit privé. Exemple : Société du Grand Paris, Pôle Emploi, CNES, CNRS, AHP, Hôpitaux, VNF, Universités, OFII, ASP, UGAP, CNAV-CARSAT</p>
ETP	Equivalent Temps Plein
ETT	Entreprise de travail temporaire
ETTI	<p>Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion</p> <p>« L'entreprise de travail temporaire d'insertion a pour activité exclusive l'insertion professionnelle des personnes en difficulté auxquelles elle propose des missions auprès d'entreprises utilisatrices, mais également un suivi et un accompagnement social et professionnel, pendant et en dehors des missions. »</p>
FACE	Fondation Agir Contre L'Exclusion
FSE	Fonds Social Européen
GEIQ	<p>Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification</p> <p>« Le Groupement d'Employeurs pour l'insertion et la Qualification est un groupement d'employeurs au sens des articles L.127.1 et suivants du code du travail, qui se donne pour mission centrale l'organisation de parcours continus d'insertion et de qualification au profit de demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle. »</p>
GIP	Groupement d'Intérêt Public
GPTEC	Gestion Prévisionnelle Territorialisée des Emplois et des Compétences
GPV	Grand Projet de Ville
GUP	Gestion Urbaine de proximité
IAE	<p>Insertion par l'Activité Economique</p> <p>« Le secteur de l'insertion par l'activité économique est né, à la fin des années 1970 et au début des années 1980, d'initiatives portées par des travailleurs sociaux à la recherche de nouveaux outils pour contribuer à la réinsertion des publics en difficulté dont ils avaient la charge. Leur dénominateur commun est l'utilisation du support « travail » comme outil de réinsertion des personnes, ces structures ayant donc à la fois un pied dans le monde de l'insertion sociale et de la solidarité et un pied dans le monde économique « classique ». Leur objectif est d'offrir aux personnes en difficulté qu'elles salarient un parcours professionnel et un accompagnement personnalisé qui leur permettent de sortir de la spirale d'exclusion et de s'insérer, notamment par l'accès à l'emploi, en milieu « ordinaire ».</p>

IAE	Au gré des initiatives et de l'évolution des politiques publiques, différentes formes de structures d'insertion par l'activité économique sont nées et ont évolué. La loi n°98- 657 du 29 juillet 1998 de lutte contre les exclusions a fixé le cadre dans lequel interviennent aujourd'hui ces structures qui sont conventionnées par les administrations locales et sont devenues des pièces maîtresses des dispositifs de lutte contre l'exclusion et de développement solidaire. L'insertion par l'activité économique est pilotée dans le cadre des Conseils Départementaux de l'insertion par l'Activité Economique (CDIAE), instances ouvertes sous l'égide du Préfet»
IOD (méthode)	Intervention sur les Offres et les Demandes
IRDSU	Inter-réseaux des professionnels du Développement Social Urbain
ISCRA	Initiatives Sociales Culturelles Rurales Ariège
MAPA	Marché à Procédure Adaptée
MDE	Maison de l'Emploi
NOTRe (loi)	La loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République
OEAP	Observatoire Economique de l'Achat Public
OI	Organismes Intermédiaires
OPIIEC	Observatoire Paritaire des métiers de l'Informatique, de l'Ingénierie, des Études et du Conseil
QPV	Quartiers Politiques de la Ville
PLACI	Plan Local d'Application de la Charte d'insertion
PLIE	Plan Local pluriannuel pour l'insertion et l'Emploi
PNAAPD	Plan National d'Action pour des Achats Publics Durables
PNRU	Programme National de Rénovation Urbaine
PRU	Projet de Rénovation Urbaine
RQ	Régies de Quartiers « Ce sont des associations loi 1901 qui regroupent collectivités locales, logeurs sociaux et habitants pour intervenir ensemble dans la gestion d'un territoire. Elles adhèrent à la charte nationale et disposent du label privé donné par le Comité National de Liaison des Régies de Quartier. Elles ont pour principale mission de nettoyer, entretenir, embellir la ville et proposer des services correspondant aux besoins des habitants. Elles offrent un travail rémunéré aux habitants qui ont le plus de difficulté d'insertion (chômeurs de longue durée, bénéficiaires du RSA, femmes isolées ...) et désignent pour chaque salarié en insertion un tuteur l'accompagnant dans son parcours d'insertion. Elles assurent par ailleurs un rôle d'accueil, de formation des habitants à l'entretien de l'habitat et à la pratique de la vie collective, et de médiation avec les institutions.»
RQTH	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
RSA	Revenu de Solidarité Active
SAE	Service des Achats de l'Etat
SEM	Sociétés d'Economie Mixte
SGAR	Secrétariat Général pour les Affaires Régionales
SPE	Service Public de l'Emploi (local)
SIAE	Structures d'Insertion par l'Activité Economique
UGAP	Union des Groupements d'Achats Publics
VEFA	Vente en l'état futur d'achèvement

Alliance Villes Emploi

88 rue La Fayette
75009 Paris

—
Mail : ave@ville-emploi.asso.fr

Tél. : 01 43 12 30 40

—
www.ville-emploi.asso.fr